

Face aux dérives de nos patrons sur le télétravail et leur soudain intérêt pour celui-ci il nous semblait plus que nécessaire de faire le point.

Encore beaucoup de salarié-es sont dans des conditions extrêmes chez eux obligé de rester dans un 20m2 avec leurs enfants en pleine période de vacances ou de partager leur logement avec leur conjoint-es qui est aussi en télétravail.

1. L'isolement social et professionnel

Par nature, le télétravailleur ne partage plus son lieu de travail avec ses collègues. Dès lors, il risque de "perdre son sentiment d'appartenance" et de "se sentir exclu". Il convient donc de veiller au maintien de contacts directs avec les collègues, son superviseur ou les élus **SUD**. À cette fin, il conviendrait de limiter le télétravail à seulement quelques jours par semaine. La participation à des réunions régulières est aussi un bon moyen de prévenir cet isolement.

De plus le fait de se rendre au travail et d'en repartir sont des étapes psychologiques importantes dans la journée de travail. Elles permettent notamment l'appréhension de la journée à venir, et de laisser les problèmes professionnels sur place ou de diminuer leur impact sur la vie personnelle.

La situation sanitaire actuelle et l'entreprise imposent le 100% télétravail, ne restez pas seul, ensemble nous sommes plus fort !

2. La mauvaise gestion du temps

En travaillant à domicile, le télétravailleur court le risque de "ne plus scinder suffisamment sa vie privée et sa vie professionnelle", ce qui favorise l'épuisement professionnel. Pour éviter cet écueil, l'employeur doit rappeler aux salarié-es la durée légale du travail et convenir avec lui des horaires durant lesquels il doit être joignable pour fixer un cadre.

Le droit à la déconnexion existe aussi lors du télétravail que l'on soit agent, superviseur, formateur, contrôleur qualité, superviseur sénior !

3. Le stress lié aux objectifs

"N'ayant pas de contact direct avec sa hiérarchie, le/la salarié-e peut avoir des difficultés à évaluer ses résultats ou ressentir une incapacité à accomplir seul ce qu'il va ressentir comme une surcharge de travail". Pour y remédier, les experts estiment que "la charge de travail prescrite doit faire l'objet d'une concertation avec le salarié à qui seront donné, en début d'année, les objectifs à atteindre". Ils préconisent aussi une évaluation de la charge de travail lors de réunions mensuelles avec le manager.

**Pour vaincre le stress, un seul remède : en parler !
Que ce soit avec ses collègues, avec son sup ou
avec un élu **SUD** !**

4. Le stress lié à la nature de la tâche

Chez tous les travailleurs, "une prescription floue, des objectifs inatteignables ou un manque de moyens créent du stress". Pour le télétravailleur, ces risques sont accrus car il lui est plus difficile de solliciter de l'aide ou une explication complémentaire. Il est donc crucial que la hiérarchie définisse avec précision les tâches confiées aux télétravailleurs et qu'elle se montre disponible pour répondre à leurs questions.

Une bonne assistance de la part des encadrants et un réel accompagnement est pour l'équipe **SUD** la clef de la réussite du télétravail !

Il faut pour cela que les encadrants soient aussi réellement formés et accompagnés sur ces sujets.

5. Le mal-être généré par un contrôle abusif

Les outils informatiques du télétravail permettent à l'entreprise de se livrer à des contrôles qui peuvent être ressentis comme intrusifs par le salarié. Afin de préserver l'intimité du salarié, l'entreprise doit respecter trois principes : "le salarié doit être informé de tout contrôle", "le contrôle doit être légitimé par un motif" et "il ne doit pas constituer une violation de la vie privée du salarié".

Nous avons pu être témoins ces derniers mois de certains abus, n'hésitez pas à nous faire remonter tout cas ou situation !

6. La violence des clients ou prospects

Rarement exposé aux agressions physiques, le télétravailleur est en revanche parfois exposé à une violence verbale d'autant plus difficile à supporter qu'il doit l'endurer seul. Dans ce cas, l'entreprise doit mener une réflexion sur la cause de cette violence : "**Pourquoi les clients sont-ils agressifs ?** Quelle est l'origine du problème ? Le salarié doit pouvoir prendre quelques instants dans un temps n'étant pas celui de ses pauses normales pour récupérer d'une situation particulièrement difficile.

7. La démotivation consécutive à la monotonie

L'isolement du télétravailleur peut conduire à renforcer encore le sentiment d'ennui qui accompagne les tâches répétitives ou monotones. Pour maintenir sa motivation, il est donc conseillé de lui confier des missions les plus variées possibles.

