

Télétravail : prendre ses distances



Dossier réalisé par :
Sandrine Charrier, Pierre Garnier,
Matthieu Leiritz, Marie-Rose Rodrigues-Martins,
Valérie Soumaille.

© TRÉVIERIS/NAJA

Avant le confinement, 29 % du personnel des entreprises privées de plus de 10 salarié-es, pratiquaient le travail à distance. Dans la fonction publique, son arrivée brutale et non préparée a causé des dégâts et révélé des impossibilités.

Face à la soudaineté de la crise sanitaire, des centaines de millions de salarié-es de par le monde ont dû se confiner chez eux et elles, ne travaillant plus qu'à distance. Pour les salarié-es de l'économie numérique et pour nombre de salarié-es des services, assurances, banques, administration, communication, ventes, le télétravail n'était pas une nouveauté. 5,2 millions de salarié-es du public le pratiquaient déjà en France avant le confinement, s'absentant du bureau 7 jours par mois en moyenne (étude Ifop de décembre 2019). Le télétravail est en outre, très réglementé en

France et ne peut se mettre en place qu'avec l'accord du salarié. Le travail à distance n'a fait que s'amplifier, privant le ou la confiné-e de réunions et de travail en équipe sur le lieu de travail et installant des « visio conférences » qui ont montré leurs limites. Cette exigence a de plus renforcé les inégalités hommes femmes dans les foyers, les femmes assumant majoritairement les tâches matérielles et le suivi scolaire des enfants. Mais pour un grand nombre de métiers, le travail à distance était une nouveauté totale qui, faute d'avoir été préparé, s'est retrouvé inefficace ou frustrant, et pour le et la salarié-e, et pour

...

...
 Les publics concernés. Les services publics ont eux aussi été confrontés à une pratique du travail non préparée et non pensée dans la plupart des cas. Et souvent, le rapport humain au public s'est avéré impossible. Les éducateurs et éducatrices, les psychologues, assistantes sociales pratiquent une écoute des mots et des expressions corporelles peu aisée en visio. Les personnels de la défense ou de la police ne peuvent remplacer leur nécessaire présence. Sans parler bien entendu du personnel soignant. Les agent-es de la Fonction publique ont par ailleurs souvent mal vécu cette situation de travail à distance. Les CHSCT ont examiné nombre de cas de stress liés à la réorganisation dans l'urgence du travail, la multiplication des tâches, les injonctions nombreuses. Il faut y ajouter de nombreux cas de saturation ou d'inadaptation des serveurs obligeant parfois à improviser des solutions peu satisfaisantes. Le travail en équipe a souffert de l'éloignement, les visioconférences marquant leur efficacité pour régler un problème ou une organisation à court terme, mais aussi leur limite face aux services du public. Quant à l'enseignement à distance, les enseignant-es témoignent d'obstacles d'ordre matériel et liés au manque de formation, d'un type de travail chronophage, épuisant mais surtout sources d'inégalités. Pour eux et elles l'école à distance n'est pas l'école et ils et elles se sentent dépossédés de leur métier. L'école est et reste le lieu du lien social et celui des apprentissages dans un collectif de travail où les interactions sont essentielles.

Une fonction publique très présente

La crise a plongé dans le travail à distance des agent-es et des services de la fonction publique qui n'y étaient pas préparés. De nombreux métiers ne peuvent se passer du présentiel et ceux qui le peuvent n'en ont souvent pas les conditions.

Une forme imposée et inédite de télétravail s'est mise en place dans la Fonction publique. Celle-ci y était jusqu'à présent faiblement confrontée. Les seuls chiffres disponibles, vieux de deux ans, font état de 4,65 % d'agents concernés pour l'administration territoriale et 3,5 % pour l'administration centrale. Depuis, le confinement a changé la donne, tout en montrant l'impossibilité pour un grand nombre de services publics de se passer du présentiel. Pour l'essentiel, les services publics se font sur le terrain. Sans parler du personnel soignant, évidemment au contact des patient-es, les fonctionnaires sont la plupart du temps face aux publics auxquels ils et elles s'adressent. On imagine mal les services sociaux, les militaires, les policier-es, les personnels de la justice, un grand nombre de métiers des collectivités territoriales désertant le contact humain. Dans l'enseignement, on a vu comment la continuité pédagogique a été rompue (voir page 20).

