

LES EFFETS DU COVID

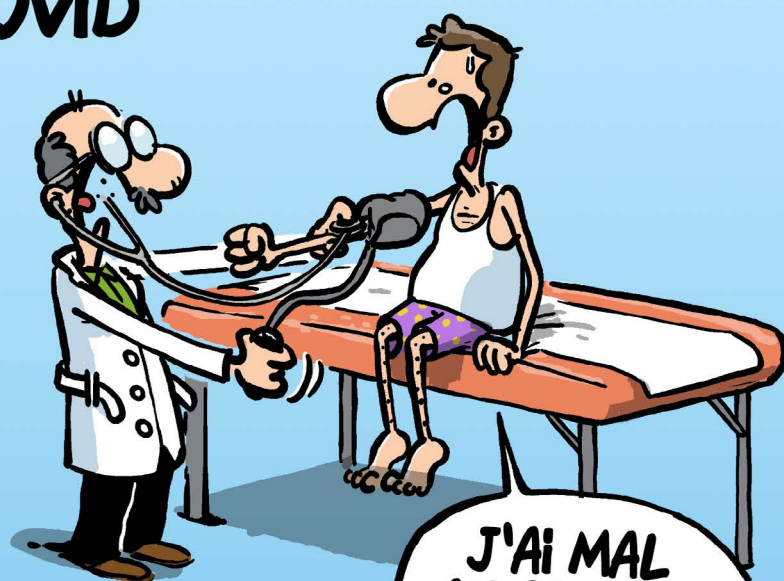
VOUS AVEZ
QUOI COMME
SYMPTÔMES ?

p. 3

À LA UNE

**DERRIÈRE LA CRISE
SANITAIRE, LE SPECTRE
DE LA CRISE ÉCONOMIQUE**

UN ÉVÈNEMENT SANS PRÉCÉDENT



J'AI MAL
AU COEUR DE
PERDRE MON
BOULOT !

Wingz

POUR APEX ISAST

ÉDITORIAL

De la crise sanitaire
à la crise du travail

P.02

**DERRIÈRE LA CRISE
SANITAIRE, LE SPECTRE DE
LA CRISE ÉCONOMIQUE**
UN ÉVÈNEMENT SANS
PRÉCÉDENT

01

- Des effets disparates selon les pays
- La fin de la dégradation ?
- Le risque de défaillance
- Vraies difficultés et effets d'aubaine

P.03-07

**LE TRAVAIL A L'ÉPREUVE
DE LA DISTANCE**
L'AMBIVALENCE
PRIMORDIALE DU TÉLÉTRAVAIL

02

- Quel télétravail voulons-nous ?
- Le télétravail interroge la question du lien social et de l'attachement à l'entreprise

P.08-09

**QUELQUES BONNES
PRATIQUES POUR UN
TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ**

03

- Acceptation et préparation les maîtres mots

- Les conditions de travail s'appliquent aussi en télétravail

P.10-11

BRÈVES JURIDIQUES

04

- Télétravail : enfin une négociation interprofessionnelle ?
- Les papas vont pouvoir/devoir biberonner
- PSE : le contrôle administratif ne peut se limiter aux mesures sociales

P.12

**CE MOIS-CI
SUPPLÉMENT SPÉCIAL :
RESTRUCTURATIONS
DES ENTREPRISES**

ÉDITO

DE LA CRISE SANITAIRE À LA CRISE DU TRAVAIL



La crise du Covid-19 sera lourde de conséquences économiques et sociales. Même si les experts débattent de l'ampleur de la récession 2020 liée au Covid-19, il est certain que ses effets ne seront pas résorbés avant quelques années, avec des entreprises voire des secteurs durablement déstabilisés

et un impact lourd sur l'emploi. Tout le monde a en tête la hausse du nombre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), mais des formes d'ajustement collectif des emplois bien plus larges sont déjà à l'œuvre : départs volontaires, ruptures conventionnelles collectives, accords de performance collective sont autant d'outils à la disposition des entreprises pour diminuer leurs effectifs.

