



VOEU N°01/2020

La commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation et la commission du développement économique, de la fiscalité et du budget

Autosaisine relative au télétravail (1^{er} volet axé sur les mondes économique et du travail).

Présenté par :

Les présidents :

CEETF : Jean-Louis LAVAL

CDEFB : Dominique LEFEIVRE

Les rapporteurs :

CEETF : Alain GRABIAS

CDEFB : Yann LUCIEN

Dossier suivi par :

Mmes Judith MUSSARD et Amélie-Anne FLAGEL, respectivement SGA et chargée d'études, et Laetitia MORVILLE, secrétaire.

Adoptés en commission, le 08 juin 2020,
Adoptés en bureau, le 10 juin 2020,
Adoptés en séance plénière, le 12 juin 2020.

I – TABLE DES MATIERES

I-	Présentation	3
II-	Observations et propositions des commissions	4
A-	L’aspect social du télétravail.....	4
1-	Le salarié et une nouvelle délimitation des frontières de la vie professionnelle.....	4
a.	L’environnement familial	5
b.	L’équipement professionnel.....	5
c.	L’organisation journalière.....	6
d.	Le télétravail et la solitude.....	6
2-	Le management du télétravail	6
3-	Le télétravail au féminin.....	7
B-	L’encadrement juridique du télétravail	8
C-	L’aspect économique et environnemental du télétravail	9
D-	Un focus sur le Pacifique.....	10
E-	Le point sur la particularité de cette étude	11
III-	Conclusion des commissions	11
IV-	Conclusion	12

Vœu n°01/2020

Face aux importantes conséquences de la crise Covid-19, notamment dans les domaines économique, de la santé et de l’éducation, le CESE-NC a souhaité apporter sa réflexion dans l’application du numérique pour les calédoniens.

De par l’ampleur du sujet à traiter, il a été admis que cette étude serait abordée en trois volets, à savoir :

- le télétravail dans le monde économique et du travail,
- le numérique dans la santé (e-santé),
- le numérique dans l’éducation (e-éducation).

Le premier volet sera abordé dans la présente étude et les deux suivants dans des vœux différents.

Le CESE-NC ayant signalé son envie d’œuvrer en faveur de l’égalité des genres, ce vœu a été rédigé en écriture inclusive (il est rappelé ici que le masculin n’est pas un

genre neutre en français). Il sera donc fait le choix d'alterner le masculin et le féminin tout au long de la rédaction afin de refléter la diversité des acteurs et actrices du monde du travail.

I – PRÉSENTATION

Le télétravail semble être en suspens depuis de nombreuses années. Les études sur ses avantages et inconvénients se succèdent depuis 20 ans sans que l'on décèle une réelle avancée sur le sujet.

D'abord, qu'entend- t- on par télétravail ? Plusieurs définitions se superposent : travail à domicile, travail via les TIC, travail en zone de *co-working* etc.

Dans cette étude, le télétravail sera considéré comme tout travail qui s'effectue en dehors des locaux habituels de l'employeur, via les technologies de l'informatique et de la communication (TIC) et qui ne constitue pas une modalité habituelle de l'emploi.

Par cette définition, on cherche, par exemple, à éviter la confusion avec les travailleurs dont la nature même de la mission les invite à exercer hors des locaux habituels de l'entreprise. Cependant, l'étude présenterait aimerait considérer la possibilité du travail dans d'autres locaux, c'est pourquoi, elle n'entend pas restreindre le télétravail au seul domicile du ou de la salariée. Enfin, l'usage des TIC est particulièrement important dans le cadre du télétravail puisque les tâches effectuées doivent pouvoir être transmises à l'employeur.

Il importe de constater que, si on peut noter une augmentation des télétravailleurs dans le monde, la France, de manière globale n'est que marginalement concernée¹. Est-ce parce que notre pays peine à se détacher du contrôle et de la hiérarchie dans les relations de travail ? Est-ce du fait d'un manque de confiance entre les différents acteurs et actrices ? Ou est-ce dû à un retard technologique qui rend cette pratique difficilement gérable ?

La pandémie de la Covid-19² a subitement rebattu les cartes en la matière car le monde du travail a dû, brutalement, basculer d'un télétravail marginal à une situation prépondérante.