En revanche, d'autres métiers ont découvert les avantages, mais aussi les limites d'une forme de travail qui repousse les frontières entre sphère privée et sphère professionnelle, peut alourdir la charge de travail, isoler ou faire courir le risque d'une non-déconnexion.

Des problèmes d'organisation et de sécurité

En temps normal, le télétravail dans la fonction publique est un dispositif encadré, une méthode d'organisation d'un travail salarié, pas un travail à domicile. Localisation des lieux et équipements proposés, règles à respecter, protection des données, temps de travail, doivent être formalisés par l'administration. Et bien



Pour l'essentiel, les services publics se font sur le terrain, du musée à la classe, de la caserne à l'hôpital.

sûr, il se fait « de façon volontaire ». Le télétravail s'appuie sur la confiance mutuelle et la capacité d'autonomie. Un équilibre parfois difficile à construire, surtout quand le contrôle fait pencher dangereusement la barque. « On n'a pas la culture du management à distance, c'est une culture du contrôle où l'encadrant a ses agents sous la main » explique un personnel de préfecture. Avec parfois des dérives « Nous sommes nombreux à recevoir régulièrement des messages d'erreur indiquant que quelqu'un d'autre est connecté à notre mail » dit Lucie, cadre dans une société de délégation de service public.

Là ne sont pas les seuls problèmes du télétravail. Le manque d'interaction, l'isolement et la perte d'intérêt sont soulignés par les pratiquants.

Des économies pour le-la salarié-e

Les conditions de travail sont loin d'être à la hauteur des attentes du personnel. « C'est surtout le matériel qui faisait défaut. Il n'y avait pas suffisamment d'ordinateurs à jour et sécurisés pour en fournir à 50 ou 60 % des agents de la fonction publique » explique Nadi Bou Hanna, directeur interministériel du numérique. Dans l'Éducation nationale, « on ne nous a rien fourni. Le matériel, c'est le nôtre », déplore Florent, professeur de physique-chi-

Un nouveau décret

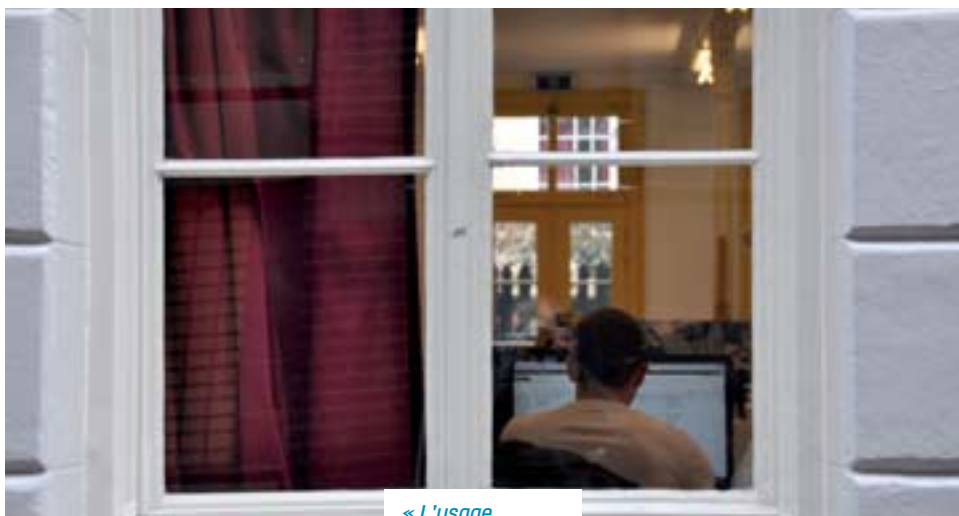
Jusqu'à-là, le télétravail dans la fonction publique devait être régulier ou porter sur des jours fixes. Le décret du 5 mai dernier supprime cette obligation de régularité et permet « l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois, ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants par semaine, par mois ou par an ». Il autorise en cas de situation exceptionnelle de déroger à la limitation d'un maximum de trois jours de télétravail par semaine, disposition déjà existante pour raison de santé, de handicap ou de grossesse. Désormais, il est aussi possible de télétravailler de n'importe quel lieu de son choix. La demande de l'agent-e doit recevoir une réponse dans le mois suivant. Une autorisation qui peut prévoir une période d'essai de trois mois au plus. Ce décret « facilite » l'utilisation du matériel informatique personnel « lorsqu'un agent demande l'utilisation de jours flottants ou l'autorisation temporaire de télétravail ». Pour la FSU, équipement et prise en charge des coûts induits doivent être payés par l'employeur.