Pendant cette crise, les salariés ont dû et doivent encore faire face, dans un climat anxiogène, et parfois en première ligne.

Ceux des «secteurs essentiels» étaient invités à se rendre sur le lieu du travail, subir davantage de risques pour leur santé et se voir imposer des dérogations aux durées maximales de travail.

D'autres ont dû être en «télétravail imposé», la contrainte liée aux transports ayant laissé place à une déstabilisation de l'équilibre vie privée / vie professionnelle et à un isolement qui a été très mal vécu par beaucoup de salariés.

D'autres salariés ont pu au contraire faire du télétravail un levier pour

répondre plus rapidement et plus efficacement aux problématiques de leurs clients, tout en gardant un lien de qualité avec leur management et leurs collègues.

Demain, une fois la crise sanitaire passée (ou pour le moins maîtrisée), un chemin vertueux se dessine : du télétravail choisi (et non subi), avec des outils adaptés, intégré dans des dispositifs collectifs qui préservent le lien avec l'entreprise et les collègues et qui fait du télétravailleur, quand il «télétravaille», un membre à part entière de la communauté des salariés.

Il faudra tirer les leçons de cette période. La prise en compte des spécificités des métiers et des réalités du travail sera à cet égard clé pour imaginer le travail demain, en veillant à éviter deux écueils. Le premier : sous couvert de télétravail, encourager une perte progressive du lien salarial. L'exemple de la *gig economy* (économie des petits boulots) doit à cet égard nous alerter. Le second écueil est de continuer à cultiver le culte du présentisme en oubliant que des règles partagées et de bons outils permettent déjà de faire un travail de qualité, malgré la distance.



DERRIÈRE LA CRISE SANITAIRE, LE SPECTRE DE LA CRISE ÉCONOMIQUE UN ÉVÈNEMENT SANS PRÉCÉDENT

01

L'épidémie de COVID-19 a conduit à des mesures de confinement touchant près de 4Md d'individus dans le monde avec comme principale conséquence un ralentissement sans précédent de l'activité mondiale. À ce jour, toutes les prévisions de croissance des principaux pays et acteurs de l'économie sont revues à la baisse avec une anticipation d'un effet plus important que lors de la précédente crise financière et économique de 2008/2009.



C'est le plus bas niveau de l'économie mondiale (-4,9%) depuis la Grande dépression.

Dans ses prévisions pour 2020, le FMI avait en juillet 2019 prévu une hausse de +1,4% du PIB pour la France. **En juillet 2020, ces estimations sont revues à la baisse avec une prévision à -12,5%.**

La question de la reprise est fondamentale au regard des risques majeurs sur l'emploi et notamment sur les populations les plus précaires

en incapacité de travailler depuis leur domicile et/ou ne disposant de dispositif d'état compensant l'inactivité.

Selon le Bureau International du Travail (BIT), la baisse d'activité au deuxième trimestre 2020 correspond à plus de 300 millions d'emplois.

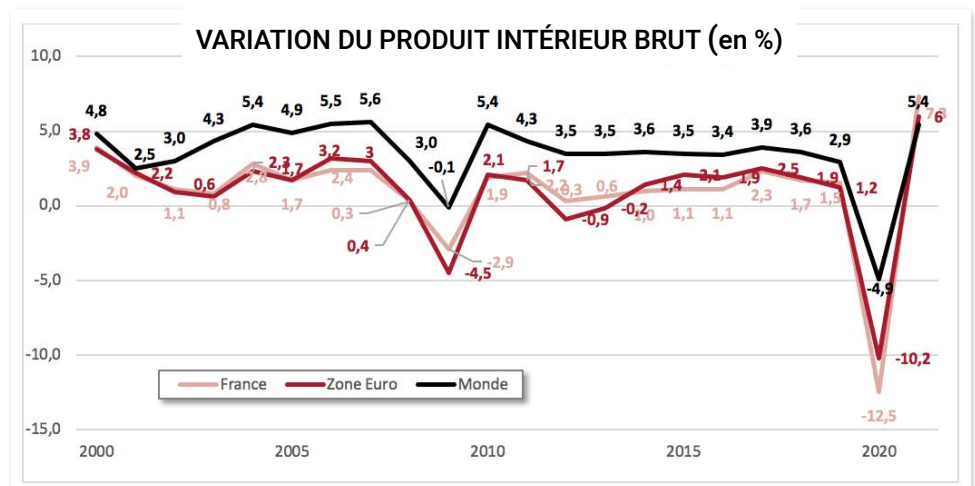
À ce jour, les prévisions de relance de l'activité sont soumises à de nombreux aléas :