En Nouvelle-Calédonie, la situation sanitaire autorise le retour à une situation classique. Pour autant il serait dommage de ne pas tirer les leçons de cette expérience et ne pas tirer parti des avantages qui pourraient s'en dégager. Les auditions ont pu révéler que le télétravail reste encore ponctuel, voire inexistant dans le monde du travail calédonien.

Le télétravail pourrait, en Nouvelle-Calédonie, permettre un meilleur accès au travail des personnes excentrées des centres d'activités habituels ou en situation de handicap. Ce serait également le moment de faire le point sur la fracture numérique encore existante.

¹ En 2017, 3,% des salariés français déclarent pratiquer le télétravail au moins un jour par semaine (source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238573?sommaire=4238635>)

² <http://www.academie-francaise.fr/le-covid-19-ou-la-covid-19>

II – OBSERVATIONS ET PROPOSITIONS DES COMMISSIONS

L'expérience du télétravail dû à la pandémie est encore trop fraîche pour que son retour constitue la seule matière de cette étude. Les commissions ont inclus à la fois les retours sur cette situation et les données déjà existantes en la matière.

Le télétravail affecte le monde du travail sous différents angles qui se recoupent tous. Néanmoins, pour des questions de clarté, nous allons tenter de les schématiser.

On peut identifier quatre secteurs particulièrement impactés par le changement induit par le télétravail : l'aspect social, qui repose sur la distanciation des travailleurs et travailleuses du lieu « de travail classique » ; l'aspect économique, c'est-à-dire l'effet du travail sur la productivité et la fabrication de richesses ; l'aspect juridique qui entend sécuriser toute relation de travail et assurer la protection de la santé.

Nous avons estimé nécessaire de nous attarder sur la question du télétravail au féminin. En effet, du fait des différences salariales encore existantes dues au genre, il nous est apparu utile de souligner certains points délicats. Puisqu'il s'agit de définir de nouvelles modalités, évitons d'aggraver les inégalités dues au genre.

Enfin, la particularité de cette étude est qu'elle a été, partiellement, réalisée en télétravail.

A- L'aspect social du télétravail

L'impact du télétravail est avant tout social. Par son éloignement du lieu habituel de l'accomplissement de ses tâches, la salariée passe dans une situation de grande autonomie. Les repères habituels comme le changement physique de lieu entre la vie privée et la vie professionnelle peuvent être abolis, la solitude peut se faire plus prégnante. Les nouveaux enjeux se posent à la fois pour les travailleurs et pour leurs employeurs.

1- Le salarié et une nouvelle délimitation des frontières de la vie professionnelle

Le télétravail oblige à de nouveaux comportements professionnels car, par définition, il ne s'exerce pas dans les locaux habituels. Le travailleur dans ce cadre ne bénéficie pas automatiquement de tous les prérequis. En particulier, il n'est pas dans un lieu spécifique, dédié à sa fonction. Il lui importe donc de recréer sa « bulle » professionnelle par lui-même.

« Le télétravail est... du travail »

L'intitulé peut paraître une lapalissade mais il importe particulièrement de le rappeler. Lorsque le travail s'effectue hors des limites du lieu professionnel habituel, il n'en demeure pas moins une profession rémunérée.

a- L'environnement familial

Il faut donc en premier lieu rappeler que le télétravail, s'il permet une plus grande souplesse, doit pouvoir être respecté par l'entourage du salarié. Sans doute s'agit-il de la pierre d'achoppement la plus importante que le ou la travailleuse doit considérer.

Le télétravail ne peut se substituer à une garde d'enfant, particulièrement lorsque ces derniers sont en bas âge. De même, l'entourage ne peut attendre du télétravailleur que ses pauses soient consacrées à l'entretien domestique du domicile ou à l'exécution des tâches relevant de la vie familiale.

Il appartient donc aux télétravailleurs de savoir communiquer de manière claire avec leur entourage pour faire comprendre cette réalité.

A cet égard, les intervenants consultés dans le cadre de cette étude ont pu faire remonter que le contexte de la Covid-19 n'était pas le plus approprié pour le télétravail. En effet, les parents se sont retrouvés, la plupart du temps, en charge de leur progéniture et obligés de jongler entre leurs devoirs familiaux et professionnels. Il est peu probable que cette période ait été particulièrement productive tant les conditions ne s'y prêtaient pas.