mie. « Niveau logiciels, ce n'est pas beaucoup mieux. Tous les établissements ont un ENT, un espace de travail numérique. Mais c'est très pauvre par rapport à d'autres logiciels qu'on trouve sur le net. C'est comme si on nous vendait une Peugeot 205 en 2020. Ça roule mais c'est pas terrible ».

Sans compter l'organisation plus large et l'ergonomie du poste de travail qui sont à penser.

Le télétravail n'est pourtant pas sans avantages, et les trois quarts des salariés dont le métier le permet disent vouloir le pratiquer, selon un sondage OpinionWay du 14 mai dernier. Il représente en effet une économie en temps, en fatigue et en frais de transport pour les employés. Mais également en pollution puisque, selon l'Insee, 7 Français sur 10 utilisent leur voiture pour aller travailler. ♦

« Certaines frontières protégeant la vie privée ont été effacées »



Bruno Leveder secrétaire général du Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques (SNASUB-FSU) note les limites du télétravail.

Comment les personnels de l'administration scolaire et universitaire ont-ils travaillé pendant la période de confinement ?

Selon que les personnels exerçaient des fonctions requises ou non par le plan de continuité de l'activité, ils travaillaient en présentiel ou en distanciel. Globalement, c'est la majorité qui a travaillé à distance, dans des conditions très différentes selon leur poste ou leur univers professionnel. Pour les personnels administratifs de l'éducation nationale, le télétravail est dans l'ensemble assez peu adapté aux organisations, aux outils et applications, et aux missions. Dans l'enseignement supérieur, selon les métiers et les fonctions exercées, sa mise en œuvre a pu apparaître plus aisée.

Qu'est-ce qui a changé dans le rapport au travail, dans le rapport aux outils numériques ?

L'usage du numérique, hormis le recours massifié à la visioconférence, fait partie du quotidien professionnel des collègues. La nouveauté est que le poste de travail et, avec lui le tra-

« L'usage du numérique, hormis le recours massifié à la visioconférence, fait partie du quotidien professionnel des personnels administratifs. »

vail, sont entrés au domicile, effaçant certaines frontières qui protégeaient encore la sphère privée. Les téléphones personnels ont servi à passer des communications professionnelles. Et les matériels informatiques familiaux ont été mis à contribution. De même, être empêché d'exercer ses fonctions de manière ordinaire est source d'interrogations lourdes, notamment sur la masse de tâches à réaliser lors du déconfinement, sans parler de l'absence de visibilité sur la suite. Pour tous les métiers, le rapport au travail a été perturbé.

Quels avantages, quels inconvénients quelles limites au travail à distance ?