- Atteinte ou dépassement du pic épidémique;
- Efficacité des mesures sanitaires limitant les risques de contagion, deuxième vague d'épidémie sur fin 2020, début 2021;
- Capacité des travailleurs à retrouver

de l'emploi y compris en changeant de secteur d'activité;

- Impact des fermetures et/ou réorganisations d'entreprises;
- Coût induit des mesures de préventions pour les entreprises (organisation du temps de travail et des espaces de travail, mesures d'hygiène...);
- Gestion des chaînes d'approvisionnement et anticipation pour les entreprises d'un nouveau risque épidémique;
- Baisse de la demande et déficit de financement;
- Etc.

La prudence conduit donc à une anticipation d'une reprise modérée à horizon 2021 (augmentation progressive de la consommation et des investissements) **avec une prévision de croissance de +5,4% en deçà de 6 points par rapport aux hypothèses de janvier 2020.**



Source : FMI — juin 2020



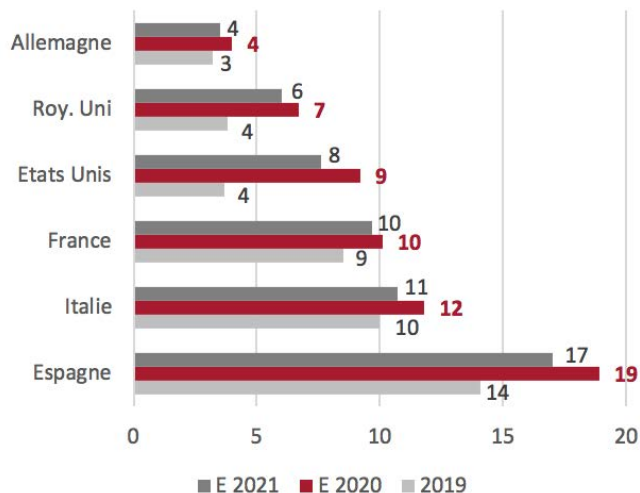
DES EFFETS DISPARATES SELON LES PAYS

Selon l'OCDE, la mise en place du chômage partiel et de dispositif de maintien dans l'emploi a limité, à date, les effets des pertes d'emploi sur les pays européens. Aux États-Unis, des manifestations ont eu lieu pour exiger l'arrêt des mesures de confinement, la perte d'emploi se traduisant

directement par une baisse radicale du pouvoir d'achat.

Pour la France, c'est une dépense 24 Md€ pour 8 millions de salariés. C'est globalement, en France, plus de 100 Md€ de dépenses publiques (en incluant les dispositifs de soutien aux entreprises). Là encore, la vigilance quant à la reprise économique est de mise. En effet, une relance moindre et/ou plus longue à se concrétiser va continuer de peser sur les dépenses de l'État tout en ne permettant pas de limiter les effets sur la destruction d'emplois.

