

Télétravail et organisation collective du travail

Pour l'instant, à ST, le télétravail a été pensé dans une perspective très individuelle. Ce sont deux personnes (un salarié et un manager) qui se mettent d'accord pour que le salarié puisse travailler un certain temps à son domicile. Mais en creusant le sujet, le télétravail est un facteur de modification profonde des conditions de travail et des fonctionnements collectifs.

Le premier point consiste à choisir qui est éligible au télétravail : établir la liste des postes éligibles crée une division profonde entre ceux qui pourront et ceux qui resteront, avec toutes les frustrations que cela peut entraîner entre des personnes qui sont amenées à se côtoyer quotidiennement. Il paraît que cette fameuse liste existe mais la direction refuse de la communiquer.

Le deuxième point consiste à choisir (ou pas) qui peut faire du télétravail au sein d'une équipe, d'un collectif de travail... Ce choix étant laissé au manager par le double volontariat, ce sera au manager de choisir les personnes qui seront autorisées ou non à télétravailler. Sur quelle base peut-être fait ce choix ? Ancienneté ? Loyauté ? "Compétences" ? Autonomie ?

Nous avons proposé une approche complètement inverse lors des négociations : plutôt que de partir sur une demande individuelle d'un salarié à son manager, nous avons proposé que chaque équipe (où les postes sont éligibles...) définisse collectivement la mise en place du télétravail :

- chaque salarié exprime sa demande en termes de télétravail (pas de télétravail, 1 ou 2 jours)
- puis l'équipe définit les règles de télétravail : meilleurs moments pour les réunions régulières (à distance ou présentiel selon l'objectif de la réunion), moments dédiés au travail collectifs, au travail individuel,
- et c'est dans le cadre défini par l'équipe que le télétravail est organisé.
- Par exemple, une équipe peut décider que 2 jours sont dédiés au travail collectif, mais que le weekly se fera sous Teams à distance pour ceux qui le souhaitent, pour que les personnes en télétravail soient incluses dans le collectif. Bref, que le télétravail individuel soit intégré dans un fonctionnement collectif pour que le maximum de salariés y trouvent sa place.
- Une clause pourrait permettre de prévoir des points réguliers pour faire des réajustements si nécessaire.

Cette organisation se ferait en opposition totale à un fonctionnement où les premiers qui demandent ont le choix alors que les derniers se voient refuser le télétravail ou contraint de le faire avec les contraintes fixées par ceux qui en font déjà.

Il est clair qu'une telle proposition révolutionnaire pourrait faire naître l'idée qu'une organisation du travail plus horizontale à ST serait possible : cela pourrait ébranler une gestion de l'organisation du travail très pyramidale et autoritaire pour aller vers une organisation du travail basée sur le fonctionnement collectif et autonome.