Il apparaît bien sûr un gain de temps en termes de trajet et l'impression d'une meilleure maîtrise de l'environnement immédiat de travail. Mais l'articulation entretiens professionnels et personnels, si elle peut paraître plus facile par certains aspects, reste souvent un vrai sujet de difficulté. L'inconvénient réside dans la désarticulation des frontières temporelles et physiques entre vies personnelle et professionnelle. Les collectifs de travail ont été désorganisés aussi par la réduction des possibilités d'échanges formels et informels si nécessaires à leur fonctionnement et à l'activité de travail. ♦

Ces professionnel-les qui ne peuvent pas télétravailler

La période de confinement a permis de mesurer combien le recours au travail à distance est incompatible avec certains métiers.

Ceux d'éducateur et éducatrice, psychologue, assistant-e social-e par exemple, nécessitent des conditions qui rendent inopérante, voire totalement inadaptée, l'interface des outils numériques ou téléphoniques. Ainsi, l'absence de garantie d'un isolement possible le temps d'un entretien téléphonique mais aussi l'impossibilité de crypter les documents transmis par voie électronique interrogent le cadre de confidentialité essentiel à leurs missions. Par ailleurs, s'il peut être reconnu qu'être soustrait-e aux nombreuses sollicitations du service permet d'écrire plus facilement notes et rapports, les agent-es de la Protection Judiciaire de la Jeunesse par exemple disent s'être confronté-es aux limites d'une intervention distanciée. Pour elles et eux, maintenir un lien avec les jeunes et les familles par des appels réguliers permet sans doute d'apaiser des tensions, de soutenir un quotidien, d'apporter des conseils si nécessaire, et d'écouter ce qui se joue sur la scène familiale. Cela ne permet pas pour autant de mener une action éducative, clinique ou sociale, cœur de leurs métiers. La valeur du lien, de la relation éducative et clinique qui se noue progressivement par des attitudes d'écoute, un accompagnement actif, l'expression de langages verbaux, corporels et le partage d'activités individuelles ou collectives sont pour cela essentiels et ne trouvent réalité que dans la présence physique. Enfin, dans ces métiers très impliquants, le besoin de faire équipe et de s'appuyer sur un collectif est fortement rappelé.



© BROADWAY

« L'école à distance, ce n'est pas l'école »

La fermeture des écoles, collèges et lycées le 16 mars et le confinement ont contraint les professeur-es à s'adapter très vite au travail à distance, sans formation spécifique. Quel premier bilan peut-on en faire?

Dans le premier et le second degrés, ce travail à distance, imposé et non préparé, a pu produire perte de repères et malaise. Les professeur-es ont dû s'approprier, sans accompagnement ni formation, des outils numériques, parfois sans le matériel nécessaire, et penser des organisations à distance pour une soi-disant « continuité pédagogique ».

« Le travail à distance a pu permettre aux enseignants de cerner les élèves dans leur globalité grâce aux échanges et le regard des parents a pu évoluer sur la professionnalité des professeurs et leur investissement. C'est positif. Mais les enquêtes réalisées montrent que de nombreux collègues se sont trouvés démunis face aux élèves qui ne sont pas entrés dans les dispositifs proposés et c'est là le vrai problème de cette prétendue continuité » constate Frédérique Rolet secrétaire générale du SNES-FSU. De plus, pour le SNES-FSU, l'absence de pratiques collaboratives, d'interactions dans le travail à distance crée des difficultés pour de nombreux jeunes et renforce fortement les inégalités.

« Livrés à eux-mêmes, sans accompagnement »

Ces interrogations traversent également le premier degré. C'est ce qui ressort de l'enquête Harris commandée par le SNUipp-FSU. Ainsi les enseignant-es déclarent avoir pris la mesure des réalités de vie des familles. Ils et elles ont cherché des outils et se les sont appropriés. Pour Régis Metzger, co-secrétaire général du SNUipp-FSU, ces constats sont positifs. « Mais ce qui est à pointer c'est aussi le sentiment d'avoir travaillé plus et d'avoir été livrés à eux-mêmes, sans accompagnement. Enfin ce qui s'impose de façon nette, c'est que l'« école à dis-