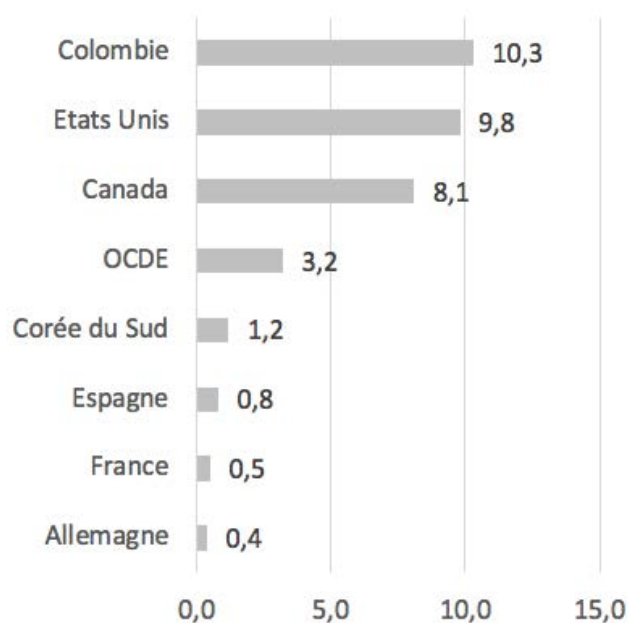
TAUX DE CHÔMAGE (en %)
(prévision du 23/04/20)



Source : Commission Européenne & OCDE

Selon l'INSEE et la Banque de France, l'impact pour la France serait de près d'un million d'emplois détruits pour l'année 2020.

ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE
fév/mai 2020

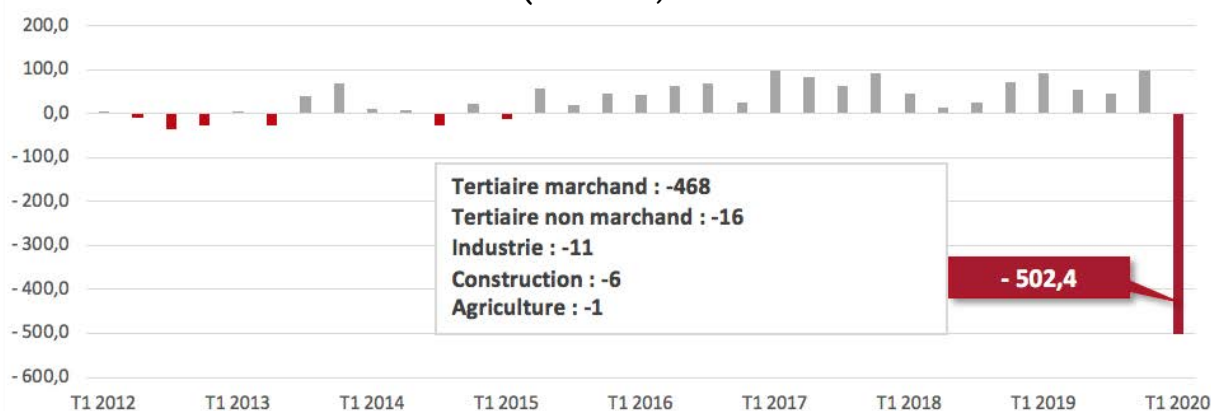


Source : Commission Européenne & OCDE

Sur le premier trimestre de cette année, 93%, dont deux tiers de postes intérimaires, sont perdus sur le secteur tertiaire marchand. Un des objectifs des dispositifs en œuvre est de permettre une reprise des activités économiques dans un délai court pour retrouver les niveaux d'emplois des années précédentes.

