

MSA - DOSSIER TELETRAVAIL



Définition :

En théorie, le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le contexte :

Avant la crise sanitaire, il y avait 1.8 million de télétravailleurs. Pendant la crise, et l'imposition du télétravail en mode dégradé, ce chiffre a été porté à 5.1 millions. Demain, certains annoncent le chiffre de 8 millions de télétravailleurs. En tout cas, 73 % de ceux qui l'ont découvert avec le confinement souhaitent poursuivre l'expérience.

Avantages pour l'employeur :



Celui-ci voit dans le télétravail de nombreux avantages : Performance et efficacité améliorées, baisse de l'absentéisme, économie sur les charges d'exploitation et de la masse salariale, réorganisation des espaces de travail et développement des espaces de coworking, des open space pour réduire les mètres carrés.

Perspective d'ubérisation du travail intellectuel : Puisque nombre de cadres, d'ingénieurs, de salariés experts peuvent travailler chez eux, avec leur matériel personnel, sur la base de missions prédéfinies, pourquoi ne pas faire du télétravail une nouvelle forme d'emploi ?

Perspective de délocalisation du travail intellectuel : celui-ci dégage d'ores et déjà la plus forte plus-value. La délocalisation vers l'Asie ou l'Amérique latine représenterait le jackpot pour les mercenaires du

Cac 40. Selon leurs estimations, 40 % des emplois qualifiés seraient ainsi « délocalisables ».

Les employeurs ont profité de la pandémie pour réduire les dépenses d'investissement et de fonctionnement liées au personnel. C'est ainsi une aubaine pour les employeurs de faire baisser les coûts de l'immobilier, les assurances, la formation, les conquis sociaux comme ceux relatifs aux frais de déplacement, aux horaires variables et à la restauration.

En MSA, l'existence de sites serait évidemment remise en cause avec toutes les conséquences prévisibles en termes d'emplois.

Avantages pour le salarié :

Oublier l'insalubrité, les incivilités, les embouteillages, le temps perdu dans les transports, avoir un horaire flexible et une amélioration de la qualité de vie sont les principaux avantages pour le salarié.

Dangers pour le salarié :



Le télétravail n'est pas un privilège : L'augmentation du temps et de la charge (ou surcharge) de travail (pas de définition fixe parfois des horaires de travail), une disponibilité permanente, un droit à la déconnexion non respectée, un sentiment d'isolement, un manque d'échange d'informations avec les collègues et la hiérarchie, tout ceci entraîne un stress phénoménal avec une perte parfois du sommeil et des douleurs physiques. Un sentiment d'isolement, de débordement suite à de la surinformation peuvent amener à un burn-out. Ajouter à ceci, parfois pas d'endroit pour s'isoler, et gérer en même temps les enfants, avec une frontière parfois très limite entre vie professionnelle et privée.

De plus, généralement, la prise en charge des télécommunications est à la charge du salarié ! Quelles conséquences dans l'organisation du travail pour les salariés ? Et par ricochet sur leur affectation dans tel ou tel service ?

Il est évident que l'augmentation de la part du télétravail, surtout si elle se fait rapidement, entraînera des réorganisations avec son cortège de mutations d'office, perte de compétence pour les salariés après les mutualisations, OPEX etc...

Dangers pour notre syndicat :

Le syndicalisme, phénomène collectif par essence est né et s'est développé dans les entreprises où se retrouvaient les salariés. L'éclatement physique de la communauté de travail risque de remettre en cause son existence même.





Propositions CGT :

Le télétravail peut permettre de regagner de l'autonomie sur le contenu et l'organisation de son travail. Il permet des arbitrages plus souples entre vie privée et professionnelle (lieu de résidence, horaires, etc..). Nous exigeons que les gains de productivité qu'il génère soient mis au service de la réduction du temps de travail et permettent par exemple la mise en place de la semaine de 4 jours.

Dans le contexte actuel de dégradation de l'emploi, c'est une opportunité évidente pour le passage aux 32 heures. C'est une opportunité La condition essentielle, c'est la préservation du collectif de travail avec un management adapté et surtout la limitation du télétravail temps plein à des circonstances très exceptionnelles.

L'expérience du télétravail est un levier pour transformer le travail en présentiel et pour y retrouver beaucoup plus de liberté !