© ABERNATHY

Les professeur-es ont dû s'approprier, sans accompagnement ni formation, des outils numériques, et penser des organisations à distance pour une soi-disant « continuité pédagogique ».

tance » ce n'est pas l'école. L'école est et doit rester le lieu des apprentissages possibles grâce aux interactions. »

Si les CHSCT, à partir des remontées du terrain exprimées par la FSU, ont reconnu les risques spécifiques liés au distanciel et procédé à un cadrage réduisant les écueils,

ces risques ont été accrus avec la nouvelle phase de réouverture des établissements « mi à distance, mi présentiel ». Cette reprise aurait exigé un soutien de l'institution, une coordination des équipes et une organisation collective pour éviter que les enseignant-es aient à subir une double journée de travail et perdent le sens de leur métier.

Le plan numérique lancé en mai 2015 prévoyait de former les enseignant-es aux outils numériques. Force est de constater que le confinement aura permis d'opérer un passage en force du distanciel. Les états généraux du numérique annoncés à la rentrée s'inscrivent dans cette orientation. Si la majorité des enseignant-es utilisaient déjà les outils numériques avant le confinement ils et elles le faisaient en complément de l'enseignement dispensé en classe et cette maîtrise s'est avérée peu adaptée au passage du « tout numérique ». L'enseignement à distance ne s'improvise pas et ne doit et ne peut pas devenir la norme.

Dans le supérieur, risque de décrochage

Pour Anne Roger, co-secrétaire général du SNESUP-FSU, le travail à distance imposé dans le supérieur avec la fermeture des universités laisse entrevoir un enseignement hybride à moyen terme. « Les chiffres qui circulent sont ceux d'un présentiel à 20 %. Une part du distanciel grandissante mettra de nombreux étudiants en difficulté, créant ainsi de fortes inégalités. » Les professeur-es ont pu constater que les examens à distance ont lésé des élèves qui ne bénéficiaient pas du matériel et de la connexion nécessaires ou ceux et celles qui n'étaient pas à l'aise avec des interlocuteur-trices avec lesquelles la relation pédagogique n'a pas pu s'instaurer. La baisse du présentiel risque également d'augmenter les décrochages en première année. Ce qui devrait satisfaire l'institution qui a imposé un parcours sup ultra sélectif. Des filières comme STAPS risquent de payer le prix fort cette baisse de présentiel ainsi que celles nécessitant des travaux pratiques importants. ♦

Territoriale : « Inquiétude sur les conditions de travail »

Dans la fonction publique territoriale, le télétravail est possible depuis 2016. Didier Bourgoïn, co-secrétaire général du SNUTER-FSU explique combien l'intervention syndicale est nécessaire pour les conditions de travail.

Rendu possible depuis 2016, le télétravail est très peu présent dans la Fonction Publique Territoriale. Didier Bourgoïn rappelle à ce sujet que le syndicat des agent-es territoriaux de la FSU (SNUTER-FSU) dont il est co-secrétaire général, n'était « pas très favorable à son développement, craignant à l'époque, que ce mode d'exercer son travail ne vienne percuter les collectifs de travail et isole les agent-es ». Par ailleurs, « l'intervention syndicale à distance rendue plus compliquée » augmentait les craintes de voir « les conditions de (télé)travail non respectées dans un secteur où les employeurs territoriaux se croient souvent « tout permis ».

S'il est aisé de comprendre que certain-es agent-es relevant des collectivités territoriales ne pouvaient être concerné-es par le travail à distance pendant la période de confinement – « difficile de demander à un éboueur de travailler à distance ! » – d'autres, comme les agent-es des métiers administratifs ont été confiné-es à leur domicile, un recours massif au travail à distance leur étant imposé « sans que l'on puisse parler de télétravail, la législation le concernant n'étant pas respectée ». Par exemple, alors que le télétravail n'est possible qu'à la demande expresse de l'agent-e et n'est autorisé que trois jours maximum par semaine, il a été quasiment imposé et pour les 5 jours hebdomadaires.

