

Conférence de presse du syndicat syndicom du 26 mai 2020

«Baromètre home office»

Discours de Giorgio Pardini, directeur du secteur TIC et membre du comité directeur syndicom

La parole doit prévaloir.

Partie I

Mesdames, Messieurs,

Depuis des années, syndicom s'occupe des nouvelles formes de travail et de leurs influences sur les employés – y compris par exemple, la question du «décloisonnement du travail». syndicom a déjà publié une étude correspondante en 2015. Les nouvelles possibilités technologiques assouplissent les structures des entreprises, ce qui peut rendre difficile la distinction entre le travail et la vie privée. Avec le «décloisonnement du travail», la séparation entre temps de travail et temps libre, entre entreprise et employé, entre entreprise et domicile, qui a été établie dans le fordisme, a disparu.

Le télétravail – c'est-à-dire le travail en dehors des locaux de l'employeur – est potentiellement la porte d'entrée de la détérioration des relations de travail telles qu'elles sont réglementées aujourd'hui, des aspects négatifs de l'économie de plate-forme, du faux travail indépendant, de l'auto-exploitation, d'une spirale de salaires vers le bas, de la réduction de la sécurité sociale et de l'externalisation des coûts d'exploitation.

Les questions de droit du travail liées au télétravail, dont certaines ne sont pas suffisamment résolues et qui présentent un risque pour les salariés, ont été délibérément exclues de cette étude. Elles feront l'objet d'une analyse approfondie indépendante, que nous nous ferons un plaisir de vous présenter ultérieurement. Toutefois, il convient de dire d'emblée que si l'avancée du télétravail à domicile ou home office – c'est-à-dire le télétravail à la maison – se poursuit, le législateur est appelé à adapter les normes existantes aux nouvelles circonstances.

Avec l'étude commandée à l'institut de recherche gfs.bern sur un baromètre du home office, syndicom a voulu savoir comment ce «décloisonnement» sous forme du home office a eu un effet sur les employés pendant le confinement et comment ils ont ressenti cette entrée forcée du bureau à la maison.

syndicom espérait mieux comprendre les opportunités et les risques avec cette enquête représentative.

Les résultats de cette enquête nous fournissent en effet des informations importantes pour

l'organisation des conditions générales du home office – par exemple dans nos conventions collectives de travail.

Partie II

Sur la base des résultats de l'enquête, nous pouvons conclure que le home office est sur le point de faire une percée sensible, à condition que les entreprises créent les bonnes conditions. La satisfaction au travail élevée, la meilleure adéquation entre vie privée et vie professionnelle ainsi que les aspects de protection environnementale parlent en sa faveur.

Cependant, il convient de noter que lorsque les entreprises ont volontairement fourni les outils de travail, cela était également dû à la nécessité de maintenir les services ou la valeur ajoutée aussi facilement que possible, via le home office.

Heures de travail supplémentaires et répercussion des charges d'exploitation sur les employés

Selon la présente étude, 26% des personnes interrogées travaillent plus d'heures par semaine en raison de la situation actuelle du home office, 21% le même nombre d'heures et 22% moins d'heures. 41% d'entre eux ont travaillé entre 40 et 47 heures au cours des cinq jours ouvrables précédents, 7% encore plus! Il est urgent d'agir dans ce domaine: le télétravail à domicile ne doit pas remettre en cause le devoir de vigilance de l'employeur à l'égard des salariés, comme l'exige le droit du travail. Au lieu d'affaiblir la protection établi dans le droit du travail, des contrôles supplémentaires sont nécessaires. Car l'enquête montre également qu'une influence positive du home office sur la productivité de l'entreprise est nettement plus souvent réfutée qu'affirmée.

Pour rester dans le cadre des obligations de l'employeur: si le home office, sans même parler du coronavirus, devait être une chance à l'avenir, il est alors inadmissible que 45% des personnes interrogées ne reçoivent aucune contribution aux frais de télétravail de la part de leur employeur – en effet, pour 38% des personnes interrogées une partie des frais ont été pris en charge et pour seulement 9% d'entre eux, la totalité. De plus, on peut supposer que là où les coûts ont été pris en charge, cela était dû à la situation exceptionnelle.

L'acceptation du home office est excellente – mais il existe des zones d'ombre

Il existe aussi des inconvénients: 71% des personnes interrogées se plaignent du manque de contacts informels et 49% de la mauvaise ergonomie du poste de travail. Parce que les contacts informels

maintiennent la cohésion des organisations, que les employeurs sont responsables de la bonne ergonomie des postes de travail et de la sécurité au travail, il ne peut pas être dans l'intérêt des entreprises d'aménager en permanence le home office, afin d'économiser sur les infrastructures et les frais de déplacement. Ce qu'il faut, c'est un mixage sain, dont le cadre doit être convenu dans le cadre d'un partenariat social.

Le home office est une opportunité pour la protection de l'environnement et nécessite un service public solide

Il n'est pas surprenant qu'environ 90% des personnes interrogées pensent que le home office contribue de manière significative à la protection de l'environnement et évite la surcharge des infrastructures de transport. Dans ce contexte, 65% considèrent qu'un service public solide et une bonne infrastructure sont une condition préalable à la collaboration numérique. Cela nécessite un renforcement et des investissements supplémentaires. 78% des personnes interrogées pensent pouvoir utiliser judicieusement au niveau privé le temps de trajet économisé, et 68% déclarent pouvoir utiliser ce temps professionnellement de manière significative. Pour 61% le home office entraîne également une adéquation accrue de la vie privée et professionnelle. En revanche, une possibilité future de garde d'enfants en home office est moins bien acceptée par les femmes. Du point de vue des entreprises, 86% des personnes interrogées sont susceptibles d'être intéressées par l'évaluation selon laquelle la communication au sein des équipes fonctionne et que ces dernières travaillent bien ensemble sur le plan numérique (84%).

En résumé, on peut dire que le partenariat social est désormais nécessaire. Les entreprises et les syndicats doivent saisir l'occasion et créer de bonnes conditions-cadres pour le home office. C'est le seul moyen d'éviter les risques identifiés voire les violations de la loi.

Je vous remercie de votre attention.