

COMMUNIQUE – branche des bureaux d'études

ACCORD TÉLÉTRAVAIL DE BRANCHE – PROPOSITIONS DE FO

Avec la pandémie COVID-19, les salariés de la branche des bureaux d'études et leurs managers ont été plongés dans une expérience inédite du télétravail. Certains salariés ont pu bénéficier d'un accord collectif d'entreprise et donc de certaines garanties lors de leur passage en télétravail. D'autres salariés en revanche n'ont pas eu de soutien de leur entreprise et se sont mis au télétravail avec les moyens du bord. Dans ce contexte, les interlocuteurs sociaux de la branche des bureaux d'études négocient actuellement un accord sur le télétravail. Cet accord de branche a vocation à garantir un socle de garanties minimum pour tous les salariés de la branche en télétravail.

FO a élaboré des propositions sur le sujet du télétravail dans le cadre des négociations sur le télétravail de la CPPNI, avec pour objectif d'aboutir à un accord de branche. Ces propositions ont été transmises aux interlocuteurs sociaux de la branche le 30 septembre 2021.

L'intérêt d'un accord de branche

Par son rôle de régulation économique et financière, la branche a un rôle important à jouer dans la formalisation du télétravail. Ce niveau de négociation est particulièrement adapté pour la définition d'un niveau minimal de prise en charge des frais induits (*mise en place du télétravail, frais récurrents*) par le télétravail. De cette manière, on garantit les mêmes droits pour tous les salariés de ce secteur. Pour **FO**, cet accord de branche est également une occasion de promouvoir la négociation du télétravail en entreprise. En effet, de nombreuses entreprises pratiquent le télétravail sans cadre particulier, ce qui prive de nombreux salariés de droits (*prime télétravail, matériel...*).

Les branches ont une vision globale des activités d'un secteur professionnel et elles peuvent mettre cette expertise au service des entreprises dans le cadre du télétravail. La plus-value de la branche professionnelle peut ainsi consister par exemple, à une analyse des postes télétravaillables, l'élaboration d'un accord-type de télétravail ou encore une mise à disposition d'autres accords télétravail conclu au sein d'entreprises qui relèvent de la branche.

Certaines entreprises court-circuitent le dialogue social et ont recours à une charte unilatérale. Tout comme un accord, cette charte précise les conditions du passage en télétravail, les garanties et droit éventuels... En revanche, l'élaboration de cette charte n'implique pas forcément les représentants du personnel et n'inclura donc pas les attentes et éventuels retours des salariés. Un accord de branche permettrait de réduire le risque d'un recours à la charte unilatérale.

Le télétravail : un enjeu pour la branche

Le télétravail est un enjeu primordial pour la branche BETIC. Même avant la pandémie du COVID-19, le télétravail était fortement répandu dans les entreprises de la branche. Les métiers de la branche (*conseil, ingénierie*) y sont particulièrement adaptés. Une grande majorité des salariés de la branche utilisent les technologies de l'information pour réaliser leurs tâches. Dans certains secteurs de la branche comme le conseil, les salariés sont souvent amenés à se déplacer sur différents sites et travaillent donc régulièrement à distance. C'est notamment

le constat qui est fait par l'étude ADESATT de décembre 2019 sur les pratiques du télétravail dans les entreprises de la branche. Cette étude a notamment mis en avant que 75% des entreprises interrogées déclarent pratiquer le télétravail.

La crise sanitaire est venue s'ajouter à ce contexte déjà propice à une négociation autour du sujet. La période de télétravail « forcé » a révélé la nécessité de formaliser cette nouvelle forme d'organisation du travail. Face à ce double constat, la branche doit se saisir de ce sujet dans le cadre d'un accord de branche.

Les revendications de FO

Les équipes de branche BETIC **FO**, avec l'appui de nos représentants sur le terrain, ont élaboré un projet d'accord qui reprend un certain nombre de propositions, dont notamment :

- **Définition et encadrement du télétravail par la branche ;**
- **Un socle minimum de règles par la branche ;**
- **Promotion du sujet et mise en place d'une contribution financière au niveau de la branche ;**
- **Intégration d'une trame d'accord télétravail en annexe.**

La branche BETIC a déjà mis des ressources à disposition des entreprises comme le guide pratique à destination des entreprises et des salariés dans le cadre de l'étude ADESATT. Dans la continuation de ces initiatives, notre organisation propose également la création d'un « pôle télétravail » dédié à ces questions, avec notamment un accès aux différents accords collectifs signés dans la branche. Nous proposons également un projet de création d'une contribution financière par la branche pour promouvoir le télétravail.

De plus, 81% des établissements de la branche BETIC ont un effectif inférieur à 11 salariés. Ces petites entreprises n'ont pas forcément les ressources à leur disposition pour encadrer le télétravail via un accord collectif d'entreprise. Pour ces entreprises, la branche doit inclure dans l'annexe une trame d'accord d'entreprise à compléter. Cette annexe reprendra les droits garantis par l'accord de branche en laissant à l'entreprise le soin de compléter les éléments qui relèvent du niveau de la branche, comme la liste des postes télétravaillables. Cette proposition offrira de meilleurs garantis qu'une charte unilatérale.

Pour consulter la liste de propositions sur un accord télétravail de branche, [vous pouvez suivre le lien suivant](#). Vous pouvez également consulter notre [vademecum sur le sujet du télétravail](#). Nous vous tiendrons informés de l'avancée des négociations sur ce sujet.

Paris, le 22 octobre 2021

Contacts :

Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire de la Section fédérale des services – services@fecfo.fr – 01 48 01 91 95

Robert BERAUD, Responsable de branche – fo.dsp@free.fr – 06 98 71 45 94