Le cœur de leur métier n'ayant pas été modifié par le travail à distance pendant le confinement, c'est sur le sort réservé à ces agent-es que porte l'appréciation « très négative » du SNUTER-FSU. « Personne ne s'est inquiété réellement de leurs conditions de travail, et de mau-



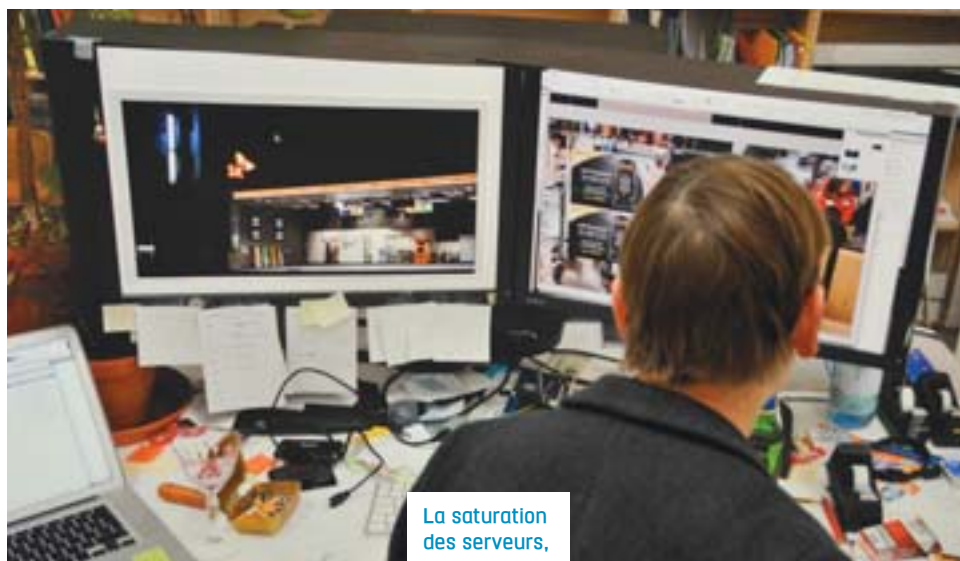
« Difficile de demander à un éboueur de travailler à distance ! »

vaises habitudes auraient même pu voir le jour sans nos interventions comme la question des horaires par exemple ou le droit à la déconnexion ».

Comme dans d'autres secteurs, les retours des personnels dépendent de la qualité des conditions de travail offertes par le lieu de confinement. Une pièce dédiée et un fauteuil ergonomique ont rendu le travail à distance acceptable, voire appréciable. Le peu de place pour travailler tranquillement, le bruit, les sollicitations des enfants ont vite transformé la situation en « enfer ! ».

Pour le SNUTER-FSU, l'utilisation massive des technologies d'information, a ouvert des perspectives qui méritent d'être analysées car elles peuvent rendre de grands services dans de nombreuses occasions. Mais stress et sentiment d'isolement provoqué par le manque de lien avec un collectif de travail entre autres, sont des dangers impossibles à ignorer. Ils rendent l'accord de l'agent-e essentiel, tout comme est essentielle sa révocabilité. ♦

Indispensables CHSCT



La saturation des serveurs, avec les dysfonctionnements qu'elle engendre, crée des conditions de travail à la limite du tenable.

Les CHSCT, tant au niveau national que local, n'ont pas attendu la crise pandémique pour se pencher sur les questions liées au travail à distance. Le recours intensif à cette pratique a rapidement nécessité des prises de positions syndicales pour en pointer les dérives, les excès et les limites.