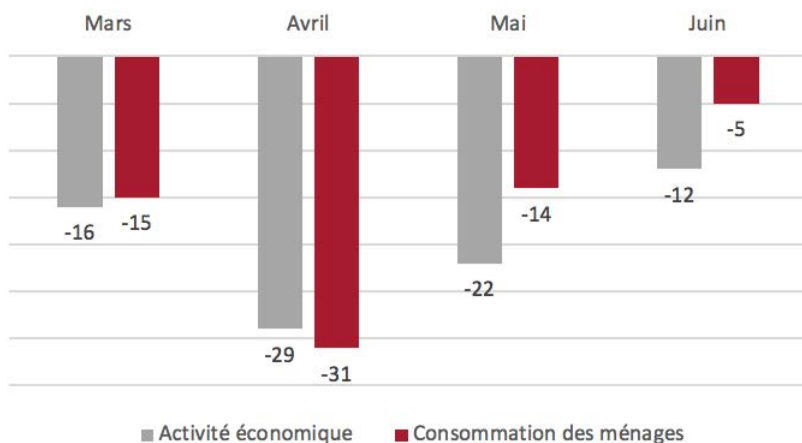


ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DE L'EMPLOI SALARIÉ 2012-2020 (en milliers)



Source : INSEE

ÉVOLUTION MENSUELLE DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET DE LA CONSOMMATION DES MÉNAGES EN 2020 VS 2019 (en %)



LA FIN DE LA DÉGRADATION ?

Dans sa note de conjoncture du 17 juin 2020, l'INSEE révisé l'estimation de baisse du Produit Intérieur Brut (PIB), pour le deuxième trimestre, de -20% à -17% compte tenu d'une reprise de la consommation des ménages en juin (-5% vs juin 2019). Si les indicateurs s'améliorent, il convient de rester prudent en lien avec les risques d'une reprise de l'épidémie. D'ores et déjà et avant toute nouvelle dégradation liée à la crise sanitaire, le PIB français reculerait de 9% en 2020.

Source : INSEE

LE RISQUE DE DÉFAILLANCE

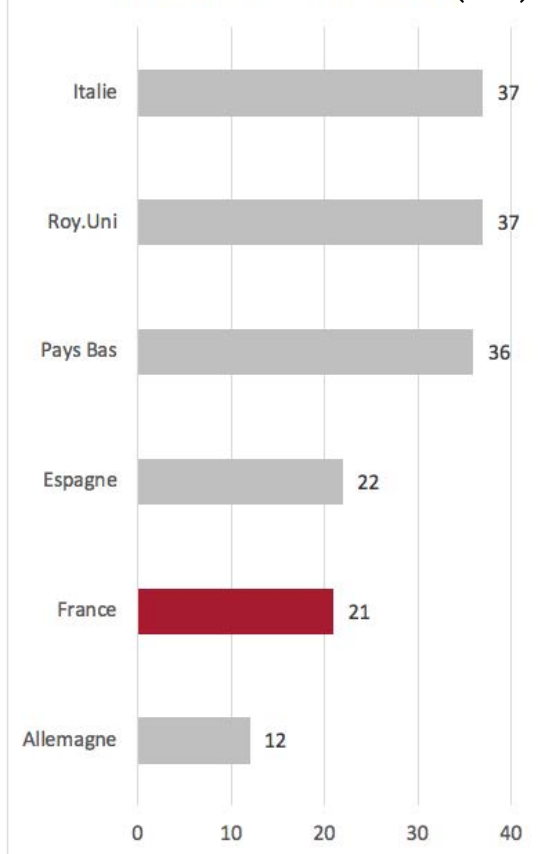
La mesure phare de l'État en France est le Prêt Garanti par l'État (PGE), à concurrence de 90% du montant du prêt, les 10% restant sont supportés par la banque prêteuse. Ce dispositif est à destination de la majeure partie des entreprises, y compris celles en difficulté financière avant la crise sanitaire, qui peuvent emprunter jusqu'à 25% de leur chiffre d'affaires 2019.

En mai 2020, 97 Md€ (dont 64 % financés par les banques mutualistes) ont été accordés sur une enveloppe de 300 Md€, dont 90 % sur les Très Petites Entreprises.