Recommandation n°1 : le télétravail ne peut, sauf cas exceptionnels, reposer que sur la base du volontariat. En effet, seules les circonstances particulières pourront permettre de réaliser s'il sera viable ou pas, par les deux parties.

Recommandation n°2 : une formation au télétravail est un préalable essentiel. Il est également recommandé de prévoir une période d'essai dans lequel la personne demandeuse devra évaluer ses difficultés personnelles.

b- L'équipement professionnel

Un autre enjeu consiste, pour les travailleurs et leurs employeurs, à s'assurer qu'ils disposent d'un matériel leur permettant d'effectuer leurs tâches en toute sérénité.

La santé du ou de la télétravailleur ne doit également pas être mise en jeu par cette modalité.

Les institutions, comme la province sud, et les organismes consultés ont tous fait remonter qu'il a été primordial de s'assurer du déploiement d'au moins trois outils en particulier : un ordinateur, un téléphone professionnel et une bonne connexion internet.

Le travail à distance ne peut évidemment s'effectuer sans les TIC, comme il a pu être souligné dans la définition. Ce point peut mettre en lumière, de façon critique, la fracture numérique qui existe sur un territoire.

Il est toutefois aussi important de s'assurer que le travail s'effectue dans des conditions qui ne sont pas néfastes, sanitaire parlant. Ce point, en particulier, doit être encadré juridiquement car il touche à la fois à la responsabilité de l'employeur et au respect de la vie privée du salarié.

c- L'organisation journalière

Le télétravail offre des possibilités de flexibilité reconnue. Il permet aux salariés de pouvoir organiser leur temps de travail de la manière qui leur semble la plus efficace : Certains se sentent plus à l'aise tôt le matin, d'autres à partir de midi. Le télétravail, parce qu'il repose sur la tâche et non le présentiel, peut offrir un potentiel extraordinaire en exploitant les moments les plus productifs d'un individu.

C'est également la possibilité pour une personne d'avoir un emploi du temps personnel moins contraint, plus souple et lui permettant de vivre sa vie personnelle plus facilement.

Toutefois, cela repose également sur le postulat que ce dernier peut s'organiser en autonomie et produire les résultats escomptés dans les délais impartis. De la sorte, toutes les professions et toutes les personnes ne pourront prétendre au télétravail.

Du côté de l'employeur, il importera particulièrement de ne pas considérer que la flexibilité permet d'outrepasser les délais habituellement accordés. Si l'individu doit, pour son propre bien, s'astreindre à respecter les limites d'une vie professionnelle habituelle, il est de la responsabilité de l'employeur de ne pas considérer que le télétravail lui permettra d'exiger des résultats déraisonnables.

d- Le télétravail et la solitude

Le télétravail, effectué à domicile, expose celui ou celle qui s'y adonne à un risque de solitude accrue avec, à la clef, dépression et arrêt de travail. L'usage d'un centre de télétravail peut permettre de réduire ce risque.

Le ou la télétravailleuse n'a pas son équipe avec qui échanger ou résoudre des problèmes. Il n'y a également pas de moment de partage autour d'une pause. Aussi, la solitude peut-elle rapidement peser et nuire à l'activité.

Contre ce phénomène, la fonction publique en métropole limite la possibilité de télétravail à l'équivalent de 3 jours maximum par semaine. De même, les syndicats consultés lors de l'étude ont fait remonter qu'une limite de deux jours par semaine permettrait de réduire les effets de cette solitude.

Recommandation n° 3 : les commissaires proposent qu'une limite temporelle au télétravail soit prévue et recommandent que le 100% ne soit réservé qu'à des situations exceptionnelles (travailleurs outre-mer, personnalités ayant démontré leur capacité à une totale autonomie etc.)

2- Le management du télétravail

Du côté des employeurs, le social repose avant tout sur la gestion des télétravailleurs et télétravailleuses dans un contexte nouveau.

Il n'est, dans ce cadre, plus possible d'évaluer le travail en direct et au nombre d'heures qui lui sont consacrés.

