



## CONNAISSONS-NOUS VRAIMENT LE TÉLÉTRAVAIL ?

La crise sanitaire du Covid-19 a provoqué un bouleversement pour les postes de travail tertiaire. Mais **les confinements** qui ont fait massivement découvrir un type de télétravail, à savoir **le travail à domicile contraint, ne doivent pas stériliser une réflexion d'ensemble sur le télétravail. Or, comme en témoigne le rendu de l'enquête télétravail de février 2022, cette réflexion générale apparaît aujourd'hui limitée, soit par ricolage de l'existant, soit par une nouvelle traduction opportuniste et unilatérale de réduction des coûts, soit tout simplement par conformisme. Un quota mensuel de jours de télétravail y est juste esquissé malgré l'intérêt qu'il suscite auprès des salariés, et seul le télétravail à domicile est évoqué.**

Tout d'abord, **les situations sont innombrables. Certains postes peuvent requérir un intense travail en équipe** pour coordonner ou pour créer. **Pour d'autres postes, la fréquente proximité à un environnement collectif de travail n'est pas nécessaire.** Le télétravail en confiance réciproque permet flexibilité, équilibre, autonomie.



Le **mode de management** est également important : d'un management à l'affect (ou son apparence), jusqu'au tatillon ou celui visant la responsabilisation, le télétravail est plus ou moins adapté. Sans compter que le présentisme français conduit certains managers, à penser que le télétravail des salariés, c'est d'abord la télé! Voir à ce sujet [la communication SICTAME du 5 février 2022](#). Pour des managers proactifs, la disponibilité s'inscrit dans la durée et non dans l'instantané.

**Les situations géographiques et familiales des salariés** constituent également une variable déterminante. Travailler et vivre dans les grandes agglomérations est source de pertes de temps et de stress. **Le coût de l'immobilier n'y permet pas d'avoir toujours de bonnes conditions de travail à domicile. Les salariés franciliens jeunes ou en milieu de carrière souffrent particulièrement de la suroccupation de leur logement.** Voir les études de l'[INED ici](#) et celle de l'[INSEE là](#) de juillet et novembre 2020.



**A l'inverse, le gain généré par le télétravail est déjà capté par l'employeur** : la baisse de la fréquentation sur le site de travail est une puissante incitation pour réduire les espaces de travail, dont l'augmentation de la densité d'occupation avait déjà été amorcé avant la Covid sous différents prétextes. **Ce n'est pas simplement une question de bureau personnel pour les CDI (pour les CDD, rien n'est garanti d'ores et déjà) ou de flex office, mais c'est aussi un tassement de (presque) tous les salariés dans un open space.** D'ailleurs, avec la relocalisation du site de Saint Martin d'Hères, la direction prétexte déjà publiquement d'un mirobolant futur accord télétravail pour justifier les réductions significatives d'espace individuel déjà prévues. Même si, interrogé en Comité européen, **le PDG prétendait ne pas faire de lien entre télétravail et réduction des frais immobiliers**, ce lien est visiblement déjà « sous-traité » à ses subordonnés, sous couvert d'un *perpétuel* objectif budgétaire de réduction de coûts.

Ces **réductions d'espace individuel de travail** rendent d'ailleurs plus difficiles les appels téléphoniques entre salariés. Sur site, les salles pour parler discrètement via Teams sont saturées par les salariés en *open space*. Désormais, il faut souvent prendre rendez-vous pour se parler ! **La fluidité de l'information entre collègues s'en ressent d'une manière inverse de celle qu'étaient censés créer les open spaces.**

Sans doute pour donner l'apparence de reprendre la main sur ce sujet et pour mieux masquer l'objectif de réduction des coûts immobiliers, **la direction a proposé des pilotes de télétravail sous une épaisse couche de communication**. Même si ces pilotes étaient peu différents de l'accord télétravail signé en 2013, amendé en 2016 et 2019. Et **financièrement moins intéressants** : aucune prise en charge des frais liés au télétravail.

En réalité, déjà engagé, **pour les salariés qui peuvent aisément télétravailler à domicile, le tassement des salariés dans des espaces de travail réduits constitue une incitation à venir moins souvent sur site. Et par un effet boule de neige, ceci constituera un nouvel argument de l'employeur pour tasser encore plus les salariés**<sup>1</sup>. Et ceux qui seront souvent sur site, seront alors ceux qui ont les plus mauvaises conditions de télétravail à domicile. La réduction des coûts immobiliers de l'employeur n'en sera que plus forte...



