

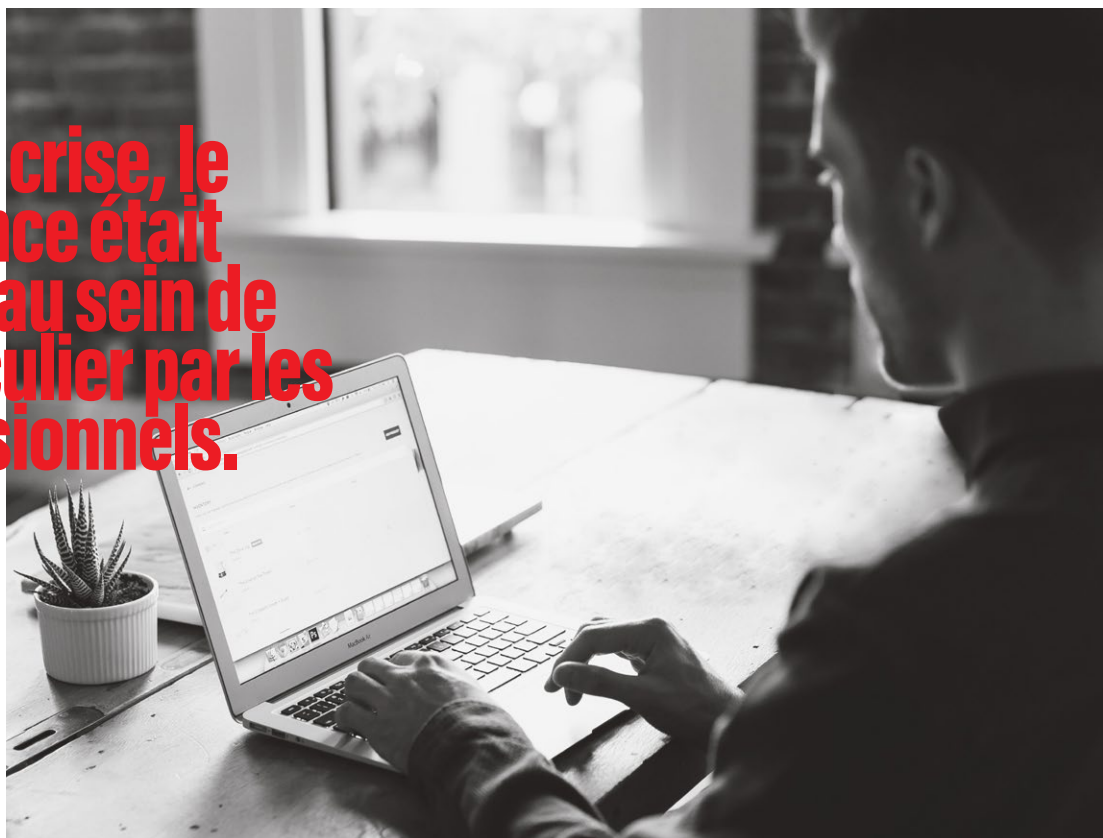
TRAVAIL À DISTANCE - LA NOUVELLE NORME?

UN DOCUMENT DE DISCUSSION





Même avant la crise, le travail à distance était très demandé au sein de P&M, en particulier par les jeunes professionnels.



TRAVAIL À DISTANCE - LA NOUVELLE NORME?

La crise du COVID-19 a contraint des millions de professionnels et de cadres (P&M) à travailler à distance, car les lieux de travail ont été progressivement ou brutalement fermés dans le monde. Alors que la crise commence à se calmer dans certaines parties du monde et que les employés retournent dans leurs bureaux, il convient de réfléchir à cette expérience de travail à distance de masse et aux opportunités et menaces qu'elle offre pour la future organisation du lieu de travail.

Même avant la crise, le travail à distance était très demandé au sein de P&M, en particulier par les jeunes professionnels. Les avantages du travail à distance ont été bien documentés et incluent une flexibilité accrue afin de trouver un équilibre entre le travail et les responsabilités familiales, une diminution du stress et des économies de temps en raison de l'absence de navettage, une meilleure motivation et satisfaction au travail, et des gains de productivité globaux car les gens peuvent choisir la meilleure façon pour mener à bien leur travail. Il convient de noter, cependant, que ces études ont été réalisées dans des circonstances normales et n'ont pas pris en compte le stress et l'anxiété supplémentaires générés par la situation COVID.

De nombreux employeurs qui avaient été lents à s'adapter à la demande accrue de travail à distance avant la crise - soupçonnant peut-être que le travail ne pouvait pas être effectué à distance, ou que les employés ne travailleraient pas aussi dur s'ils n'étaient pas surveillés et supervisés dans un environnement de bureau - ont maintenant constaté que le travail à distance est en effet une solution viable dans de nombreux cas. Ces employeurs peuvent s'appuyer sur leurs expériences récentes et améliorer leur organisation du travail pour l'avenir.

Cependant, d'autres employeurs cherchent à profiter de la situation pour forcer les employés à travailler à distance même après la fin de la crise COVID, et à fermer des bureaux et des succursales à la recherche d'une augmentation des gains à court terme. Ces employeurs doivent reconnaître que cette approche comporte également des risques et que toute évolution vers un travail à distance élargi doit se faire sur une base volontaire, être accompagnée du soutien et des structures nécessaires, et doit être planifiée à long terme, tout en gardant la santé et la sécurité des employés à l'esprit.

