

ÉCONOMIE

TÉLÉTRAVAIL

« Il faut passer à la vitesse supérieure »

Laurent Berger, le patron de la CFDT, encourage les entreprises à négocier plus d'accords pour mieux encadrer cette nouvelle organisation du travail, et met en garde contre les chartes.

PROPOS RECUEILLIS PAR
MAXIME FRANÇOIS

ALORS que s'ouvre le premier congrès dédié au télétravail demain et mercredi à Lyon (Rhône), et dix jours après le retour progressif des salariés au bureau, le patron de la CFDT, Laurent Berger, alerte sur les conditions d'encadrement de cette nouvelle organisation du travail et appelle les entreprises à négocier davantage d'accords.

LAURENT BERGER
Comment se passent les négociations dans les entreprises sur le télétravail depuis le 9 juin ?

Le télétravail est entré dans nos vies de manière forte et soudaine, c'est devenu une réalité et il n'y a pas de retour en arrière possible. Maintenant, il faut passer à la vitesse supérieure car il n'y a pas assez de négociations, même si des accords sont signés. Selon nos chiffres, dans 40 % des entreprises, il n'y a pas de cadre et pas de négociation en cours ou prévue. Il faut donc davantage négocier pour en faire un élément positif pour l'entreprise et le salarié. Le patronat doit comprendre que l'on touche à l'organisation du travail, après que les salariés ont joué le jeu pendant un an et demi et de manière efficiente. Quand vous ne cadrez pas les choses et que c'est un peu à la va comme je te pousse, vous

intégrez des risques de conflictualité très forts. On a besoin d'un accord pour cadrer les relations de travail. Du côté des salariés, le télétravail est à la fois un avantage et un inconvénient. Il y a davantage d'autonomie d'un côté, mais aussi de l'isolement, des risques psychosociaux. Et attention à l'augmentation non maîtrisée du temps de travail.

Les compensations financières figurent-elles dans les accords signés ?

Il faut les revendiquer sur l'équipement de départ, comme l'ordinateur, pour travailler dans de bonnes conditions à la maison, mais aussi sur les éventuels impacts sur les factures d'eau et d'électricité, par exemple.

Parfois, l'encadrement du télétravail passe par une simple charte.

Est-ce une bonne chose ?

Attention aux chartes ! Jusqu'à présent, elles représentent 50 % des cadres fixés. Souvent, cette option est privilégiée parce qu'il n'y a pas d'organisation syndicale dans les petites entreprises. Mais elle doit tout de même être discutée, puis acceptée. Il ne faut pas que cela soit une décision unilatérale de l'entreprise. On sait que les salariés qui ne sont pas organisés collectivement auront plus de mal à créer les condi-

tions d'un accord.

Certaines entreprises ont été confrontées au déménagement de salariés et mises devant le fait accompli...

Des salariés, qui ont montré qu'ils pouvaient être efficaces en télétravail, ont décidé de modifier leur mode de vie. Ils ont joué le jeu pendant un an et demi, se sont mobilisés et cela a également suscité l'envie chez eux d'avoir un peu plus de prise sur l'organisation du travail. Après ça, les directions ne peuvent pas leur dire : « On ne vous fait plus confiance, revenez en présentiel. » Mais il faut leur laisser une part d'autonomie. On voit que le télétravail est désormais l'une des modalités d'organisation du travail sur laquelle il y a une vraie attente, d'où l'intérêt de rediscuter de l'organisation du travail.

Selon vous, faut-il en passer par la loi ?

Tout ne peut pas passer par la loi. On a plus besoin de dialogue social que d'un cadre rigide qui serait inadapté à une majorité d'entreprises. On voit bien que l'accord national interprofessionnel le permet. Le défi, maintenant, c'est de se mettre autour de la table pour qu'il y ait un vrai dialogue social sur le télétravail. L'organisation du travail sera le sujet de la rentrée.



Avec l'été, on est dans un entre-deux, mais c'est le bon moment pour que les syndicats, en lien direct avec les salariés, négocient avec les directions d'entreprise afin de trouver les compromis.



Il ne faut pas que cela soit une décision unilatérale de l'entreprise



LP-FRÉDÉRIC DOUT

« Le défi, maintenant, c'est de se mettre autour de la table pour qu'il y ait un vrai dialogue social sur le télétravail », souligne Laurent Berger.

