

TELETRAVAIL : DEFIS ET ENJEUX DANS LES ASSOCIATIONS

Questions et réponses

QUESTION : Ce point de justice organisationnelle entre présents et télétravailleurs est crucial, vous avez raison. Mais comment faire lorsque certains salariés ne veulent pas télétravailler alors que d'autres en sont très friands ? Je parle ici d'un cas de figure où le télétravail n'est pas obligatoire mais où un accord permet aux salariés d'en bénéficier

DAMIEN GRANIER (ANACT) : Chaque situation d'entreprise est différente et il n'y a malheureusement pas de baguette magique sur la manière (idéale) de faire et d'organiser le télétravail ! Je pense que les 2 maîtres mots à avoir en tête sont souplesse organisationnelle et expérimentation. Souplesse pour répondre aux enjeux, envies et situations individuelles de chaque collaborateur. Et expérimentation pour tester des modalités de travail hybrides afin d'évaluer et d'ajuster à court/moyen terme (sur la base d'un état de lieux sur ce qui marche sur le terrain et ce qui marche moins bien)...

QUESTION : Est-ce que le télétravail ne va pas fracturer davantage le monde du travail entre ceux qui peuvent en bénéficier et ceux qui ne le pourront pas, en termes de fatigue par exemple, de conciliation vie pro/vie perso, ... ?

DAMIEN GRANIER (ANACT) : Tout à fait d'accord avec vous et avec cette question cruciale ! C'est un enjeu fort pour les structures de devoir gérer ce monde du travail « fragmenté » ! Les managers / directions d'entreprise auront un rôle central à jouer pour développer de nouvelles modalités d'échange, de coordination, de collaboration et de socialisation."

QUESTION : si pas de DS la solution est uniquement la charte d'entreprise ?

ETIENNE LEBLOND (UDES) : En l'absence de DS, il est possible de négocier avec des salariés mandatés ou avec le CSE le cas échéant en vue de conclure un accord d'entreprise. Ce n'est pas une obligation légale

QUESTION : peut-on avoir un accord d'ets et en même temps un accord individuel prévoyant d'autres disposition pour un salariés en particulier (ex : plus de jours autorisés de télétravail par rapport à l'accord d'ets, si justifié par une situation perso ou pro spécifique) ?

ETIENNE LEBLOND (UDES) : L'accord d'entreprise / charte donne le cadre général qui s'applique aux salariés en télétravail. La formalisation écrite entre le salarié et l'employeur doit entrer dans ce cadre et non être en contradiction. L'accord / charte doit prévoir différentes options selon la situation des salariés.

QUESTION : Pas d'obligation de l'employeur de fournir bureau/chaise ... ?

ETIENNE LEBLOND (UDES) : Le code du travail n'est pas précis sur ce point. C'est pourquoi l'accord / charte doit inscrire les équipements fournis aux télétravailleurs. Par exemple, il est souhaitable d'inscrire que l'employeur fournira une chaise / bureau à la demande du salarié.