

# Le télétravail, vers une évolution de nos modes de travail ?

**Respectable Loge, Les Vrais Experts, Orient de Paris, Région 14**

**Mots-clefs : Travail à distance, Flexibilité, Agilité, Disponibilité, Nouvelle organisation du travail, Éligibilité**

## Introduction

Bien que nous, Francs-Maçons, n'ayons pas pour habitude de philosopher « à chaud », l'exercice demandé requiert, de notre part, d'adapter notre réflexion maçonnique à cette crise immédiate qui néanmoins révèle de nombreuses problématiques sociétales préexistantes.

Il est important de pouvoir différencier et respecter la notion de temps maçonnique qui diffère du temps profane. L'une des conséquences inattendues de l'épidémie de la COVID 19 et du confinement a été le recours au télétravail qui s'est partiellement imposé, ce qui préfigure un profond bouleversement de nos modes de travail et de la vie collective professionnelle associée.

Quel type de société voulons nous ? Le télétravail n'est-il qu'une modalité ? Ne sommes-nous pas confrontés à une révision de notre modèle social ?

Le télétravail ou travail à distance est une activité professionnelle effectuée en tout ou partie à distance du lieu où le résultat du travail est attendu. Il s'oppose au travail sur site, à savoir le travail effectué dans les locaux de son employeur. La numérisation du champ professionnel induit un nouveau rapport aux distances et au temps des salariés, tout en bouleversant les relations interpersonnelles en entreprise et au-delà les relations privées. Le télétravail pourrait donc devenir la nouvelle norme. Il faut alors s'interroger sur les conséquences sociales que pourrait entraîner une telle évolution. Si le télétravail est aujourd'hui présenté, parfois à raison, comme une opportunité, pour se libérer de contraintes telles que les transports, voire la supervision tatillonne du supérieur hiérarchique, il convient aussi d'en souligner les risques sociaux graves. On a pu vérifier l'intérêt de ce mode de travail, qui a permis durant la crise sanitaire de maintenir une activité économique malgré des restrictions de déplacement. Des études ont estimé un bond de 5 ans de la transformation numérique en seulement 2 mois, initiant ainsi toutes les générations au digital, même les plus réticentes (ex : réunions fraternelles à distance, cohésion, maintien du lien avec les membres de la loge), mais une cassure sociale reste sous-jacente.

## État des réflexions produites sur le sujet, état de l'art

Sur le plan social et humain :

Si certaines régions (IDF et grandes métropoles) semblent majoritairement concernées, tous les métiers ne peuvent encore prétendre à ce nouveau mode de travail notamment les métiers manuels, ce qui ne met pas tous les salariés sur un même pied d'égalité. Au-delà de la question de l'éligibilité d'un poste au télétravail, il peut revêtir plusieurs formes, à savoir : choisi, subi, désiré ou refusé aussi bien par l'employeur que le salarié.

A l'inverse de nos rituels, qui nous permettent de sortir du monde profane, afin de nous retrouver nous-mêmes et nous enrichir collectivement, le télétravail peut générer une distanciation et un manque de motivation voire une rupture sociale et impacter le bien-être. Comment exprimer son appartenance, créer du lien, rompre un sentiment d'isolement ?

Sur le plan économique :

Ce mode de travail a permis durant la crise sanitaire de maintenir une activité économique mais il faut dissocier le confinement du télétravail. L'un des avantages constatés pour les entreprises, est une diminution notable des frais de fonctionnement et de logistique mais qui génère des coûts indirects pour le salarié en télétravail qui devraient être à la charge de l'employeur. Une réduction du coût immobilier du fait d'une partie des employés en télétravail pourrait contribuer au maintien de l'emploi, générer des primes d'intéressement et augmentations de salaire.

À noter des disparités économiques éventuelles du fait de l'éloignement des richesses (ex : pouvoir d'achats lié à des salaires de métropole tout en télétravaillant en province) et l'impact négatif sur l'environnement immédiat sur le tissu économique local lié à ces activités. La diminution des déplacements peut impacter une économie régionale.