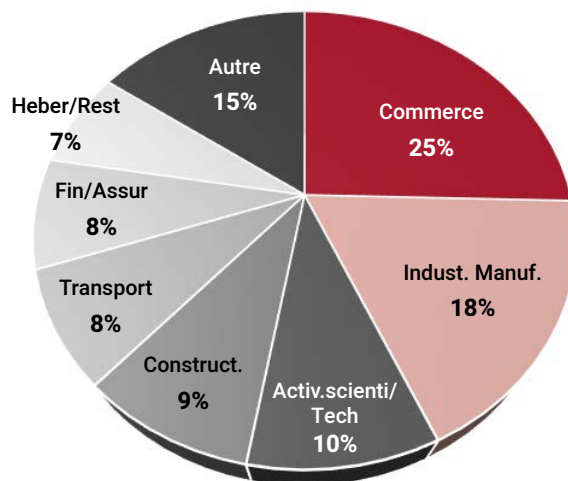
Selon la Banque de France, les entreprises françaises vont atteindre le niveau de 2000 Md€ d'endettement. Ce contexte jamais rencontré soulève de nombreuses interrogations quant aux conséquences pour les entreprises, mais plus globalement pour l'économie. En effet, celles-ci vont devoir faire face à une charge de la dette croissante bien que bénéficiant de taux d'intérêt bas. Ainsi, 2021 voire 2022 devrait permettre de vérifier si la relance de l'économie permet aux entreprises de faire face à leurs échéances (ne pas oublier le report des dettes fiscales et sociales) sinon d'accélérer leur restructuration ou fermeture avec à la clé des suppressions de postes.

Les hypothèses de l'assureur crédit (COFACE) envisagent une hausse de +21 % des défaillances d'entreprises à horizon 2021 avec comme incidente la mise en difficulté des établissements financiers prêteurs.

ÉVOLUTION DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES 2019-2021 (en %)



RÉPARTITION DES PGE (en%)



Source : COFACE/BDF



VRAIES DIFFICULTÉS ET EFFETS D'AUBAINE

La capacité des entreprises à réagir aux conséquences de la crise sanitaire est fondamentale pour l'économie et l'emploi. Celle-ci va dépendre :

- De sa performance enregistrée avant la crise sanitaire et notamment son niveau de trésorerie;
- Des décisions prises pour faire face à la phase de confinement (prise de jours de CP, récup...);
- Des mesures dont a bénéficié l'entreprise (report de dette, PGE, chômage partiel...);
- De sa capacité à relancer rapidement son activité à l'issue du confinement et son niveau de dépendance d'autres acteurs économiques (demande des clients, approvisionnement...);
- En conséquence de pouvoir générer du flux financier pour faire face à ses échéances et financer son exploitation;

Les entreprises sont de fait inégales tant au regard de leur situation d'avant crise que du secteur d'activité dans lequel elles opèrent. L'analyse doit se faire au cas par cas. Il n'en demeure pas moins un risque pour l'emploi, celui-ci servant régulièrement d'ajustement pour garantir la compétitivité exigée par l'actionnaire, dans un fonctionnement courant de l'entreprise.

Dans un contexte de crise, les effets ne peuvent qu'en être amplifiés. Ainsi plusieurs facteurs pourraient se cumuler pour justifier des réorganisations voire des restructurations dans les entreprises :

- Une situation économique difficile avant l'épidémie et aggravée par le confinement;
- Un projet de réorganisation reporté suite à la crise;
- Une accélération de la digitalisation des activités et/ou une évolution de l'organisation du travail issue de la période de confinement;

- Un arrêt de l'activité pendant la crise sanitaire et une relance de celle-ci trop longue pour porter ses fruits;
- Un mix de ces éléments;

Il sera nécessaire d'analyser les motivations des entreprises dans les projets qu'elles soumettront aux informations consultations des CSE, afin de déterminer la part structurelle et conjoncturelle dans les arguments qu'elles apporteront et ainsi de pouvoir relativiser le cas échéant la réalité de l'épidémie et de ses conséquences.

Si le pari fait par l'État au travers de ses engagements vise à limiter les chocs sociaux consécutifs à la crise sanitaire, de nombreux indicateurs appellent à la vigilance et ne peuvent exonérer un risque majeur sur les pertes d'emplois à horizon 2021/2022.

