



Tribune Chèque bureau

Les confinements ne sont pas des temps morts : le « monde d'après » est déjà là et ce n'est pas forcément celui dont nous rêvions. Cela fait plus d'un an que les Français combattent l'épidémie. Dans les familles, dans les hôpitaux, dans les transports, à l'école ou au bureau, nous faisons tous attention ; nous prenons soin les uns des autres. Immense effort collectif qui sera bientôt couronné de succès. Les perspectives de sortie de crise sont réelles. Mais « le monde d'après » ne nous a pas attendus. Il voit le jour plus rapidement qu'il ne faut de temps à nos espoirs pour le concevoir. Des habitudes sont déjà prises et des manières de vivre « presque-ensemble » s'organisent. Rien de plus détestable en démocratie que d'être mis devant le fait accompli. C'est pourtant dans les moments de reprise, de reconstruction ou de réparation qu'émergent des idées neuves, souvent simples, mais venant répondre aux difficultés du moment. L'imagination sera la clé de notre sursaut collectif.

C'est le cas avec le travail à distance. Parmi les transformations qui se sont opérées pendant les confinements successifs, la plus grande est sans conteste le télétravail. A son sujet, les études se suivent et concordent : près d'un quart des personnes en situation d'emploi ayant continué à travailler font désormais l'expérience quotidienne du télétravail. Durant le premier confinement, en quelques jours seulement cette proportion a augmenté comme jamais, multipliant environ par 4 le nombre des télétravailleurs.

Sentiment de sécurité en période de crise sanitaire, gain de temps de trajet, empreinte environnementale améliorée, agilité et autonomie accrues, meilleure qualité de vie, l'immense majorité des salariés ainsi que leurs managers sont satisfaits du télétravail confiné. Il fait à présent partie de la vie professionnelle de la plupart d'entre eux. C'est une révolution ! Et les organisations vont donc installer ce mode de travail durablement.



Pourtant, comme tout bouleversement, ses conséquences sont ambivalentes. Les salariés qui ont travaillé à distance se sont sentis plus autonomes, plus efficaces et plus concentrés, mais ils sont encore trop nombreux à ressentir une charge mentale excessive, surtout les femmes. En effet, si la balance de la parentalité s'est un peu rééquilibrée à la faveur des confinements, elles restent majoritaires à assumer un surcroît de tâches ménagères et d'éducation en complément d'un travail dont les horaires sont aussi devenus extensibles. Si bien que le confort d'être chez soi se paie parfois d'une plus grande fatigue qui peut être due aussi à une perte d'ergonomie et d'infrastructure numérique : logements exigus, nuisances sonores (issue des activités nécessaires à la vie de famille), mobilier peu adapté, écrans trop petits, sans oublier la connexion internet déficiente ou la couverture mobile parfois inexistante... L'expérience du télétravail massif est ainsi la preuve d'une iniquité entre les salariés inexistante sur le lieu de travail. S'ajoute à tout cela une sensation de solitude et d'isolement social que ne contrebalance pas totalement le recul du stress de n'avoir plus à prendre des transports en commun bondés ou de faire des trajets en voiture : au départ crise de santé physique, le coronavirus pourrait bien muter en crise de santé mentale. Il faut donc passer des télétravaux forcés au télétravail organisé.

Dans leur accord national signé le 26 novembre 2020, les partenaires sociaux ont défini le cadre du télétravail, en précisant notamment que celui-ci, exécuté par un salarié hors de locaux de l'employeur, pouvait aussi s'exercer dans un tiers-lieu, comme par exemple un espace de co-working, différent des locaux de l'entreprise. L'accord évoque aussi pour la première fois la nécessité de prévenir l'isolement professionnel que peut favoriser un télétravail mal organisé. Appuyons-nous sur cette avancée pour construire un droit nouveau qui remédierait aux nuisances du télétravail sans amoindrir ses bienfaits.

Comme il existe des tickets restaurants ou des chèques vacances financés par l'employeur mais utilisables par le salarié, nous croyons à la création d'un « chèque bureau » universel avec lequel les salariés pourraient financer la contribution



Fondation
Travailler autrement

Vers les nouvelles formes d'emploi

demandée pour accéder à un tiers lieux ou un espace de coworking et utiliser ses installations. Cofinancé par l'Etat, les collectivités locales (Régions, communes), et les entreprises pour permettre au salarié de travailler dans le bureau de proximité de son choix, ce titre serait émis directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'une entreprise spécialisée ; à l'issue d'un accord d'entreprise, le Comité social et économique pourrait lui aussi participer au financement de ces chèques.

Dans un moment de crise où ni les salariés ni les entreprises ne peuvent supporter seuls le coût de leur propre bureau ou d'un second bureau, le « chèque bureau » facilitera l'accès à des espaces de travail de proximité tout en permettant le maintien de la vie sociale des travailleurs à distance. Il permettra également aux territoires de redynamiser leur tissu économique local (restauration, consommation, culture...) et de moderniser les services publics.

Le « monde d'après » ne se subit pas, il s'organise. Le chèque bureau est l'exemple même d'une possibilité offerte par la crise d'accompagner la reprise et d'aménager ses effets grâce à une véritable avancée sociale.