

Favoriser le télétravail

La crise de la covid-19 a popularisé le télétravail. Par périodes, il est même devenu obligatoire en Suisse, partout où il était possible. Depuis des années, il a fait l'objet d'études sociologiques. Selon celle menée par la société Gartner, active au niveau international dans le conseil et la recherche stratégiques, 90% des responsables des ressources humaines dans les entreprises interrogées continueront à permettre à leurs employés de travailler, au moins partiellement, depuis la maison après la fin de la crise du coronavirus. Il en ressort de plus que 48% des employés feront usage de cette possibilité, au moins une partie du temps. La proportion grimpe même à près de 80% dans des secteurs comme le service à la clientèle ou le support technique/informatique.

L'expérience a montré que les craintes selon lesquelles les employés et employées seraient moins efficaces lorsqu'ils font du télétravail n'étaient pas fondées. En effet, selon une étude de grande envergure menée notamment par l'Université de Zurich sur la situation professionnelle avant et après la pandémie, de nombreux employés sont davantage satisfaits, peuvent mieux se détendre, trouvent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sont davantage investis dans leur travail qu'auparavant. Ainsi, le télétravail n'a pas d'effet négatif sur la performance.

Par ailleurs, le télétravail est également favorable à la protection de l'environnement. Il permet en effet de décharger les transports en commun et les routes et d'éviter ainsi un nombre important de trajets polluants.

Cependant, d'aucuns regrettent la perte du lien social avec les collègues en cas de télétravail. Un compromis s'impose donc. Il s'agit du travail hybride, qui est dans l'air du temps, dans la mesure où les entreprises sont de plus en plus nombreuses à l'adopter, de manière cette fois volontaire. Selon une enquête de PwC, 72% des travailleurs souhaitent aujourd'hui profiter d'un mode de travail hybride. Il permet un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle et une amélioration de leur bien-être. Par ailleurs, le compromis que représente le travail hybride présente deux avantages : la liberté qu'offre le télétravail, tout en conservant leur environnement familier au bureau.

En France, la Société Générale vient d'instaurer un droit au télétravail de deux jours par semaine pour ses salariés. La réflexion est également menée en Allemagne, où le ministre du travail a proposé un quota annuel de 24 jours de travail à la maison.

En cas d'introduction d'un droit au télétravail, il conviendra également de légiférer sur la question du droit à la déconnexion et la question des frais professionnels.

Le canton de Berne peut se poser comme exemple, en créant les conditions nécessaires pour permettre aux employés cantonaux n'exerçant pas une fonction exigeant un poste de travail fixe, d'effectuer au moins une journée par semaine en télétravail, quel que soit leur degré d'occupation.