LE TRAVAIL A L'ÉPREUVE DE LA DISTANCE

L'AMBIVALENCE PRIMORDIALE DU TÉLÉTRAVAIL

02

Depuis début avril, études et sondages se multiplient sur le sujet du ressenti des salariés sur le télétravail. Parfois, ils pointent le fait qu'une majorité de personnes regrettent leur bureau, d'autres fois ils mettent en lumière une majorité de personnes souhaitant continuer à télétravailler après la crise. Cette contradiction apparente souligne, si besoin était, qu'il y a autant de vision du travail que de salariés.

En revanche, un consensus se dégage sur les points positifs et négatifs du télétravail.

D'un côté, il permet d'éviter de passer de longues heures dans les transports et les embouteillages, d'organiser sa journée de travail en prenant en compte ses impératifs personnels.

De l'autre, il isole, il oblige à donner un tour formel aux échanges, il ne permet pas de s'extraire de son univers privé et redistribue aux femmes plus de tâches...

«Le télétravail n'est pas la panacée, il n'est qu'un mode d'organisation parmi d'autres»

Ces différents constats confirment que le télétravail n'est qu'un mode d'organisation du travail qui doit se conjuguer et coexister avec d'autres formes d'organisations. Le tout télétravail, surtout imposé et effectué au seul domicile du salarié, est voué à l'échec. L'absence de télétravail apparaît pour les métiers où il est techniquement possible comme dommageable à la qualité de vie des salariés. En ce sens, les termes de la loi actuelle paraissent équilibrés. **Les textes parlent de volontariat et de réversibilité. Les accords d'entreprise futurs vont probablement pousser le curseur vers plus de télétravail. Dans ce contexte, la notion de volontariat doit être préservée.** Le temps de travail doit être spécifié et être en accord avec la charge de travail.



«La crise du Covid-19 a permis à de nombreuses populations de salariés de bénéficier du télétravail alors qu'ils en étaient exclus jusqu'à présent»

La crise du Covid-19 a été un accélérateur d'expérimentation sur le télétravail. Si son histoire était longue, il n'avait jamais été pratiqué aussi largement. Il a embarqué des populations nouvelles (professions intermédiaires ou employées) et la démonstration a été faite que ces nouveaux publics pouvaient bel et bien télétravailler s'ils avaient la formation et les équipements nécessaires. Dans

un contexte où le télétravail semble s'être ouvert un avenir radieux, il apparaît essentiel de se demander si l'expérience du télétravail fera dans la durée la démonstration des nombreuses qualités qu'on lui attribue.

QUEL TÉLÉTRAVAIL VOULONS-NOUS ?

Le télétravail repose a priori sur une relation de confiance de l'employeur envers un salarié sur lequel il ne peut plus exercer les contraintes et contrôles qu'offre un espace partagé. Certains

télétravailleurs se réjouissent d'ailleurs dans leurs témoignages de travailler à la maison loin du regard du petit chef et des multiples regards de l'open-space.

Pour autant, la liberté et l'autonomie retrouvées sont toutes relatives dans un contexte où l'informatique permet une traçabilité des connexions et où la seule atteinte d'objectifs individualisés devient l'indicateur de référence de la relation de travail.

« Le télétravail accentue la dimension abstraite du travail introduite par un management obsédé par les chiffres, la formalisation, le contrôle et qu'il multiplie les procédures, les protocoles, les reportings. * »

Danièle Linhart

Le travail à distance pourrait devenir à terme une caricature de ce qu'il est souvent en présentiel. Qu'aura-t-on finalement gagné à être en survêtement et pantoufles, avec un chat sur les genoux, si le travail à distance renforce la standardisation des tâches, le contrôle numérique en temps réel et l'individualisation de la mesure de la performance ?