Dans ce contexte, UNI P&M propose une liste d'articles pour que les syndicats discutent et négocient avec les employeurs du monde entier :

1 Continuer à offrir du travail à distance ...

Comme indiqué ci-dessus, il existe de bonnes raisons d'offrir des possibilités de travail à distance aux employés. Bien que tous les employés ne profiteront pas de ces opportunités, car ils préféreront peut-être travailler dans un environnement de bureau traditionnel, nous verrons probablement une demande plus forte pour le travail à distance à l'avenir. Les employeurs doivent donc être compétitifs dans leur offre, afin de retenir et attirer les meilleurs talents. De plus, les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs à distance auront également accès à une sélection de talents beaucoup plus importante que ceux qui recrutent uniquement en fonction de leur emplacement physique.

2 ... mais ne forcez pas

Les employeurs ne devraient pas forcer leurs employés à travailler à distance, et les possibilités de travail à distance ne devraient pas être utilisées comme excuse pour fermer des bureaux dans le but de réduire les coûts ou de nuire aux conditions de travail et sans examiner les implications plus larges de telles décisions. Tout le monde n'est pas adapté au travail à distance, et le travail à distance excessif comporte des risques; notamment l'isolement, la dépression et des niveaux inférieurs d'innovation et de créativité, car les employés sont coupés de la spontanéité des interactions humaines qui caractérisent un lieu de travail physique.

3 Préparez-vous à long terme

La crise du COVID a pris de nombreux employeurs au dépourvu et les a laissés se démener pour produire des directives sur le travail à distance. On ne sait pas quand le virus COVID s'atténuera ou si nous serons confrontés à un nouveau virus à l'avenir, donc les employeurs devraient prendre le temps de développer de bonnes pratiques, d'améliorer leurs processus de travail et leur infrastructure informatique, et de soutenir et former davantage leurs employés pour un développement durable et le travail à distance potentiellement à long terme. Cela pourrait inclure la fourniture de matériel et de mobilier de bureau à domicile. Les employeurs devraient également revoir leurs politiques d'assurance maladie et de maladie pour s'assurer que leurs employés bénéficient d'une protection suffisante dans des scénarios perturbateurs similaires.

4 Reconnaissez la différence

Le travail à distance dans des circonstances normales est très différent de l'expérience récente, et les employeurs doivent veiller à ne pas assimiler les deux. L'un des défis les plus importants de la crise COVID a été que les écoles et les jardins d'enfants ont également fermé leurs portes, laissant aux parents le soin de gérer à la fois le travail et la garde des enfants simultanément. En raison de l'instantanéité de nombreuses commandes à domicile, de nombreux employés n'ont pas été en mesure de préparer des postes de travail appropriés et ergonomiques, ce qui a eu un impact important sur leur sécurité et leur santé au travail. Ils étaient également confinés à domicile, alors que le travail à distance normal peut être effectué dans d'autres environnements qui peuvent être mieux adaptés à l'individu.

5 Créez une nouvelle culture

Dans le passé, le fait qu'un employeur ait proposé ou non le travail à distance était dû dans une large mesure à la culture d'entreprise et à l'accent mis sur la présence au bureau. Le travail à distance a souvent été perçu négativement et les employés qui ont demandé le travail à distance ont vu leurs perspectives de travail futures en pâtir. Cela a particulièrement touché les femmes et les employés ayant des responsabilités familiales. Les entreprises devraient capitaliser sur l'expérience COVID pour construire une nouvelle culture de travail plus inclusive qui valorise et respecte les différentes formes de travail.

6 Repensez comment mesurer le travail

De nombreux employeurs n'ont pas les bons outils en place pour fixer des objectifs et mesurer les résultats, mais s'appuient plutôt sur la présence au bureau soit comme indicateur de la productivité, soit comme indicateur de la réussite individuelle sur le lieu de travail. Pendant la crise COVID, ces employeurs ont souvent remplacé les exigences de présence physique par des exigences numériques, planifiant des appels vidéo et des chats sans fin. Mais la présence et la productivité ne sont pas synonymes, et une grande partie de la production améliorée des télétravailleurs vient de leur capacité à gérer leur temps de manière flexible et conformément à des rythmes qui leur sont optimaux. Leur capacité à se concentrer sur une tâche sans les distractions et les interruptions généralement présentes dans un environnement de bureau est également un facteur contributif.

“ **Les entreprises devraient capitaliser sur l'expérience COVID pour construire une nouvelle culture de travail plus inclusive qui valorise et respecte les différentes formes de travail.** ”

7 Respectez la vie privée des employés

La crise COVID a également provoqué une augmentation importante de l'utilisation de logiciels de surveillance, les employeurs essayant de s'assurer que leurs employés travaillent réellement lorsqu'ils ne sont pas au bureau. Ces solutions comprennent un logiciel vidéo permanent, un logiciel qui prend une capture d'écran et / ou une photo de chaque employé toutes les quelques minutes via sa webcam, un logiciel qui suit chaque frappe et analyse chaque e-mail et message de chat que les employés envoient, etc. Ces mesures invasives sont assez problématique dans un environnement de bureau normal, mais le deviennent encore plus lorsque les employés sont surveillés dans leurs propres sphères privées, chez eux.

8 Assurez-vous le droit à la déconnexion

La flexibilité de travailler à distance doit toujours s'accompagner d'un droit pour les employés à se déconnecter du travail afin de pouvoir maintenir une séparation et un équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle. Les employés constamment connectés ne devraient pas être récompensés et les employés qui se déconnectent ne devraient pas être pénalisés. UNI P&M a publié un briefing sur le droit à la déconnexion pendant la crise COVID, ainsi qu'un guide pour négocier le droit à la déconnexion en dehors des périodes de crise. Ces documents peuvent être consultés pour plus d'informations.



UNI CADRES

UNI GLOBAL UNION

8-10 Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland

www.uniglobalunion.org