Cela implique un virage majeur dans le management : au lieu d'une quantification du travail effectué par taux horaire, il faut l'évaluer à la tâche. En effet, la

flexibilité étant considérée comme un atout majeur du télétravail, il ne serait recommandé de la sacrifier en obligeant à un respect rigide et contrôlé des horaires du travailleur. Cependant, afin de maintenir une communication et des réponses efficaces, il sera probablement proposé de maintenir des plages horaires ou le ou la télétravailleuse devra obligatoirement pouvoir être jointe par e-mail ou téléphone.

L'évaluation du travail à la tâche permet également au plus grand nombre de postuler pour du télétravail. En effet, même si l'essentiel d'une profession peut requérir la présence physique du travailleur, il existe généralement une part administrative qui peut s'effectuer en dehors des locaux.

Enfin, le ou la manager d'agents en télétravail doit pouvoir être formé à cette situation particulière. Une surveillance trop rigide peut ruiner toute la pratique. Le lâcher-prise et la confiance ne sont pas toujours des vertus premières pour un manager qui craint de devoir endosser les erreurs d'un agent qu'il ne peut physiquement superviser.

Il s'agit d'une balance délicate entre contrôle et confiance, qui justifie encore une fois le caractère volontaire et doublement révocable (par l'agent et sa hiérarchie) du télétravail.

Il s'agira probablement du problème majeur concernant l'extension du télétravail dans la fonction publique en Nouvelle-Calédonie. En effet, cette dernière n'a que très peu évoluée et il subsiste encore fortement une culture du travail basée sur une stricte chaîne hiérarchique. Ce contrôle, très lourd, peut handicaper le travailleur et le rendre passif, par peur d'outrepasser ses droits. Cette passivité n'est évidemment pas compatible avec l'autonomie requise pour un télétravailleuse.

D'un autre côté, la fonction publique ne peut faire l'économie du développement du télétravail, au risque de prendre un retard majeur sur les nouvelles pratiques professionnelles.

D'une manière plus particulière, les commissions aimeraient souligner que le télétravail pourrait avoir un effet positif en matière de harcèlement professionnel. La législation en la matière est difficile d'application. La victime doit souvent subir de longues périodes de harcèlement, qu'elle doit largement documenter sans elle-même y répondre, de peur que cela soit porté à son discrédit. La plupart du temps, c'est la victime qui quitte son milieu professionnel alors que le ou la harceleur reste en poste.

En plus de l'éloignement professionnel, qui peut constituer une protection, le salarié ou l'agent pourra utiliser les TIC de manière plus systématique, comme les e-mails, pour établir une situation illégale. Il reste cependant à s'assurer que le salarié n'entreprend pas sa démarche de télétravail pour fuir son harceleur.

3- Le télétravail au féminin

Les commissions ont voulu appeler l'attention des futurs rédacteurs et rédactrices de la réglementation en matière de télétravail sur le sujet du télétravail au féminin.

Il est souvent souligné que le télétravail est particulièrement recherché pour

la flexibilité qu'il offre et il est également souligné que cela permet aux travailleurs qui ont des enfants de mieux concilier les différents aspects de leur vie.

Les chiffres de l'observatoire des inégalités³ illustrent cependant que ce sont toujours les femmes qui assument la majorité des tâches en lien avec les enfants, de même que la plupart des tâches ménagères.

Or nous avons déjà souligné que le télétravail ne peut se substituer à un mode de garde régulier et doit être regardé, par l'entourage, pour une occupation qui ne permet pas de vaquer aux tâches domestiques.

Il sera donc particulièrement de la responsabilité des managers d'expliquer correctement les engagements qui viennent avec le télétravail et à veiller à ce que la salariée ne tombe pas dans une spirale d'épuisement faute de compréhension de son entourage.

Un autre risque, plus insidieux, est à prendre en considération : un salarié qui est moins perçu visuellement, a également moins de chance d'être promu. Les différences salariales genrées et le « plafond de verre » restent des réalités dans notre pays et la Nouvelle-Calédonie ne fait pas exception⁴. Il serait absolument dramatique que le télétravail aggrave cet état de fait quand on sait que l'indépendance économique et l'exemple sont des préalables essentiels pour l'évolution de la condition féminine ainsi que l'éradication des violences et féminicides.

Recommandation n°4 : les commissaires appellent à ce qu'une formation concernant la gestion des tâches professionnelles avec la vie privée soit expressément délivrée à tout nouveau télétravailleur.