Le mono-tâche et le télétravail sont pour l'équipe **SUD incompatible.**

8. L'inadaptation du matériel de télétravail

Le télétravailleur doit disposer d'un matériel informatique lui permettant d'accomplir son travail dans de bonnes conditions et être correctement formé à son utilisation. En effet, "de nombreux salariés expriment un stress lié à l'utilisation de matériels inadaptés ou défectueux".

Prenons en considération aussi, la chaise, le bureau, la pièce, les conditions de vie du salarié... tous cela doit entrer en compte.

Faites nous remonter toutes situations ubuesques !

9. L'inquiétude quant à la conjoncture économique

Les télétravailleurs sont plus sensibles aux incertitudes de la conjoncture économique et à ses conséquences éventuelles sur leur emploi. En effet, en raison de leur isolement, ils sont enclins à penser qu'ils ne sont pas tenus informés par la direction. Il convient donc de formaliser davantage avec eux les réunions d'information.

Rajoutons actuellement les évolutions rapides de l'organisation du travail, suite à la crise du Covid-19 qui a ajouté une pression supplémentaire et une incertitude quant au maintien des emplois.

Une chose est sûre, Webhelp a tenté de communiquer avec ses salariés mais nous ne pouvons que constater certains loupés...

Dans ces situations, soyons solidaire entre salariés prenons contact avec le collègue que l'on n'a pas vu depuis longtemps. L'union fait la force.

10. Les risques pour la santé

★ Risque d'addiction au travail

Sans contrainte, horaire spécifique et sans transport qui marque bien les temps travail/domicile, il peut être difficile d'opérer une séparation ; au risque de travailler sans cesse et de créer des conflits familiaux.

Nous pensons particulièrement aux superviseurs, superviseurs seniors, fonctions support qui ne sont pas « logués » et multiplie les horaires de travail défilant toutes décentes.

Pour l'équipe SUD : avant l'heure, ce n'est pas l'heure ! Après l'heure, c'est plus l'heure ! L'heure, c'est l'heure !

★ Mauvaise alimentation

Sous la contrainte des objectifs parfois augmentés, comme nous l'avons cité plus haut, les temps de repas sont parfois trop courts, pris sur le pouce et amènent des déséquilibres alimentaires qui peuvent impacter les indicateurs de santé du télétravailleur (glycémie, cholestérol, carences) et donc sa motivation et son efficacité professionnelle. Par ailleurs, le grignotage peut devenir une tentation difficile à réguler avec son lot de complications.

Pour l'équipe SUD : Une vraie pause déjeuner d'une heure ! Rien d'autre !

★ Dissocier le temps de travail et le temps familial

Il s'agit donc, pour le télétravailleur de fixer un planning comme en entreprise et de l'expliquer à l'entourage. Cet emploi du temps pourra être réalisé sur une affiche avec des plages horaires de couleurs (par exemple) afin que les enfants sachent aussi quand son parent est disponible ou non.

« Les membres de l'entourage ne comprennent pas toujours les limites du télétravailleur et se permettent de formuler des demandes de disponibilités qu'ils ne formuleraient pas si la personne ne travaillait pas à la maison ». Tremblay

L'équipe SUD vous accompagne aussi à la maison, si vous avez des difficultés n'hésitez pas à nous en faire part afin que nous trouvions des solutions avec vous

★ Attribuer un lieu de travail spécifique à la maison

Bien entendu, dans la mesure du possible, il est important de s'isoler dans un lieu spécifique et de couper toute source de distraction. Il est donc de la responsabilité du salarié d'organiser au mieux les conditions optimales de ses tâches salariales en télétravail.

Il convient tout de même qu'ici, la salariés perd donc de façon définitive une surface de vie personnelle pour laquelle pourtant il continuera de payer des charges et frais, (électricité, chauffage, part proportionnelle de loyer ou de remboursement de prêt, assurance habitation ...). Même si Webhelp octroie une indemnité de 35euros par mois, il en reste que le salarié « paiera » donc pour travailler, quand l'employeur lui diminuera grandement ses charges et augmentera ses bénéfices sans pour autant en faire bénéficier le salarié.

L'équipe SUD demande à ce que cette indemnité soit réévaluée à la hausse pour tous les télétravailleurs.

★ Pratiquer des rituels matinaux

Ils deviennent rituels car les habitudes avant de partir au travail ne sont plus présentes. Il s'agit donc de les remplacer. Il est ainsi indispensable de se lever et de s'habiller normalement (les journées en pyjama ne sont pas l'idéal pour être dans une humeur de productivité). Il faut ensuite se fixer les heures de repas et les heures de pause et s'y tenir.

Ne pas perdre en qualité de vie mais en gagner !