Pour les fonctions concernées par un rythme mi-télétravail mi-présentiel, un système de partage des espaces de travail représenterait un gain énergétique et économique pour l'entreprise.

Pour autant, la pollution numérique et l'efficacité énergétique restent à évaluer de façon plus détaillée, du fait du fonctionnement des datas centers hyper sollicités.

Sur le plan environnemental :

L'impact sur l'environnement semble très substantiel et même les écolo-sceptiques ont pu le vérifier à titre personnel durant le confinement. Le « jour du dépassement 2020 » a été prolongé d'un mois du fait de la diminution du trafic routier, aérien et industriel, une meilleure qualité de l'air, de l'eau et donc une amélioration du bilan carbone. La biodiversité avec le retour de certaines espèces dans leur milieu naturel, qui reviennent et se reproduisent. Les circuits courts privilégiés pour l'alimentation ainsi que pour les biens et services.

Propositions concrètes, opérationnelles, disruptives, incitatives :

Créer un véritable encadrement juridique du télétravail

Outre une discipline personnelle à adopter, le travail à domicile requiert également une structure ergonomique et des équipements adaptés qui doivent être financés par l'employeur.

L'équilibre pro/perso doit être maintenu, avec une vigilance quant au télescopage des deux sphères privée et professionnelle. Pour ces nouveaux travailleurs numériques, il est indispensable de préserver le droit à la déconnexion.

Faire entrer le travail au sein de la famille peut s'avérer intrusif et anxiogène. De plus, l'avènement de la surveillance numérique peut pousser à devoir prouver l'amplitude de travail envers sa hiérarchie

Ce mode de travail doit faire l'objet d'accords pour être mieux encadré (Directions/Instances Juridiques/RH/Sociales) et ainsi prendre en compte tous les contours (Fréquence, rythme, autonomie responsabilité, disponibilité) devra être trouvé.

Cela implique une adaptation des responsabilités, des formations adaptées et savoir évaluer la performance des collaborateurs à domicile avec la crainte pour ces derniers d'une évolution du statut (salarié/sous-traitant).

De nouvelles règles collectives, incitatives et législatives devront être mises en place dans le cadre du dialogue social. (Charte du télétravail en entreprise avec les salariés et leurs représentants)

Il est donc important d'inscrire cette notion du collectif dans le Code du Travail (CSSCT, Juridique, IRP Instances Représentatives du Personnel, Bilan Social) et qu'elle soit prise en compte dans le cadre de la « Loi Pacte » (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises)

Une réflexion sur la sociologie du travail est à mener pour faire changer la perception des acteurs sociaux. Une tendance à la dépersonnalisation des bureaux au profit de bureaux partagés va nécessiter une réflexion approfondie. Il faudra étudier les conséquences à long terme de la mise en place du télétravail avec une révision du modèle économique des entreprises quant à la rentabilité des m<sup>2</sup> de bureaux

De nombreux espaces de coworking ont vu le jour, est-ce l'avenir ?

Inscrire l'obligation de créer et entretenir un collectif professionnel dans le Code du Travail à la charge exclusive de l'employeur"

L'être humain est fondamentalement un être social et à l'instar de notre philosophie maçonnique, cette démarche humaniste du travail collectif n'a de sens que si elle se construit de manière collective.

Si on peut grandir, renforcer son libre-arbitre, forger sa propre conscience, par un travail sur soi-même, on le fait également en interagissant avec un ou plusieurs collectifs, familial, professionnel, citoyen, ...

L'association Humanité/Société n'est qu'une simple addition d'individus mais le rassemblement d'idées, de cultures différentes, contribue à un enrichissement permanent et il est par conséquent important de rassembler ce qui est épars : des envies, des utopies communes,

Les équipements adaptés au télétravail devraient être pris en charge par l'employeur.

On peut pour cela envisager la création d'espaces de travail collectif type (Coworking) régionaux, gérés directement par les entreprises locales, et ce afin de garder les aspects bénéfiques du télétravail, tout en maintenant un lien social important.

**1 Créer un véritable encadrement juridique du télétravail**

**2 Inscrire l'obligation de créer et entretenir un collectif professionnel dans le Code du Travail à la charge exclusive de l'employeur**