

La majorité des entreprises qui proposent du télétravail prévoient de conserver cette flexibilité

PAS DE RETOUR AU BUREAU

MAUDE BONVIN

Marché du travail ► Après le boom lié au Covid, une tendance inverse se dessine en matière de télétravail. Quelque 37% des employés suisses œuvrent au moins occasionnellement à la maison, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS). Au plus fort de la pandémie, près de la moitié des salariés avaient la possibilité de travailler en permanence ou au moins de temps en temps à domicile.

Les sociétés qui ont adopté ce modèle ne le regrettent pas. Selon un sondage d'UBS, 83% des entreprises sont satisfaites de l'étendue du télétravail qu'elles proposent à leurs collaborateurs. Elles ne prévoient pas de changement dans les deux années à venir. «La thèse d'un grand retour au bureau ne semble donc pas se confirmer», indique James Mazeau, économiste auprès de la banque.

Une société sur dix estime toutefois que la part de son personnel actif à domicile est trop élevée. En conséquence, 13% des entreprises prévoient une nouvelle réduction au cours des deux prochaines années et 2% envisagent même une suppression totale du télétravail. Pour le moment, à peine 5% des firmes ont mis fin à la possibilité d'œuvrer à la maison. Et environ un quart des entreprises dans lesquelles le télétravail est en principe possible ont réduit le contingent de télétravail au cours des deux dernières années.

Esprit d'équipe

Ce sont surtout les aspects sociaux, tels qu'une dynamique d'équipe plus faible, une direction plus difficile et une communication restreinte, qui sont cités par les sondés



37
En pour cent, la proportion des Suisses pratiquant du télétravail au moins occasionnellement

Selon un sondage d'UBS, 83% des entreprises sont satisfaites de l'étendue du télétravail qu'elles proposent à leurs collaborateurs. KEYSTONE-ARCHIVES

comme les principaux défis du télétravail.

Auprès des grandes entreprises, la question d'un resserrement de cette pratique ne se pose pas. «Nous constatons que notre modèle fonctionne bien et saluons le fait que nos collaborateurs utilisent cette flexibilité à bon escient. La confiance que nous leur accordons est appréciée au sein d'un cadre et d'attentes de performances bien définis. La majorité de ceux pouvant travailler hors du bureau emploient cette possibilité», précise Sonia Studer, directrice des ressources humaines de Nestlé Suisse. Les employés peuvent effectuer jusqu'à 40% de leur temps de travail mensuel à l'extérieur du bureau.



«La thèse d'un grand retour au bureau ne semble pas se confirmer»

James Mazeau

«Depuis plus de dix ans, nous offrons à nos collaborateurs de bureau un environnement de travail flexible qui leur permet de concilier au mieux leurs engagements professionnels et privés. Il s'agit notamment du télétravail, du travail à temps partiel ou du partage de poste», ajoute Sonia Studer.

Deux jours au bureau

Les salariés de Swisscom doivent, eux, venir au bureau au moins deux jours par semaine et peuvent travailler à domicile les autres jours. Les employés qui peuvent télétravailler le font-ils systématiquement? Ou préfèrent-ils revenir au bureau? «Cela est très individuel et évidemment aussi lié à l'activité. Un employé de

Swisscom Shop, par exemple, ne pourra pas télétravailler», répond le géant bleu.

Dans le groupe Migros, la très grande majorité des collaborateurs ne peuvent pas pratiquer le télétravail dans le cadre de leur activité. Ces personnes travaillent en contact direct avec la clientèle, dans des domaines tels que la logistique, la production industrielle, la restauration, les services ou encore le secteur médical.

Là où le travail à la maison est envisageable, les règles sont définies par chaque entreprise du groupe, voire par chaque équipe. A la Fédération des coopératives Migros (FCM), les bureaux sont conçus pour accueillir seulement 80% des col-

laborateurs en présentiel. Au sein de la FCM, la règle est donc de ne pas dépasser 40% de télétravail sur le temps de travail total. «Cela dit, chaque équipe peut ajuster cette limite en fonction de la nature des tâches et de la dynamique interne et exiger davantage de présence au bureau si nécessaire», souligne un porte-parole.

Reste à savoir si le télétravail met en difficulté le marché immobilier de bureaux. De manière générale, le cabinet de conseil Wüest Partner observe une légère hausse du nombre de surfaces disponibles sur ce segment. Conséquence: les loyers des bureaux devraient reculer de 0,6% en moyenne sur sol helvétique l'an prochain. I

SURVEILLANCE AVEC LIMITE

Le contrôle des salariés en télétravail suit des règles précises et reste limité par plusieurs législations. Explications.

Microsoft Teams se dotera prochainement d'un outil capable de savoir automatiquement si l'employé se trouve réellement au bureau. De quoi faire trembler les salariés. A la tête de Zendata, Steven Meyer rassure. Il précise que l'entreprise doit activer cette nouvelle fonctionnalité et l'employé la valider. Il ajoute que Teams est un service qui remplace les téléphones dans certaines sociétés. De ce fait, les numéros d'urgence doivent pouvoir localiser le travailleur qui se trouverait en détresse. De même la localisation fournit une indication pour améliorer l'organisation.

Steven Meyer donne quelques exemples: «Si je vois qu'un collaborateur est dans le bureau d'à côté, je vais aller directement lui parler plutôt que de lui envoyer un message. Et

si je me rends compte qu'un employé est à l'autre bout du monde et qu'il est minuit, je ne vais pas le contacter». Spécialisée dans la cybersécurité, Zendata emploie des personnes aux quatre coins du monde.

N'est-ce pas un nouveau moyen de cliquer les personnes actives? Oui, concède Steven Meyer, tout en soulignant qu'il existe déjà des dizaines de solutions informatiques pour surveiller les salariés. «Un employeur policier arrivera de toute manière à contrôler son personnel», estime-t-il. Pour lui, le plus important reste la transparence vis-à-vis des collaborateurs sur les moyens technologiques utilisés par l'entreprise.

Au bureau comme en télétravail, les mêmes règles s'appliquent en matière de surveillance. La loi sur la protection des données et sur la protection de la personnalité limite le contrôle de l'employeur. Selon l'avocate Sandra Gerber, l'entreprise doit avertir ses collaborateurs si elle décide de les surveiller que ce soit via

une caméra ou tout autre dispositif technologique.

Elle doit par ailleurs faire valoir un juste motif comme la sécurité, la santé et la rentabilité de l'employé. Par exemple, installer un GPS dans un camion peut se justifier dans le but de contrôler le bon respect des temps de repos par le conducteur. Il en va de même de la pose d'une caméra dans un commerce pour lutter contre les vols.

Sandra Gerber considère toutefois comme disproportionné l'enregistrement automatique par des systèmes espions de chaque mouvement des individus qui œuvrent à la maison. «Comptabiliser chaque clic sur une souris pour vérifier que le salarié est bien en train de travailler apparaît comme illicite», juge-t-elle. De manière générale, il est interdit de surveiller le comportement d'un employé. Concernant la protection des données, le même principe de proportionnalité s'applique en matière d'informations personnelles. **MB**