



13, rue des Envierges
75020 Paris
01 42 40 39 38
www.degest.com

Conférence

« Télétravail » : nouveaux risques et nouvelles ressources

Salon des CSE

Saint-Denis - 9 mars 2022

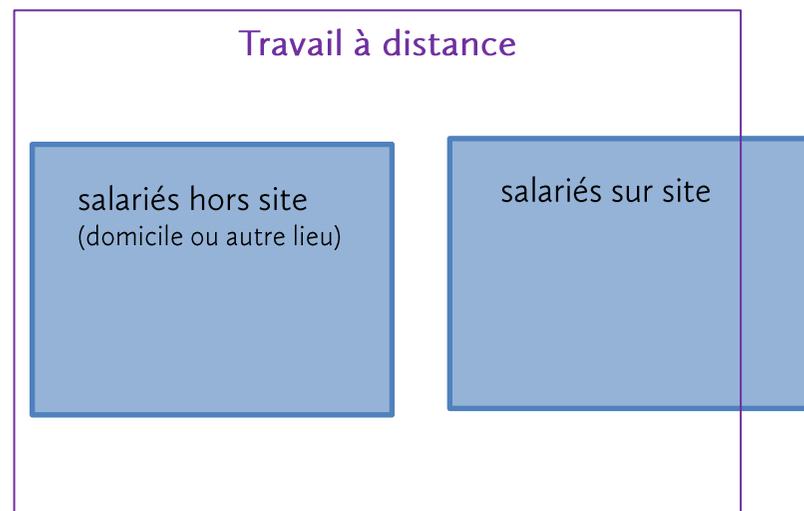
Anne Keruel

« Télétravail » : nouveaux risques et nouvelles ressources

- **De quoi parle t-on ?**
 - Télétravail, travail à domicile, travail à distance
 - Une réorganisation porteuse de risques spécifiques
- **Comment agir ?**
 - Un projet important qui appelle une information-consultation
 - Le recours au questionnaire : points de vigilance
 - La possibilité de recourir à l'expert : quelques exemples

La notion de travail à distance

- En lien avec les modalités de sa mise en place imposée lors du premier confinement, le « télétravail » est le plus souvent spontanément appréhendé comme le fait de travailler sur le lieu de son domicile, en opposition au travail « sur site ».
- A présent, (via des accords ou des chartes) des réorganisations se mettent en place, indépendamment des contraintes sanitaires et qui leur survivront : le « télétravail » entre dans la norme.
- Dans cette perspective, il importe de s'entendre sur la formulation de « travail à distance » pour lever les ambiguïtés et coller à la réalité de ces évolutions :
 - Le **travail à distance comprend et dépasse le travail à domicile**, car il est indépendant du lieu où il s'effectue : si le ou les collègue (s) avec lequel(s) j'ai le plus d'interactions dans mon activité travaillent depuis leur domicile, (ou depuis un autre lieu), je travaille donc « à distance » quand bien même je suis sur site.
 - Le travail à distance constitue une forme d'organisation du travail qui a cette spécificité de s'imposer collectivement quand bien même elle est initiée par des choix individuels. Dit autrement, le travail hors site des uns a potentiellement pour conséquence le travail à distance des autres, quand bien même ces derniers seraient sur site.
 - Il se généralise y compris des pratiques par lesquelles des salariés sur site travaillent entre eux à distance.
- Un phénomène en apparence plébiscité : « *83 % des répondant-e-s indiquent bien vivre le télétravail et 98 % des répondant-e-s déclarent souhaiter continuer à télétravailler après la crise sanitaire* »*, mais qui pour autant doit être appréhendé dans une démarche de **prévention des risques professionnels**.



(*Enquête UGICT 2021 auprès de 15 000 répondants)

Une organisation du travail inédite porteuse de risques spécifiques

- Les risques liés au travail à distance :
 - Individualisation du travail par limitation des interactions
 - Isolement, affaiblissement culture métiers, défaut de soutien social
 - Télétravail peu compatible avec le travail en mode projet (voir exemple de audiovisuel)
 - Hausse charge cognitive : ne pas savoir si les autres sont disponibles, être privé de toute une foule d'informations qui circulent de façon informelle, modifie le niveau de ressources à disposition à moindre effort. (focus encadrants)
 - Recours accru à l'écrit : à l'écrit, le temps est rallongé car il est nécessaire de penser davantage à rédiger les messages, à les prioriser. Réfléchir à ce qui va être écrit pour éviter d'être mal compris.
 - Risques liés au recrutement à distance : quelles modalités d'intégration pour les nouveaux arrivés ?
 - Risques pour l'exercice des mandats de représentants du personnel
- Les ressources/risques liés au travail à domicile : très variables selon la CSP des salariés
 - Economie du temps de trajet
 - Conditions matérielles du travail à domicile : équipements de travail (siège, écran...), espace de travail...
 - Equilibre vie professionnelle/vie personnelle : mères d'enfants de moins de 16 ans particulièrement exposées
 - Porosité vie perso/vie pro : amplitude horaire, intensification du travail par « surconnexion »

→ Ces risques sont présents quelles que soient les préférences individuelles des salariés vis-à-vis du travail à domicile

Comment agir ?

- Ces évolutions modifient de façon significative les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, y compris pour ceux qui « restent » sur site, **au sens de l'article 2312-8 du Code du travail** :

→ **Demander à être informés et consultés, même si cela prend la forme d'une simple « charte ».** Points de vigilance :

- Règle du volontariat
- Les critères d'éligibilité et de réversibilité
- Prise en charge des équipements et frais professionnels, participation aux charges par l'employeur
- Le droit à la déconnexion
- La formation des salariés et des encadrants
- La proportion du travail à domicile/travail sur site
- Les réorganisations en open-space ou en flex office qui constituent souvent la face « pile » de la normalisation du travail à domicile
- Etc...

→ **Se méfier des questionnaires** mis en place par l'employeur pour justifier les réorganisations/garder une posture de préventeur :

- Au final, l'enjeu n'est pas de comparer des taux de satisfaction entre « télétravail » et « travail sur site », comme s'il s'agissait de deux produits ou de deux services, entre lesquels les salariés auraient le choix. La conduite du changement ne saurait se contenter d'une validation de choix individuels, fussent-ils (relativement) majoritaires.

→ **Attention : un projet peut en cacher un autre : avec la normalisation du travail à distance, on voit apparaître des projets de « flex-office », notamment.**

→ **Dans le cadre de cette information-consultation, vous pouvez recourir à un expert** (article L.2315-94 du Code du travail)