

Nouvelles formes de travail. Le télétravail, opportunité et nécessité d'un encadrement

Section de Paris 5ème du Parti Socialiste

Contribution thématique

Introduction

Avant 2020, le télétravail était déjà une forme de travail utilisée et qui connaissait même un certain développement dans les entreprises et organisations. Avec la crise sanitaire du COVID-19, le télétravail s'est imposé rapidement, à grande échelle, de manière contrainte, souvent non négociée, selon des règles définies unilatéralement par les entreprises ou organisations.

Le changement d'échelle du recours au télétravail dans cette période induit, par rapport à la situation précédente, de nouvelles situations et de nouveaux impacts.

Le télétravail peut être une source de progrès et d'amélioration de la qualité de vie, en réduisant les temps de transport par exemple mais peut aussi, s'il n'est pas encadré, être porteur de régressions et source de nouvelles inégalités.

Régressions en matière de temps de travail, de fatigue, de stress, d'isolement, de perte de lien social par exemple. Source de nouvelles inégalités entre ceux qui peuvent bénéficier du télétravail et ceux dont la nature du poste ne le permet pas mais aussi inégalités entre ceux qui bénéficient de bonnes conditions matérielles de télétravail et les autres.

Devant l'importance de ce thème, qui est au cœur du projet social du Parti Socialiste, la section PS du 5^{ème} a mis en place un groupe de travail pour réfléchir sur le développement du télétravail, identifier ses principaux impacts et dégager les axes majeurs de propositions et de revendications que le Parti Socialiste devrait porter publiquement.

La contribution thématique est le résultat des travaux du groupe. Elle s'intéresse à trois questions clés :

1. Les **conditions du télétravail** à domicile,
2. Les **compensations**, autrement dit la participation des entreprises aux charges des salariés liées au télétravail,
3. L'**encadrement du télétravail** qui apparaît absolument nécessaire pour garantir sa mise en œuvre dans de bonnes conditions et ne pas rester dans la situation actuelle de faible régulation.

La contribution thématique se veut **être issue du terrain, en prise avec la réalité vécue des télétravailleurs**. Pour ce faire, le groupe de travail s'est appuyé sur les retours d'expérience des militants et de leurs relations, dans différents secteurs d'activité.

1. Les conditions de télétravail

Les retours d'expérience des premiers mois d'extension forte du télétravail liée au confinement, à partir de mi-mars 2020, font apparaître un certain nombre de thèmes récurrents concernant les conditions de travail à domicile.

Il apparaît d'abord et sans équivoque que la réduction du temps de transport, particulièrement dans les grandes agglomérations urbaines, est clairement vécue comme une amélioration de la qualité de vie.

Mais en contrepartie, un certain nombre de difficultés remontent. Face à celles-ci, on peut noter dans un certain nombre de cas, une position des entreprises tendant à considérer que le gain de qualité de vie et les économies dus à la réduction des transports contrebalancent à eux seuls toutes les contraintes rencontrées. Cette position qui exclut d'emblée la question des compensations n'est pas satisfaisante.

Les contraintes sont de plusieurs ordres.

Les règles de télétravail

Elles sont la plupart du temps établies unilatéralement par l'entreprise ou l'organisation sans ou avec une faible concertation des organisations de salariés.

Le rythme de télétravail

Le nombre de jours de télétravail mis en place va souvent au-delà de ce qu'auraient souhaité les salariés, dans le souci de maintenir un bon équilibre entre travail en présentiel et travail à distance.

L'espace

La plupart des salariés télétravaillent à leur domicile. Celui-ci ne dispose pas toujours de l'espace nécessaire, notamment d'une pièce dédiée au travail. Le travail s'exerce souvent dans une pièce commune où d'autres membres du foyer peuvent être eux-mêmes en télétravail ou en télé-scolarité, avec toutes les interférences que cela génère.

Le mobilier

Le mobilier du domicile n'est pas du mobilier de bureau : tables, chaises et autres ne sont pas toujours adaptés et il peut en résulter des nuisances ou de la fatigue, dues par exemple à des postures inadaptées.

