

NOTE AUX ORGANISATIONS : LE TÉLÉTRAVAIL

Éléments de contexte : :
Replacer le télétravail dans les évolutions du travail et de l'emploi

Avant la crise sanitaire, le travail était déjà en crise.



En effet le travail et les travailleurs subissent de multiples pressions : celle de l'emploi bien sûr ou plus exactement celle du manque d'emploi, du chômage de masse, mais aussi celle de la pression financière, de la rentabilité de court terme dans le privé et de l'atteinte des objectifs quantitatifs adossés aux réductions budgétaires dans le public.

Depuis les années 70, les politiques publiques de l'emploi ont eu pour ambition la **réduction du « coût du travail »** par des exonérations sociales massives mais aussi le développement de la **flexibilisation et la précarisation** de l'emploi et l'**adaptabilité** des salariés.

Les ordonnances travail sont les dernières mesures d'une lente mais certaine dégradation des conditions d'emploi et de travail pour tous les salariés du public comme du privé.

Dans les entreprises et les administrations, cela se traduit par la présence de personnels en contrats précaires toujours plus nombreux, la mise en concurrence des statuts et des salariés et l'**individualisation** des salaires et des carrières et donc à la destruction des collectifs de travail, des modes de gestion du personnel sources de **pressions** psychologiques sur les salariés et un écart toujours plus important entre le travail réel et le travail prescrit, source de **souffrance** au travail.

La recherche du rendement toujours plus grand et /ou la réalisation d'objectifs ou d'économie toujours plus importante a conduit à une **intensification générale** du travail et à une **perte de sens** dans l'exercice de nombreux métiers.

C'est aussi le développement du travail ubérisé.

Et alors, le télétravail ?

Rendu possible, par le développement des **nouvelles technologies** de l'informatique et de l'internet, il s'appuie également sur des nouvelles techniques de management au sein de l'entreprise qui veulent faire croire à l'effacement du **lien de subordination** entre le salarié et le patron, pour faire de ceux-ci des collaborateurs quand ce ne sont pas des associés.

Il s'agit de persuader le travailleur qu'il dispose d'une partielle ou complète liberté d'organisation de son travail, d'une grande autonomie de décisions.

Cependant, **la charge de travail** ne diminue pas et le travailleur doit **atteindre des objectifs** souvent fixés fictivement en commun lors du dernier **entretien d'évaluation**. Il travaille en mode projet dans une entreprise « libérée ». C'est le pari de la confiance !

Tout cela n'est que fiction bien sûr.

Et le télétravail non seulement s'inscrit dans ces logiques mais il les renforce.

Il est souvent présenté comme l'outil miracle pour concilier vie privée et vie professionnelle et libérer le salarié du stress et de la perte de temps en trajet. Mais tous les salariés ne sont pas à égalité, car les conditions de télétravail ne sont pas les mêmes en fonction des conditions de logement, de la situation familiale, de l'accès au numérique.

Le télétravail est ainsi source de division, de compétition entre les salariés et d'inégalités.

Le télétravail ne résout pas les problèmes du travail.

Il ne peut être satisfaisant que si le travail lui-même permet de se réaliser, de s'émanciper, d'être en bonne santé physique et mentale et de se sentir socialement utile.

Dans ces conditions, mais elles sont rares, oui, une journée de télétravail peut permettre d'éviter des déplacements sources de fatigue tout en maintenant les collectifs de travail.

Mais le télétravail est trop souvent pour les salariés un moyen de pallier les dégradations des conditions de travail, une possibilité de souffler, de s'éviter un déplacement sur un lieu de travail où il ne trouve plus le plaisir de travailler en collectif ou il n'y a plus de temps d'échanges possibles mêmes informels entre collègues.

Un impératif : négocier

Quand il est mis en place, le télétravail doit être encadré par un accord.

Le télétravail ne doit jamais être imposé.

Il est nécessaire qu'il soit **réversible** à la demande du salarié et sans condition. Il doit intégrer **le respect du temps de travail** et **le droit à la déconnexion**.

Il nécessite une régulation de la charge de travail. Il doit être **limité** à un ou deux jours par semaine (3 dans la fonction publique) pour garantir le travail collectif.

Il ne doit être **ni une punition (mise au placard), ni une récompense**

Toutes les infos pour négocier le télétravail avec l'UGICT CGT : <https://guideteletravail.fr>

Mais le télétravail dans la société néo-libérale, en rompant le lien physique avec l'entreprise nous fait courir le risque d'un travail morcelé, isolé, intensifié avec **la mise en concurrence des salariés** à distance y compris pour certaines fonctions au niveau international.

Il amplifie la confusion entre vie privée et vie professionnelle, entre lieu de travail et lieu de vie et donc risque de confusion entre les temps et les finalités.

S'il est promu par le gouvernement Macron, qui l'a érigé en droit des salariés, c'est bien qu'il permet une nouvelle **réduction du coût** du travail (locaux, transport, parking, équipements...) mais aussi une exploitation encore plus grande des salariés et qu'il peut faciliter l'**ubérisation** du travail, la promotion de l'**auto-entreprenariat**. Dans un avenir très proche le risque n'est-il pas de subir des tentatives de transformer des milliers de travailleurs et salariés en conseillers indépendants ou en consultant gérant leur propre compte et de promouvoir les professions libérales, in fine amplifier une certaine vision de la fin ou de la **sortie du salariat** pour un certain nombre de travailleurs.

A terme, cela risque de conduire ces travailleurs à ne plus contribuer au régime de sécurité sociale et de protection sociale solidaire, mais de les renvoyer à leur responsabilité individuelle obérant le choix collectif de **lutte contre les inégalités** et d'une meilleure **répartition des richesses**.

Ce qu'il nous faut gagner, c'est un télétravail qui s'inscrit dans la transformation de la société et du travail pour le rendre facteur d'émancipation et obtenir des garanties en termes d'emploi et de sécurité professionnelle ;

Ce dont les travailleurs ont besoin, et qu'ils gagneront par le rapport de force, dans le monde d'après :

- **La reconnaissance des métiers et qualifications**
- **Le rééquilibrage de la rémunération du capital au bénéfice de celle du travail**
- **L'emploi de qualité**
- **La réduction du temps de travail**
- **Des conditions de travail qui ne dégradent pas la santé des travailleurs**
- **La maîtrise du contenu de son travail**
- **La machine et les technologies au service de l'homme et du progrès social**
- **La reconstruction de collectif de travail**
- **La démocratie sociale**
- **L'accès pour tous à la formation tout au long de la vie.**