Dans l'académie de Poitiers, les représentants des personnels au sein du CHSCTA, dans un avis voté à l'unanimité le 25 mars avaient attiré l'attention sur la situation de stress que connaissaient les personnels assurant à distance sous la forme de télétravail la « continuité pédagogique » et administrative de l'Éducation nationale dans des conditions souvent difficiles : saturation des serveurs, réorganisation du travail dans l'urgence, multiplication des tâches et des injonctions. L'avis soulignait le stress né d'un confinement qui dans la vie quotidienne des agent-es rendait plus poreuse la frontière entre la vie personnelle, familiale et professionnelle. Ce dernier point est particulièrement sensible pour nombre de télétravailleurs et télétravailleuses devant également garder leurs enfants.

Le CHSCT de l'Académie de Poitiers, avait plusieurs années auparavant mené une enquête sur l'impact du numérique sur les conditions de travail. L'écart entre l'idéal d'un enseignement médiatisé

et cet écart, la saturation des serveurs avec les dysfonctionnements qu'elle engendre, créant des conditions de travail à la limite du tenable.

La réalité des conditions de travail

D'où l'interrogation du CHSCT à l'époque sur les mesures de prévention mises en place par l'employeur pour assurer la santé des agent-es, pour réduire l'écart entre le réel et le prescrit – écart générateur de stress – et ainsi atténuer la pression qui s'exerce sur les personnels sous couvert de continuité pédagogique et administrative. Plus récemment, le CHSCT du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation dans un avis du 30 avril, constatant que notamment le travail à distance s'installait dans la durée proposait de prendre des mesures pour garantir la santé et la sécurité des travailleur-es : fourniture aux agent-es des équipements nécessaires, formation, information sur les droits à déconnexion et sur les risques liés au travail sur écran.

Le travail à distance peut ouvrir des possibilités nouvelles, encore faut-il qu'il ne constitue un facteur d'aliénation supplémentaire des salarié-es. 💧

par l'outil numérique et la réalité des conditions de travail (obsolescence du matériel, saturation des bandes-passantes, augmentation du temps de travail, porosité de la vie professionnelle et privée, problèmes de stress, troubles visuels, troubles musculo-squelettiques, etc.) avait été déjà souligné. Et ceci dans des conditions normales de travail.

La généralisation du travail à distance au nom de la « continuité pédagogique » aggrave plus encore

« Travail et syndicalisme » à l'Institut de la FSU

Depuis deux ans, le chantier « Travail et Syndicalisme » au sein de l'Institut de Recherche de la FSU, a fait du numérique et de ses effets sur l'activité de travail, un de ses principaux axes de recherche. La période de confinement avec la généralisation du travail à distance s'avère de ce point de vue d'une richesse extraordinaire. L'objectif du chantier, à travers ses différents thèmes de recherche, est de participer, avec les syndicats de la FSU, à la construction d'un point de vue sur le travail qui aille au-delà de la question des conditions de travail pour intégrer le point de vue des personnels sur leur propre activité.

Qu'il y ait là un enjeu syndical, c'est une évidence. Ce à quoi les professionnel·les ont été contraint·es dans un contexte donné peut-il être pérennisé et devenir une nouvelle norme pour l'activité ? Comment la réponse à ce projet ministériel (Éducation nationale comme Enseignement supérieur) pourrait-elle être apportée sans tenir compte du point de vue des acteurs et actrices, qui ont déployé, malgré parfois de réelles difficultés et souffrances, tant d'inventivité et de créativité dans cette situation inédite ?

Danièle Linhart : « débarrasser le salariat du lien de subordination et du devoir d'obéissance »

Sociologue du travail, directrice de recherches émérite au CNRS, membre du GT-CRESPPA (Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris), Danièle Linhart travaille sur l'évolution du travail et de l'emploi.

On a dit que le confinement avait produit une accélération d'une évolution numérique du travail, présentée comme novatrice et inévitable, qu'en pensez-vous ?