Les outils numériques

C'est un point important. Le télétravailleur utilise en général un ordinateur fourni par l'entreprise mais on a vu le cas de personnes qui ont dû en acheter un. Au-delà, on utilise l'équipement de connexion Internet (Wifi) du domicile qui, quand il existe n'a pas toujours la capacité suffisante pour supporter tous les membres du foyer qui l'utilisent pour télétravailler ou télé-étudier.

Les horaires

On constate une tendance à l'allongement des horaires. La raison vient principalement de la suppression des transports dont la plage horaire tend à être considérée par la hiérarchie ou par les collègues comme une plage supplémentaire disponible pour le travail. Cette disponibilité qui devient permanente font dire à certains que le télétravailleur est « corvéable à merci ».

La fatigue, le stress

Outre l'allongement de la plage de travail, un surcroît de fatigue provient également de l'immobilité, toute la journée, à son poste de travail et à la disparition des pauses ou micro-pauses entre les différentes activités qui s'enchaînent sans interruption, ne seraient-ce que celles dues au changement de lieu. L'accroissement du stress quant à lui peut provenir de l'isolement du télétravailleur qui n'a plus ses collègues autour de lui pour répondre à une question ou l'aider. Si on les troubles physiques liés à de mauvaises postures et à des équipements inadaptés, on peut réellement parler de pénibilité du télétravail.

La porosité entre l'espace professionnel et le domaine privé

Le télétravail augmente la porosité entre la vie professionnelle et la vie privée. De nombreux télétravailleurs font état de la disparition de la frontière entre les deux domaines qui se traduit notamment par le cumul et la simultanéité des tâches professionnelles et domestiques : travailler, répondre aux questions des enfants qui font leurs devoirs, préparer les repas, etc.

Les inégalités observées entre les hommes et les femmes

- inégalité dans les métiers réalisés par les femmes qui ne peuvent se faire en distanciel comme les métiers du care
- Inégalités entre hommes et femmes qui font du télétravail : les femmes s'occupent encore davantage des tâches ménagères
- Présence de violences conjugales

La liste des sujets évoqués, relativement aux conditions de travail du télétravailleur à domicile n'est pas exhaustive mais elle reflète les préoccupations les plus fréquentes des salariés en télétravail.

2. Les compensations

La question des compensations découle directement et se rattache très concrètement aux préoccupations listées précédemment.

De manière générale, elles vont être d'ordre économique mais pas uniquement.

Sous l'angle économique, il s'agit d'identifier les principaux impacts financiers du télétravail pour le télétravailleur, définissant ainsi les postes de dépense pouvant faire l'objet de négociations sur des compensations.

Les **contreparties financières** vont concerner principalement

- Les dépenses de mobilier et d'équipement de bureau
- Les dépenses d'accès Internet et d'équipement informatique
- Les dépenses de restauration
- Les frais généraux du type électricité, chauffage...
- Et quelques autres

Avec l'aperçu rapide du chapitre précédent des impacts du télétravail, on comprend que la position de certaines entreprises qui considèrent que le gain de qualité de vie et les économies financières du fait de la réduction des transports contrebalancent à eux seuls toutes les contraintes rencontrées, n'est pas équilibrée et ne suffit pas à écarter ce sujet de négociations.

En régime « présentiel », l'entreprise fournit à ses salariés des moyens, des outils et des environnements leur permettant d'exercer leur métier. Cette **obligation de moyens de l'employeur** doit perdurer dans le cadre du télétravail et ne peut pas être effacée au seul prétexte d'un gain pour les salariés sur la question des transports.

On relèvera en outre que le télétravail justifie de la part des employeurs, une réduction des surfaces utiles des bureaux et conduit à une baisse de leurs charges. Cela dégage donc des moyens pour financer les compensations par l'employeur.

À un niveau supérieur et au-delà de la stricte contrepartie financière, les compensations doivent aussi servir à **corriger une forme d'inégalité spécifique et inhérente au télétravail**, qui provient de la différence des moyens personnels des télétravailleurs : locaux, moyens numériques, etc.

Pour ces différentes raisons nous soutenons et appuyons la demande des organisations de salariés d'engager des négociations sur la question des compensations. C'est d'abord un **besoin économique** mais c'est aussi, au-delà, un **besoin d'équité** dans les moyens et les conditions de travail des salariés.