B- L'encadrement juridique du télétravail

Il n'existe pas, pour l'heure, en Nouvelle-Calédonie, de législation encadrant le télétravail. Toutes les pratiques relevées pour le moment démontrent une situation informelle, décidée au cas par cas entre les parties.

En métropole par contre, le télétravail est régi dans le secteur privé depuis l'accord national interprofessionnel de juillet 2005, puis par le code du travail depuis 2012 (loi Warsmann n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives). Des modifications ont ensuite été opérées en 2017 (Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 21) et 2018 (Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68 (VD)⁵.

Quant au secteur public, il encadre le télétravail via le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature⁶.

Les commissions relèvent qu'un projet de texte est en cours d'élaboration au sein de la DTE. Elles espèrent qu'un pendant pour la fonction publique sera également réalisé.

³ Source : <https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes>

⁴ Vœu n° 01/du 08 décembre 2016, "Combattre les violences faites aux femmes dans les collectivités d'Outre-mer"

⁵ Source : observations du MEDEF-NC

⁶ disponible sur www.legifrance.gouv.fr

Recommandation n°5 : les commissions recommandent fortement qu'un accord interprofessionnel pour le secteur privé et par consultation pour la fonction publique, soit préalablement discuté avant toute rédaction et adoption d'un texte réglementaire.

Un encadrement juridique permet à chacun et chacune de pouvoir se lancer sereinement dans l'aventure du télétravail. Les objectifs en la matière sont multiples, il convient de:

- tracer les limites entre la vie professionnelle et la vie privée, notamment le droit à la déconnexion, par la détermination des plages horaires d'activité obligatoires,
- établir les principes de base comme le volontariat, l'obligation de motivation d'un refus par l'employeur etc.
- mettre en place les conditions du télétravail par l'établissement d'un contrat, d'un avenant ou d'un arrêté qui permettra, le cas échéant, d'établir les circonstances d'un accident du travail,
- de protéger la santé de l'agent ou de la salariée en soumettant le poste de travail aux mêmes contrôles que ceux des homologues au sein des locaux officiels,
- d'établir les conditions de rendu des tâches et d'évaluation de la situation de manière régulière,
- de protéger les données sensibles par la mise en place d'outils spécifiques, à la charge de l'employeur,

Recommandation n° 6: les commissaires invitent les rédacteurs des futurs textes à garder ces points en mémoire.

C- L'aspect économique et environnemental du télétravail

Les différentes études menées sur le télétravail glanées sur le net ou les remontées via les observations des intervenants ont démontré que, lorsqu'il est bien mené, le télétravail est générateur de plus de productivité.

En effet, les salariés et salariées, moins fatigués et ayant un meilleur contrôle sur leur vie privée, sont moins susceptibles d'avoir recours à des arrêts de travail. Cependant, la motivation offerte par ces modalités plus flexibles rend généralement les télétravailleurs et télétravailleuses enclins à « prolonger » l'expérience en mettant un point d'honneur à effectuer plus que leurs tâches.

C'est sur ce point qu'un ou une manager compétent saura contrôler que ses agents n'empiètent pas sur leurs heures de repos.

Les employeurs et employeuses ont également d'autres raisons d'encourager le télétravail : cela leur permet d'avoir un champ de compétence beaucoup plus vaste. En effet, sans la pression de devoir nécessairement se présenter dans un lieu précis, il est possible de recruter des personnes dans un rayon géographique beaucoup plus large.

Au niveau de la Nouvelle-Calédonie, cela pourrait s'avérer particulièrement intéressant

car cela libèrerait, en partie, la pression sur l'agglomération de Nouméa.

L'intérêt serait alors de permettre une répartition de la population beaucoup plus harmonieuse sur le territoire avec, à la clef, la diminution du trafic routier quotidien ce qui, sur un territoire qui montre le plus haut niveau d'accident de la route français n'est pas à négliger.

Cela aurait également un effet bénéfique en matière d'environnement car moins de véhicules sur la route impliquent moins de pollution via les hydrocarbures. Cela peut aussi diminuer les dépenses énergétiques des employeurs, quoique ce point soit à relativiser.

De fait, les dépenses énergétiques seront transférées sur le domicile du salarié. De plus, le télétravail ne doit pas être considéré comme l'occasion, pour l'employeur, de faire des économies en termes de matériel. En effet, dans la grande majorité des cas, le salarié en télétravail ne le sera que partiellement et aura toujours besoin d'un lieu de travail partagé avec ses collègues.

