



Une introduction au télétravail

Tous les salariés ne peuvent pas vivre et supporter le **paradoxe du télétravail** : « *plus de temps et de charge de travail / plus de qualité de vie* ».

Cet article s'inspire des données sur le télétravail réunies par la CFDT. La réussite du télétravail passe par l'acceptation des contraintes et des exigences du paradoxe ci-dessus mentionné. Les conditions nécessaires sont très difficiles à réunir : cela exige des profils très spécifiques ainsi que des rapports sociaux entre agents et établissement.

Habituellement mis en place pour des cadres volontaires à 100%, cette organisation peut être intéressante à condition de ne pas tomber dans l'«hymne au télétravail». On citera :

- le développement du « télétravail subi » imposé à des « faux volontaires » abusés par la présentation séduisante de la « liberté des horaires », passant sous silence les contraintes.
- l'exclusion des salariés occupant des emplois « télétravaillables » mais ne possédant pas le profil du télétravailleur

La CFDT-Météo défend le débat sur le télétravail.

L'alternative ne se résume pas à travailler « dans son bureau météo » ou travailler « dans sa chambre à coucher ». Le télétravail prend de multiples formes :

1.- Le télétravail en réseau dans des locaux géographiques distincts :

L'agent est localisé dans un site géographique mais il relève d'un manager localisé dans un autre site. Ce choix est notamment inspiré par la volonté de limiter les temps de trajet des salariés et de rationaliser les investissements immobiliers de l'entreprise.

2.- Le télétravail dans des locaux partagés par plusieurs entreprises :

L'agent travaille à distance de son équipe dans des sites où sont également présents des salariés d'autres entreprises. Il y dispose d'un poste de travail pour communiquer avec son entreprise ; cela peut créer un sentiment de distance entre l'entreprise et le salarié.

3.- Le télétravail nomade :

Tout en conservant un poste de travail physique au sein de l'entreprise, le salarié peut utiliser les outils de travail mobiles pour travailler depuis n'importe quel lieu. Les commerciaux pratiquent déjà le travail nomade. L'attention est portée sur un éventuel contrôle plus approfondi de l'employeur par l'utilisation des fonctionnalités des outils mis à disposition (par ex. la géolocalisation). Cette organisation peut aussi créer un sentiment de distance entre l'entreprise et le salarié.

4.- Le télétravail à domicile :

L'agent peut travailler à domicile grâce aux nouvelles technologies, en ayant accès à son environnement de travail.

Il peut y travailler de façon exclusive à son domicile, de façon permanente ou pour une période de temps limitée. Il passe de manière ponctuelle dans les locaux de l'entreprise.

Le travail peut ne s'effectuer qu'en partie à domicile : l'agent conserve un lien important avec son environnement de travail en alternant une présence domicile/bureau : deux ou trois jours par semaine à domicile, le reste du temps, dans les locaux de l'entreprise. Cette forme de travail a souvent été appelée travail " télépendulaire ".

De manière générale **les deux piliers du télétravail sont " volontariat " et " réversibilité "**.
A suivre...