

Télétravail : à quelle condition ?



- - - Commentaire - - -

Nos auteurs nous donnent leur impression sur leur expérience de télétravail. Il faut pourtant garder raison et mettre un cadre à cette nouvelle forme de travail salarié.

Le télétravail semble avoir gagné ses titres de noblesse ! Selon une étude de Travail Suisse 60% des employés souhaitent qu'il puisse se développer, l'USAM communique une augmentation de 16% de la productivité des entreprises. Il semble que cette forme d'activité professionnelle soit gagnante-gagnante. Les avantages mis en avant sont une bonne manière de concilier travail et vie familiale, moins de pollution due aux carburants et de bouchons sur les routes et enfin moins de temps de transport.

Cependant les syndicats se préoccupent des conditions faites aux employés astreints au télétravail. A juste titre. Quelles seront les conséquences de l'isolement des travailleurs, sur leurs capacités à défendre collectivement leurs revendications (salaire, horaire, prestations sociales), permet-il vraiment de concilier travail et famille, existe-t-il un risque que le travail envahisse la sphère privée, quelles pourraient être les mesures prises par les employeurs pour contrôler leurs salariés ?

Le télétravail doit absolument être encadré dans les conventions collectives pour qu'il ne se transforme pas en sacerdoce. Par exemple en :

- Limitant les plages horaires où les travailleurs peuvent être atteignables et en définissant très clairement la durée du travail hebdomadaire.
- En compensant les heures supplémentaires éventuelles et en tenant un compte précis des heures effectuées.
- la place de travail, de l'énergie et du matériel au domicile doit être financé par les employeurs et avec du matériel de bonne qualité mis à disposition et avec une bonne ergonomie.
- En limitant le télétravail à 2 jours en règle générale par semaine et qu'il ne soit pas obligatoire.
- en aménageant des plages horaires où les employés peuvent échanger, s'informer en présentiel
- En interdisant de placer des logiciels de surveillance des salariés.

Pour accompagner ces changements de mode de travail, un effort particulier doit être fait, de la part des autorités comme des employeurs, pour augmenter les places de garde d'enfants afin que le télétravail ne soit pas utilisé pour limiter l'accueil extrafamilial sous prétexte que les salariés et surtout les salariées peuvent garder leurs enfants à leur domicile.

Ainsi le télétravail pourrait être un progrès pour les salariés.