Les conditions de négociation étant très variables selon la taille des entreprises et le niveau de la représentation des salariés, certaines de ces négociations devront avoir lieu au niveau des branches plutôt qu'au niveau local de chaque entreprise.

Le président du MEDEF a exprimé récemment son accord pour négocier avec les syndicats de salariés un encadrement du télétravail mais l'État n'a pas encore appuyé cette négociation. Il doit le faire impérativement.

3. L'encadrement nécessaire du télétravail

Avec le télétravail peut naître la crainte que le travail, à terme, se « platformise » et divise en micro-tâches le travail de chacune et chacun pour lesquelles comme les courses d'un Uber, chaque travailleur serait payé. Une mise en concurrence mondiale pourrait alors avoir lieu où chaque Française ou Français derrière son ordinateur serait directement en compétition directe avec un Indien ou une Indienne. Le risque d'isolement et la perte du collectif vers laquelle le télétravail poussé à l'extrême mènerait nous pousse à affirmer la nécessité d'un encadrement du télétravail.

Le télétravail doit être un objet de dialogue social entre les entreprises et les salariés et faire l'objet d'une convention collective à l'intérieur des entreprises. Afin d'encourager le dialogue social à ce sujet, nous soutenons l'idée qu'une obligation périodique de négocier soit instaurée dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Le double volontariat nous apparaît comme une des conditions incontournables pour le bien-être des travailleurs à imposer. Exception faite de la période de confinement que nous venons de vivre, le télétravail ne peut être instauré sous la contrainte mais ne doit pouvoir avoir lieu qu'en fonction de la volonté de l'entreprise et de celle de l'employé.

Cet encadrement doit également tenir compte du nombre de jours et de la durée du télétravail. Un premier risque rapporté est celui du burn-out. Le droit à la déconnexion doit absolument être garanti afin que les journées de travail ne s'allongent pas à l'infini et que la possibilité d'effectuer des pauses comme au bureau soit elle aussi garantie. L'autre risque identifié est également celui de l'isolement social. Il peut mener à un sentiment d'abandon, de manque d'émulation mais aussi de déréalisation : à force d'être seul derrière son écran d'ordinateur, le salarié peut finir par ne plus voir le sens et la finalité de son travail et la réalité de son effort à un programme collectif. L'alternance télétravail/travail en présentiel doit être privilégiée afin notamment d'éviter le phénomène d'isolement du télétravailleur et les risques professionnels associés tels que les risques psycho-sociaux.

Dans le cadre des accords et des conventions collectives doivent également être défendus le droit à la formation aux outils nécessaires pour mener le travail à domicile, les modalités de remboursement des frais auxquels le télétravailleur s'est exposé pour l'exercice de son activité professionnelle (télécommunications, chauffage, électricité), la possibilité de télétravailler en dehors de son domicile mais à proximité. Au-delà des aspects matériels, la préservation de la santé (postures de travail, équilibre psychologique) des travailleurs doit aussi être au cœur de ses discussions conventionnelles.

Conclusion

Nous souhaitons que le Parti Socialiste soutienne et appuie fortement et publiquement les propositions des organisations syndicales pour un encadrement du télétravail afin que celui-ci ne reste pas dans une zone grise et qu'il soit réellement un progrès.

Car le télétravail peut réellement favoriser aussi l'autonomie au travail et la coopération tout en réduisant les temps de transport et les émissions de CO2 et en permettant également un nouvel aménagement de notre territoire. Mais à une condition : celle que les salariés soient étroitement liés aux choix organisationnels et technologiques de leurs conditions de travail. Les ordonnances de Macron de 2017 qui ont supprimés les CHSCT ne vont pas dans ce sens.

De façon plus générale, si le télétravail peut constituer une opportunité et un progrès, c'est bien la nature des relations entre salariés et direction et leur lien de subordination qu'il faut repenser. Si les formes les plus dures du management perdurent, si le sens des missions reste non négociable, si les délais et les procédures sont incompressibles, le télétravail ne sera pas la solution miracle pour atténuer le mal-être et les souffrances au travail.

Noël Cavalière,
René Bokobza,
Jean Raymond-Attali,
Marine Rosset
Laredj Bourokba-Sacré
Erol Yolal
Xavier Crépin
Delphine Pineda
Mathieu Vanicatte