**CESER PACA - Commission permanente 10 juillet 2020**

**Avis : « Quel développement du télétravail en région, dans les entreprises et collectivités publiques ? »**

**Déclaration des groupes CGT, FSU et Solidaires**

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.

Le Télétravail a été 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. Il ne résout pas les problèmes du travail.

De plus, le télétravail peut être, à terme, un moyen pratique pour externaliser certaines tâches dans un pays étranger. En effet, à partir du moment où un-e salarié-e peut se passer de travailler en présence dans une entreprise, il/elle peut être recruté-e aussi bien en France que dans un autre pays. Considéré à tort comme libérateur, le télétravail peut devenir le cheval de Troie qui permet à l'employeur d'avoir recours à une main d'oeuvre qualifiée à peu de prix. Le télétravail peut ainsi être la cause d'une montée du chômage.

Le télétravail 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 rarement atteintes, 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.

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.

Promu par le gouvernement Macron, qui l’a érigé en droit des salariés, il permet une nouvelle réduction du coût du travail (locaux, transport, parking, équipements…) mais aussi une exploitation encore plus grande des salariés et 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 conserver une partie des revenus issus des richesses qu’ils produisent en hypothéquant les ressources mises en commun pour les nombreux systèmes de protection sociale et de solidarité, et d’entraver le nécessaire d’une meilleure répartition de la richesse globale.

Ce dont ont besoin les travailleurs, 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.

Les groupes CGT, FSU et Solidaires voteront l’avis qui insiste sur la nécessité d’encadrer et de négocier la mise en place du télétravail afin de garantir les droits des salariés.