Le confinement a précipité près de 4 millions de travailleurs (notamment cadres, ingénieurs et techniciens, commerciaux, enseignants, médecins), dans le télétravail, présenté comme une solution pour préserver l'activité. Les sondages indiquent que les salariés sont plutôt satisfaits : les conditions exceptionnelles d'épidémie ont créé un sentiment de sécurité du seul fait de ne pas avoir à sortir de chez soi, de ne pas prendre les transports en commun et de ne pas risquer de contamination avec les collègues ou les clients, patients, élèves. Le domicile apparaît comme un cocon protecteur et on comprend que nombre de salariés se satisfassent de cette réclusion. D'autres vivent particulièrement mal parce qu'ils ont à s'occuper d'enfants déscolarisés, à partager le lieu de travail avec d'autres membres de la famille requérant du temps et de l'attention. Il s'agit donc là d'une expérience qui s'effectue dans des conditions très spécifiques, déterminant des expériences et des vécus très particuliers. Ce qu'il y a essentiellement de novateur se résume en la tenue de nombreuses réunions en « visioconférence ». Je pense qu'il ne faut pas essayer de tirer des leçons de cette période de confinement en télétravail, comme nombre de directions cherchent à le faire, car la situation est extraordinaire.

La plupart des témoignages montrent une intensification de la fatigue et une certaine insatisfaction. À quoi l'attribuez-vous et en êtes-vous surprise ?

Le télétravail s'effectue sur la base d'une organisation et d'un contenu

du travail inchangés, cadré par des procédures, protocoles, méthodologies imposées et des objectifs non négociables. Il n'y a guère d'amélioration de la qualité et du sens de ce travail. Mais il risque de se dégrader car le fait de travailler seul chez soi, peut introduire un sentiment de déréalité, de perte de vue de la finalité du travail. Essentiellement une activité sociale, il se nourrit d'interactions qui se veulent utiles : on travaille pour autrui, avec autrui, dans une logique de coopération pour assurer la pérennité de notre société. Le travail réduit à une activité abstraite sur écran, inséré dans les contraintes d'internet, risque de conduire à un sentiment de solitude, de marginalisation, de déconnexion des enjeux réels du travail. Il risque de devenir une routine sans fin, et parfois anxigène car on est seul face aux difficultés, aux incompréhensions. D'où le risque également d'allonger le temps de travail pour parvenir à assurer des missions qui ne font pas sens.

Quelles conséquences le télétravail a-t-il eu pour les salarié-es concernant la séparation de la sphère privée et professionnelle, et en particulier pour les femmes ?

Le risque est grand de voir les femmes coincées chez elles, entre leur télétravail, les tâches domestiques et familiales. Il y a vingt ans, des femmes en télétravail m'expliquaient que pour leurs enfants, elles ne travaillaient pas puisqu'elles étaient tout le temps à la maison... Et ces femmes voulaient sortir de chez elles pour travailler, rencontrer d'autres personnes, changer de milieu. Il est important de dissocier le rôle professionnel, de l'identité personnelle (épouse, mère, etc.). Il y a une tendance de la « modernisation managériale » à les mélanger : les évaluations sont de plus en plus personnalisées (on n'évalue pas tant

« Le risque est grand de voir les femmes coincées chez elles, entre leur télétravail, les tâches domestiques et familiales »

»



© THOT/ANNA

le professionnel que la personne), et cela fragilise, vulnérabilise. Le travail est une activité qui relève de logiques, d'engagements et de contraintes spécifiques qui doivent rester à leur place et ne pas submerger les individus. Les cas de burn out, de mal-être et de suicides au travail témoignent de la dangerosité qu'il y a à mélanger les genres.

Vers quel type de société tend-t-on ? Quelle place pour le télétravail ?

Le monde du travail doit faire l'objet d'une profonde mise en question. Il est nécessaire et urgent de repenser nos modes de production, de consommation pour prendre en compte l'impératif du bien-être au travail, de la satisfaction des besoins des usagers et consommateurs, ainsi que de la préservation des ressources de la planète. Cette réinvention des logiques du travail ne peut se faire si on ne libère pas l'intelligence collective au travail, ce qui implique de débarrasser le salariat et le fonctionnariat du lien de subordination et du devoir d'obéissance. ♦