

## ÉDITORIAL

Léo Purguette

## Télé-tiraillement

● Il y a de quoi nous faire tous tourner en bourrique. Le télétravail qui avait été une solution de repli durant le premier confinement, est désormais un sujet de dilemme.

Il y a ceux qui voudraient l'utiliser mais sont contraints par leur direction à travailler en présentiel. Il y a ceux qui n'en veulent pas mais à qui on l'impose malgré leur logement exigu ou leur manque d'équipement à domicile. Il y a ceux dont l'état de santé ou l'âge impose le travail à distance et les met à l'écart du collectif de l'entreprise.

Les organisations syndicales elles-mêmes sont traversées par ces débats. Le télétravail est-il un droit ? Une amélioration dans la qualité de vie ou au contraire une contrainte nécessitant des compensations ?

## Une mutation majeure

De quoi faire presque oublier la visée du nouveau confinement : réduire la circulation des personnes et leurs interactions pour freiner la propagation du virus.

Sans doute une part du télétravail subsistera après cette crise sanitaire qui s'éternise. Il sera alors temps de faire le bilan de ce qu'il représente comme mutation du travail.

Dans l'économie telle que nous la vivons, il y a fort à parier qu'il sera un accélérateur d'inégalité entre ceux qui ont des intérieurs cosy et les autres. Mais aussi l'expression d'une nouvelle étape dans le cloisonnement des individus au travail. Le mot « collègue » qui dérive du latin *colligere* « lier ensemble » pourrait bien lui-même changer de nature.

En attendant, il y a urgence à préserver la santé qui elle, est un bien commun.

« C'est une obligation. Toutes les tâches qui peuvent être faites à distance doivent être faites en télétravail » : la ministre du Travail Élisabeth Borne a voulu taper du poing sur la table mardi et a même menacé de « sanctions ». « Toutes les personnes qui peuvent travailler à distance le font. Avec un certain nombre de dérogations pour les métiers qui exigent une présence physique, en particulier sur l'encadrement », affirme Bruno Ribot, CEO (chief executive officer) d'ArcelorMittal Méditerranée. Pourtant, le télétravail est loin d'être appliqué massivement. Y compris dans les grandes entreprises. Un document interne de Total a fuité où la direction affirme « le télétravail est privilégié cependant (...) nous recommandons le travail présentiel à hauteur de deux jours par semaine ». Dans la grande distribution, la situation n'est pas plus claire. « La grande majorité des salariés sont présents », explique ainsi Yohann Nezri, élu CGT au CSE du Carrefour le Merlan à Marseille, « Et ce, même dans des services comme la comptabilité où les collègues pourraient être à distance. » « Il semble que la mairie plaide pour le télétravail et la direction doit bientôt se décider. Mais aujourd'hui, personne n'est en télétravail dans les bibliothèques de Marseille », illustre de son côté Raymond Romano, secrétaire général adjoint de la CGT des cadres et techniciens de la Ville de Marseille.

## Télétravail : le règne



## Secrétaire, agent, informaticien... Ils télétravaillent

**Maxime Picard**  
Finances publiques  
de Marseille



« Comme tout le monde, on a appris pendant le discours d'Emmanuel Macron que le télétravail devait devenir la norme, du jour au lendemain. Le problème, aux Finances publiques, c'est qu'il n'y a pas suffisamment pas d'ordinateurs portables pour équiper tous les agents. L'objectif de la direction régionale est d'atteindre les 35 % de télétravailleurs d'ici le 15 novembre. Ce qui sera normalement le cas. Pour pallier le manque d'équipements, notamment informatiques des agents, elle joue aussi sur le nombre de jours en télétravail, 3 jours par semaine ou jusqu'à 5 jours. Mais puisque nos accueils doivent rester ouverts, certains agents ne peuvent pas

télétravailler. En clair, il y a de grands effets d'annonces mais dans les faits toutes les personnes qui peuvent télétravailler ne le font pas. »

**Sophie**  
Secrétaire dans un cabinet  
d'avocats de Marseille

« Je n'ai rien décidé, on ne m'a pas demandé mon avis et on m'a envoyé un mail en me disant que je devais être présente au cabinet deux jours par semaine et, le reste du temps, en télétravail. Globalement, cette nouvelle organisation me convient, même s'il y a certaines choses que je ne peux pas faire de chez moi. Je ne dispose par exemple pas de scanner, d'imprimante. Parfois, je suis aussi amenée à faire valider et signer certains documents par mon employeur. Sinon, dans la majorité des cas, je peux faire ce que je fais habituellement au bureau de chez moi. À domicile, j'ai le même ordinateur qu'au boulot, contrairement au premier confinement. J'ai également accès à tous mes dossiers... Les appels qui parviennent au cabinet sont redirigés et transférés vers mon portable. Pour ce qui est des horaires, ça ne change pas non plus. Je réponds à tous les nu-

méros mais, si par exemple, je reçois un appel inconnu après la fin de mon service, je n'y réponds pas. La frontière entre vie professionnelle et privée est bien établie. Je n'ai également pas de répercussions sur ma vie sociale, par exemple pour le repas de midi vu que je travaille tout le temps seule. Je suis aussi pour le télétravail car j'habite à l'autre bout de la ville et ça m'évite de me prendre des bouchons tous les jours. Le télétravail, je suis globalement pour. De ce que j'entends de mes confrères dans les autres cabinets d'avocats, c'est un sentiment globalement partagé. On préfère travailler à distance. Ma charge de travail n'augmente en aucun cas. C'est exactement pareil. Je suis assez indépendante finalement. Quand on voit certains commerces obligés de fermer et nous qui pouvons travailler à distance, on n'est pas si mal loti. »

**Nathalie**  
Salariée à la CPAM

« Depuis ce 2 novembre, le télétravail complet a repris pour tout le monde, sauf pour les agents d'accueil. Je pense que la direction a calculé sur le long terme la possibilité du