Enfin, il sera utile de se pencher sur la gestion des données. Effectivement, le télétravail appelle souvent au stockage des données au sein d'un cloud. Or, outre des questions de sécurisation essentielles, le cloud est un moyen de stockage polluant⁷. Il faut bien considérer que le cloud, pour virtuel qu'il semble, nécessite un ancrage terrestre, qui peut s'avérer particulièrement vaste, tout en étant énergivore car les circuits concernés drainent des terres rares pour leurs composants et de l'énergie pour leur mise en service et entretien. Il est cependant possible de s'efforcer de contrôler cette dépense énergétique⁸. La dépense énergivore des « *data center* » est toutefois une question complexe et en pleine évolution.

La question du changement climatique devenant de plus en plus critique, la question d'une gestion « verte » ne peut plus être repoussée et doit être considérée dès la mise en place du système.

Recommandation n 7 : les commissions appellent les rédacteurs et rédactrices à prendre en compte cet aspect, notamment en privilégiant des solutions d'hébergement locales, dans des conditions économiques acceptables. Elles souhaitent également que les employeurs et employeuses gardent cette réalité en mémoire. Le télétravail offre de nouvelles perspectives mais appelle aussi à de nouveaux dangers.

D- Un focus sur la situation dans le Pacifique

Le télétravail fait l'objet **de réflexions** depuis plusieurs années déjà et on peut en trouver, dans l'entourage **géographique** de la Nouvelle-Calédonie.

Une étude⁹ a, par exemple, été menée en Nouvelle-Zélande et en Australie. Elle distinguait entre les télétravailleurs de *low intensity* (1 à 2 jours par semaine ou par

⁷ <https://www.actu-environnement.com/ae/news/cloud-est-il-green-32691.php4>; LNC du mardi 12 mai 2020, p.3

⁸ https://www.sciencesetavenir.fr/high-tech/informatique/numerique-et-ecologie-les-data-centers-des-gouffres-energetiques_121838

⁹ The Trans-Tasman Telework Survey, New Zealand work research institute, décembre 2013

intermittence) et ceux qualifiés d'*hybrid* (3-4 jours par semaine) et a considéré les différences qui pouvaient émerger suite à leur pratique.

Il a ainsi pu être mis en valeur quelques points intéressants :

- de manière globale, les télétravailleurs témoignent de leur satisfaction face à cette pratique¹⁰,
- **le défaut de technologie n'est pas une barrière insurmontable, à l'inverse de la confiance du management et d'une attitude positive à l'égard du télétravail**¹¹,
- enfin, il a été constaté une meilleure productivité et satisfaction chez les travailleurs *hybrid*, à l'inverse des *low intensity* pour lesquels la différence avec les travailleuses et travailleurs habituels est mineure¹².

E- Le point sur la particularité de cette étude

Lors de la rédaction de cette étude, un agent était hors territoire du fait de la pandémie.

Cette autosaisine sur le télétravail a donc pu vérifier la véracité des points relevés plus hauts :

- il est particulièrement nécessaire que l'environnement familial soit coopératif, faute de quoi le temps qui peut être consacré au domaine professionnel peut être réduit à la portion congrue,
- le matériel peut poser un problème. L'agent a ainsi constaté plusieurs fois que sa connexion internet ne lui permettait pas de rapporter et de rechercher aussi souvent qu'elle l'aurait souhaité. De plus, le travail de recherche nécessite souvent plus d'un écran ou bien des impressions papier afin de favoriser les compilations et croisements,
- la communication doit être particulièrement précise. En effet, faute d'accord préalable, le travail peut prendre du retard car différent de celui attendu par une partie ou l'autre. Ainsi, les mails et les visio-conférences ne suffisent pas, il faut aussi offrir le maximum d'indications,
- l'empathie et la confiance sont nécessaires.

