

TELETRAVAIL A POLE-EMPLOI

En 2015 – 2016 à Pôle-Emploi, 7 établissements participent à une expérimentation du télétravail. Pôle-Emploi décide alors de généraliser le télétravail dans le but, notamment, de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Le télétravail et le travail de proximité sont intégrés à l'accord sur la qualité de vie au travail, signé le **17 mars 2017** et pour 3 ans.

En **2020** : report de la négociation relative au télétravail. En effet, la DG souhaite avoir un retour d'expérience de la période actuelle qui mobilise particulièrement le télétravail.

TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL

Au **14 avril 2020** :

- 26 193 agents en télétravail en France
- 2 915 en Auvergne Rhône Alpes

Un dédommagement sur la base de notes de frais est en cours d'étude à la DG

Avec le confinement le télétravail
S'improvise



Le rapport de la DARES sur le télétravail confirme la nécessité d'une négociation interprofessionnelle !

COMMUNIQUÉ DE FO par [Béatrice Clicq](#) publié novembre 2019

Selon le récent rapport de la DARES, le télétravail reste un mode d'organisation très minoritaire. Seuls 3% des salariés (et parmi eux 11 % des cadres) le pratiquaient régulièrement en 2017. Avec la numérisation dans le milieu professionnel, cette pratique est appelée à s'étendre.

Si le rapport souligne que le télétravail répond à une organisation plus souple du travail et limite les temps de trajet, il va à l'encontre d'un certain nombre d'idées reçues sur ses avantages supposés. Il alerte sur plusieurs dérives ou mauvaises pratiques, notamment là où il n'existe pas d'accord collectif pour les encadrer. Or, seul un quart des télétravailleurs du secteur privé sont couverts par un accord collectif d'entreprise.

Lors de la concertation qui s'est tenu en 2017, FO avait souligné un certain nombre de risques, confirmés aujourd'hui en partie par le rapport de la DARES :

- Un risque accru de confusion des temps de vie et des horaires de travail plus longs chez les télétravailleurs réguliers : ces derniers travaillent en moyenne 35 minutes de plus que leurs collègues et sont plus nombreux à dépasser 50 heures par semaine ;
- Un isolement plus important tant pour les télétravailleurs que pour ceux qui restent présents dans l'entreprise ;
- Un déficit d'information sur la vie et l'évolution de l'entreprise et une rupture de contact avec les instances représentatives du personnel ;
- Un risque de dégradation plus fréquent de l'état de santé : les télétravailleurs les plus réguliers sont quatre fois plus nombreux à le déclarer et présentent plus du double de risques de dépression modérée à sévère ;
- Un risque de ralentissement de l'évolution des carrières dû à l'invisibilisation des télétravailleurs.

Pour FO, les femmes ou les aidants familiaux sont potentiellement plus exposées à ces risques, car plus enclins à recourir au télétravail. C'est pourquoi FO réitère sa position en faveur de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur le télétravail et le droit à la déconnexion, qui permette d'encadrer sa mise en œuvre tant au niveau des négociations de branches que d'entreprises.

BÉATRICE CLICQ Secrétaire confédérale au Secteur de l'Égalité et du Développement



Durant cette crise sanitaire, vous avez toujours la possibilité de joindre la ligne d'écoute :



PAR TELEPHONE
N° 0 800 970 428



PAR TCHAT
Discussion écrite en temps réel avec un psychologue



PAR MESSAGERIE
La réponse du psychologue est assurée sous 48 heures par email

Pour le tchat et la messagerie :
Connectez-vous sur <https://Cellule-assistance-psychologique.fr> pour vous créer un compte.
Code entreprise à indiquer : **PE2130**

APRES LE 11 MAI ?

Annonce du gouvernement : Le télétravail restera la règle dès que possible

Édouard Philippe a aussi affirmé que le dé-confinement progressif ne signifiait pas un retour immédiat à "la vie d'avant" l'épidémie de covid-19. En ce sens, le Premier ministre a martelé que :

« Il va falloir que ce télétravail se poursuive et continue à être la règle, une fois passée la date du 11 mai, dans toute la mesure du possible... »

L'équipe Force Ouvrière reste à vos côtés et répond à vos questions mais saura aussi les défendre et les revendiquer face à notre Direction.

Le télétravail ne se résume pas à travailler ailleurs, depuis son domicile. Il faut aussi apprendre à travailler autrement.

La crise sanitaire et la menace de contamination ont provoqué une brutale transformation des conditions de travail des salariés français. A ce jour, près de 25% d'entre eux sont devenus des télétravailleurs «full remote», c'est-à-dire des salariés qui travaillent exclusivement depuis leur domicile. Ils n'étaient que 1,9% avant la crise. De nombreux Français découvrent donc que le télétravail n'est pas une simple relocalisation du travail : c'est un rapport aux autres, au temps et au travail radicalement différent.

La question qui émerge aujourd'hui est celle de la performance des télétravailleurs. Comment, dans les conditions inédites que nous vivons, maintenir un niveau de fonctionnement optimal dans les organisations ? Et, plus précisément, quelles compétences spécifiques faut-il détenir pour être un télétravailleur performant ?

L'auto-organisation dans l'organisation

Le télétravail complet est la substitution totale du travail sur le site de l'entreprise par le travail au domicile du salarié. Il suppose donc l'appartenance à une organisation, le télétravail n'est pas une sous-traitance et requiert des ressources technologiques. L'activité du télétravailleur est fortement impactée par quatre caractéristiques qui en font une situation très différente du travail traditionnel.

1- L'autonomie

Le télétravailleur a moins accès aux conseils ou au support de ses collègues. Il doit donc prendre plus de décisions seul.

2- La gestion de l'agenda

Gain ou handicap, le télétravail crée une flexibilité dans le rapport au temps. Le télétravailleur peut organiser son temps comme il le souhaite. Ne plus être contraint par les rites temporels de l'entreprise (heures de pauses, de déjeuner...) a pour corollaire de devoir négocier avec les temps de la famille, qui ne sont pas moins contraignants.

3- L'interdépendance des tâches

Le télétravailleur, comme n'importe quel salarié, a besoin des autres pour agir. En première analyse, il doit donc mobiliser des moyens de communication et de coordination alternatifs à l'échange interpersonnel traditionnel. Mais, réciproquement, il doit aussi gérer l'incertitude liée aux déficits d'information.

4- L'isolement et l'absence

L'absence de collègues prive de soutien émotionnel. Elle prive aussi de compétences : en situation de télétravail, les demandes d'aide sont plus formelles et moins spontanées. Pour cette raison, le télétravailleur est coupé de beaucoup d'informations informelles qui permettent de comprendre, au quotidien, la vie de l'entreprise.

En résumé, le télétravail demande de faire cohabiter les sphères de vie personnelles et professionnelles dans le même lieu. Il demande aussi de remplacer les flux d'informations riches des interactions présentiels.