

Le télétravail

Respectable Loge, Akhetaton, Orient d'Angoulême, Région 16

Mots-clefs : Télétravail, Confinement, Dialogue social, Collectif, Coût global

Le télétravail : phénomène marginal, nécessité ou évidence ?

Le télétravail s'est imposé brutalement par le confinement et s'installe comme un mouvement de fond dans les entreprises. Il ne date pas de la période du confinement mais a été amorcé il y a une dizaine d'années. Avec la crise sanitaire que nous connaissons, la pratique du télétravail s'accélère. Appartient-il au monde d'après ?

Le code du travail définit le télétravail comme « une forme de travail, effectué hors des locaux de l'entreprise, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. » Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail puisqu'elle inclut, par exemple, le cas des salariés travaillant à domicile ou celui des salariés « nomades » qui peuvent travailler n'importe où avec les moyens adaptés, dans des espaces collectifs en dehors de l'entreprise.

« La menace d'une épidémie est une circonstance exceptionnelle qui permet d'imposer le télétravail au salarié sans son accord. » (Article L.1222-11 du code du travail).

Avant la crise sanitaire : 3% des salariés pratiquaient le télétravail de manière régulière (chiffres 2017 INSEE enquête Sumer). Pendant la crise 40%, après le confinement 7% et avec la circulation de plus en plus active du virus, le gouvernement incite les salariés à reprendre le télétravail.

D'un phénomène que l'on pouvait qualifier de marginal, nous en sommes arrivés à une évidence : le télétravail est un mouvement de fond qui a été enclenché et qui ne s'arrêtera pas. 73% des salariés souhaitent poursuivre le télétravail après le confinement, de manière ponctuelle ou régulière.

Non seulement une grande partie des salariés ont télé-travaillé pendant le confinement, mais le télétravail s'est étendu à des métiers et à des activités dont on ne soupçonnait pas que c'était possible.

Cependant il faut mettre les choses en perspective : il ne faut pas confondre le confinement et le télétravail, le confinement a été aussi synonyme de travail à la maison en mode dégradé, avec de mauvaises conditions de travail.

Nécessité d'un dialogue constructif

Dans les zones où le virus circule activement, le télétravail s'impose comme l'outil qui permet la continuité de l'activité de l'entreprise et garantit la protection des salariés. De ce fait il est perçu comme un outil de santé publique.

Des négociations patronat/syndicats ont débuté à la fin du mois de septembre, et les parties ont promis de se rencontrer le 3 novembre. Il est impératif qu'il y ait un accord collectif. Le MEDEF et les syndicats s'accordent sur le fait qu'il faut élaborer un cadre large mais défini. Défini par les salariés et les représentants du personnel, défini par les salariés et les syndicats, par les syndicats et le patronat. Cet accord ne se fera que par un dialogue constructif.

Le télétravail est une véritable réorganisation du travail, avec un questionnement sur le sens du travail, sur les tâches, sur les missions. La confiance réciproque entre l'employeur et le salarié est essentielle. L'employeur ne doit pas être dans le contrôle systématique avec les outils de traçabilité.

Le télétravail pourrait mener à une déshumanisation, à une réduction des moments de sociabilité, à un émiettement du lien social, voire à un isolement du salarié et à une atomisation du travail. Il faut trouver un équilibre.

Le télétravail pourrait amener un risque de fracture au sein même des entreprises et plus largement dans la société. La différence entre cadres et ouvriers en termes d'accès au travail à distance est frappante : 58 % des cadres et professions intermédiaires ont télé-travaillé, contre 20 % des employés et 2 % des ouvriers. Les travailleurs les moins qualifiés ont été les plus exposés au virus. La vigilance s'impose pour garantir la cohésion. Cela ne se fera que par un dialogue constructif entre les parties.

Si l'on considère le coût global du télétravail, il est évident qu'il a un impact positif sur l'ensemble de la société, sur l'environnement, sur la santé : moins de transports, moins de pollution, bilan carbone positif, moins de stress, moins de frais. De même, le tissu urbain va évoluer : la flexibilité de nos espaces de travail permet une autre gestion du patrimoine immobilier et un nouvel aménagement du territoire : des familles quittent la métropole pour s'installer à la campagne qui s'enrichit de ces nouveaux-venus, mais les centres villes se dépeuplent et voient leur activité économique décliner.

Propositions

Privilégier les outils de communication qui permettent la tenue de réunions en visio-conférences et ainsi éviter des frais, des trajets et de la fatigue. Ceci vaut pour le monde de l'entreprise mais aussi pour toutes les réunions d'envergure dont en ce qui nous concerne, l'organisation du Convent.

Garantir la sécurité informatique et la protection des données personnelles.

Encadrer : élaborer un texte simple qui ramène vers la négociation. La mise en place du télétravail doit s'effectuer dans le cadre d'un accord collectif, ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis de ses salariés ou représentants.

Créer une nouvelle forme de dialogue social.

Créer un équilibre entre les attentes des salariés et l'entreprise elle-même avec ses exigences financières, et un équilibre dans le dialogue entre patronat et syndicats.

Assurer les mêmes conditions matérielles de travail au bureau et à domicile ou dans un espace dynamique/partagé.

Accompagner le salarié lors de la mise en place du travail à distance : selon un sondage Malakoff Médéric, 54% des travailleurs estiment avoir bénéficié d'un accompagnement lors de la mise en place du travail à distance, et 30% estiment que leur santé psychologique s'est dégradée pendant le confinement.

Anticiper les crises à venir : avoir une vision à long terme, sachant qu'en cas de force majeure le télétravail peut être imposé par l'employeur sans l'accord des salariés. Aménager le poste de travail dans un dialogue constructif.

Le télétravail doit être un choix partagé, basé sur le volontariat.

Veiller à ce que la liberté que peut trouver le télétravailleur dans l'organisation de ses horaires, ne se transforme pas en piège.

Veiller à ce que le télétravail ne renforce pas les inégalités hommes/femmes (double poids de l'organisation familiale et professionnelle, moins d'évolution de carrière, moins d'accès à des postes élevés, niveau de rémunération).

Afin de lutter contre l'individualisme : retrouver du collectif en ouvrant les temples à la jeunesse. Les jeunes s'expriment en « je » et pensent en « je ». Le FM pense en « je », se confronte aux opinions différentes, est contredit et s'enrichit pour finalement penser en « nous ».