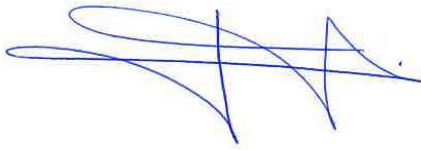
¹⁰ *id.* p.30

¹¹ *id.* p. 27

¹² *id.* p. 32

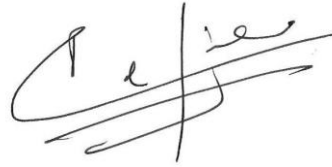
III- Conclusion des commissions

LE RAPPORTEUR DE LA CDEFB



Yan LUCIEN

LE PRESIDENT DE LA CDEFB



Dominique LEFEIVRE

LE RAPPORTEUR DE LA CEETF



Alain GRABIAS

LE PRESIDENT DE LA CEETF



Jean-Louis LAVAL

Les commissions ont adopté le rapport et le projet de vœu, dans son ensemble, à l'unanimité des membres présents et représentés par **12 voix « POUR »**

IV –CONCLUSION du vœu N°01/2020

Suite aux observations des commissions et aux débats menés en séance plénière, le CESE-NC a adopté le rapport et le vœu à la majorité des membres présents et représentés par **28 voix « favorable »** et **1 « réservé »**.

LA SECRETAIRE



Rozanna ROY

LE PRESIDENT



Daniel CORNAILLE

Annexe : RAPPORT N°01/2020

Le conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie délibérant, conformément à l'article 155 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération modifiée n°03/CP du 05 novembre 1999 portant organisation et fonctionnement du conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° 05-2016 du 28 avril 2016, portant règlement intérieur du conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie,

Vu le rapport de présentation de l'autosaisine relative au télétravail, le bureau de l'institution a confié à la commission du développement économique, de la fiscalité et du budget et à la commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation le soin d'instruire ce dossier.

Les commissions se sont réunies à plusieurs reprises pour auditionner les personnes concernées par ce sujet, à savoir :

DATES	LES INVITÉS AUDITIONNÉS
05/05/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Madame Lamia STAMBOULI, collaboratrice de monsieur Christopher GYGES, membre du gouvernement en charge notamment des secteurs de l'économie, des mesures de relance et du commerce extérieur. - Monsieur Thierry XOZAME, directeur adjoint du pôle administration générale et pilotage à la DTE, accompagné de madame Céline UREGEI chargée d'études à la cellule juridique et de l'emploi, - Madame Myriam BEAUMONT, directrice adjointe au pôle fonction publique, service des affaires juridiques de la DRHFPNC.
12/05/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Monsieur Philippe GERVOLINO, directeur général de l'OPT, - monsieur Laurent RIVATON, associé gérant chez AdDo - monsieur Hatem BELLAGI, au titre du cluster numérique OPEN. <p style="text-align: center;"><i>Réunion de travail n°1</i></p>
18/05//2020	<i>Réunion de travail n°2</i>
02/06/2020	<i>Réunion de travail n°3</i>
08/02/2020	<i>Examen & approbation en commission</i>
<p>Ont également été sollicités et ont produits des observations écrites :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la CAFAT-Nouvelle-Calédonie, - Le SMIT-Nouvelle-Calédonie, - L'UT-CFE-CGC, - La FSFAOFP, - Le MEDEF, - L'USOENC - La CPME, - La CCI, - La CMA, - La CANC, - L'AFMNC - La Province Sud <p><i>L'ensemble des contributions a apporté un précieux concours aux travaux de la commission dont les conclusions vous sont présentées dans l'avis supra.</i></p> <p>Par ailleurs, ont été sollicités et n'ont pas produit d'observations écrites ou participé aux réunions d'auditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les provinces Nord et Iles - L'AMNC 	
10/06/2020	BUREAU
12/06/2020	SÉANCE PLÉNIÈRE
7	7

Au titre des commissions du CESE :

Ont participé aux travaux : madame KERJOUAN; messieurs BELLAGI, CORNAILLE, FOREST, FLOTAT, GRABIAS, GOYETCHE, KABAR, LAVAL, LEFEIVRE, MANATE, OLLIVAUD, SAUSSAY et WAMYTAN.

Étaient présents et représentés lors du vote : messieurs BELLAGI, CORNAILLE, FOREST, FLOTAT, GRABIAS, GOYETCHE, KABAR, LAVAL, LEFEIVRE, MANATE, OLLIVAUD et SAUSSAY (procuration à monsieur OLLIVAUD).

Étaient absents lors du vote : madame KERJOUAN ; messieurs LUCIEN, PONIA, TEIN, TUTUGORO et WAMYTAN.