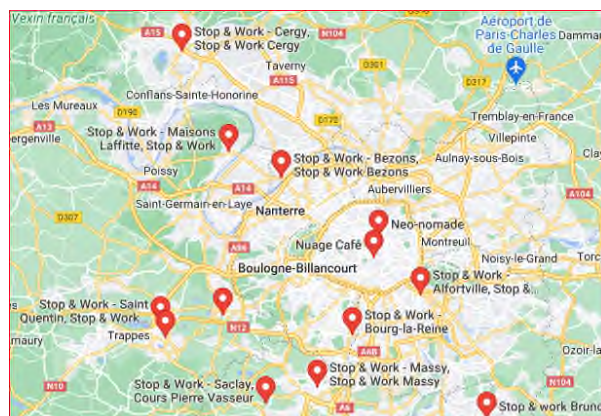
**Ce cercle vicieux est rendu possible parce que l'employeur ne paie pas le vrai coût du télétravail de ses salariés.** L'URSSAF a prévu en place un plafond de prise en charge forfaitaire par l'employeur de ces frais à concurrence de 2,50 € par jour télétravaillé (majoré à 3,25 € en cas d'accord, plafond non appliqué chez TotalEnergies). TotalEnergies s'est d'ailleurs empressé de le supprimer dans ses pilotes. Ce forfait est annoncé prendre en compte les effets de consommation de chauffage, d'électricité, d'eau, ... Il ne compense pas la perte de subvention de l'employeur pour la déjeuner du salarié. En effet, apparaît contradictoire la jurisprudence non stabilisée relative à **la prise en charge de titres restaurant pour les salariés en télétravail**. Néanmoins, des accords télétravail de grandes entreprises la prévoit d'ores et déjà. Mais le problème essentiel réside dans le fait que **la prise en charge par l'employeur n'intègre pas le coût potentiellement le plus élevé, à savoir celui de la surface à son domicile**.

La jurisprudence semble n'accorder la prise en charge du coût immobilier que lorsque le télétravail est contraint. Pour les salariés propriétaires d'un vaste domicile, le coût du m<sup>2</sup> pour le télétravail serait négligeable. Mais **l'argument de l'employeur pour les salariés disposant d'un petit logement est tout trouvé : « le télétravail est facultatif, c'est au salarié d'en payer le prix »**. Un moyen facile pour stériliser le débat sur les économies dont l'employeur bénéficie avec le télétravail de ses salariés.

Or, **une option du télétravail a été systématiquement omise par l'employeur dans ses pilotes**, sous le prétexte de confidentialité des données. **Adapté aux grandes agglomérations, le télétravail sur des tiers-lieux spécifiques** (le cas échéant définis par l'employeur), offre un cadre professionnel et à proximité des domiciles des salariés urbains ou péri-urbains (impact sur les émissions de gaz à effet de serre). L'intérêt est le **non-isolement du télétravailleur et une valorisation réaliste du coût du télétravail pour l'employeur et le salarié**.

Voir les offres [Wojo du groupe hôtelier Accor](#), [Startway](#) ou [Stop & Work](#), ... Il faut bien sûr que les espaces de travail des tiers lieux soient plus spacieux que ceux de l'employeur, censés accueillir simultanément presque tous ses salariés. Évidemment, les tiers-lieux coûteraient plus à TotalEnergies que les 2,50 € par jour (quand il accepte de les payer !).

**Le télétravail sur tiers-lieux est un degré de liberté de plus, pour le mieux-être au travail de chacun.** Dans le cadre de la négociation annoncée en juin 2022, le SICTAME-UNSA y veillera si vous lui renouvez sa confiance.



**Votez pour les listes SICTAME aux élections CSE en cours ou à venir !**

**Le SICTAME cherche à accroître l'univers des possibles.**

<sup>1</sup> Fidèle à sa pratique, l'employeur présentera des statistiques hebdomadaires moyennes de fréquentation, en oubliant de préciser que, dans certaines entités, la présence de tous sera obligatoire sur site un ou deux jours de la semaine. Probablement, pour beaucoup d'entités, les mêmes jours (pas le vendredi, selon les propos du PDG) : tassement maximum garanti ces jours...