Les journaux rapportent que la vente des logiciels espions aurait connu un essor durant le confinement aux États-Unis (capture d'écran toutes les dix minutes, sites web et tout ce qui est tapé sur le clavier enregistré, calcul du nombre de mails envoyés). En France, de telles pratiques sont strictement encadrées par la CNIL et doivent être marginales, mais il n'est jamais inintéressant de voir ce qui se passe ailleurs.

Verra-t-on un jour notre chat comme l'ennemi, celui qui nous a fait trop vite oublier que nous n'étions qu'un être avec un casque sur les oreilles, sur sollicité, angoissé par les objectifs à tenir et déprimé par le manque de chair de notre contribution sociale ?

LE TÉLÉTRAVAIL INTERROGE LA QUESTION DU LIEN SOCIAL ET DE L'ATTACHEMENT À L'ENTREPRISE

Le principal dommage du travail à distance sur le long terme est probablement la dissolution des liens, liens techniques et coopératifs, mais aussi sentiment d'appartenance voire de fierté de faire partie d'une entreprise commune.

Le télétravail pose et posera de façon plus aiguë la question du sens du travail. Beaucoup se seraient interrogés sur l'utilité de leur travail lors du confinement dans un contexte social où étaient héroïsés les travailleurs en première ligne, notamment les soignants, dont l'utilité sociale s'imposait. L'héroïsation des travailleurs en première ligne peut avoir pour effet de faire

passer pour des imposteurs ceux qui bénéficient du télétravail, mieux payés en général, et dont le fruit du travail n'est pas directement visible. Si travailler, c'est être là, que font ceux qui peuvent se cacher dans un recoin de leur domicile ?

La diffusion du télétravail passe par une refondation du travail en général pour que soit donné à chacun le sentiment que son activité fait sens et contribue utilement à faire société.

« Les salariés doivent pouvoir peser sur la définition de leur travail avant que de l'emporter chez eux, au risque d'être bien seul à la maison avec leur lien de subordination. »

En somme, pour bénéficier des attraits du télétravail, il faut déjà interroger la qualité du travail offerte en présentiel et le modèle de management de l'entreprise. Faire partie d'un nous et faire œuvre commune nécessite une délibération sur le travail que l'on expérimente d'abord dans la spontanéité avec des formes de communication affective. Les TIC (Technologies de l'Information

et de la Communication) sont peut-être à même de créer dans la durée des systèmes de sens et de valeurs partagés si et seulement si ce système de sens fonctionnait déjà en présentiel.



Le télétravail pose également la question du rapport du salarié à son entreprise et interroge le statut du salarié et son évolution : le risque n'est-il pas, avec la banalisation du télétravail et un recours intensif à ce mode d'organisation, de pousser les entreprises à penser travail à façon plutôt que CDI ? Par ailleurs, l'éloignement du salarié ne se conjuguera-t-il pas avec un appauvrissement professionnel et une réduction de ses possibilités d'évolution ?

Le travail doit être débattu et le télétravail soigneusement défini, encadré, négocié pour que le plaisir de travailler en short et en tongs ne s'avère pas un miroir aux alouettes.

QUELQUES BONNES PRATIQUES POUR UN TÉLÉTRAVAIL DE QUALITÉ

03

La mise en place du télétravail doit s'inscrire dans un processus de concertation dans l'entreprise afin de rencontrer l'adhésion des salariés, de sorte que cette forme d'organisation du travail soit bien acceptée et efficace pour le salarié comme pour l'employeur. Motivations, perceptions, savoir-faire, niveau d'autonomie, capacité d'organisation, intérêt de chaque salarié méritent d'être pris en compte.



« Les psychologues du travail conseillent souvent une démarche participative et des groupes expérimentaux. »

ACCEPTATION ET PRÉPARATION LES MAÎTRES MOTS

Le télétravail, même contraint du fait par exemple d'une crise sanitaire, ne doit pas être subi, car cette sujétion brutale est souvent la source d'une dégradation des conditions de travail et un facteur de risques psychosociaux.

On comprend donc que la mise en œuvre du télétravail doit se préparer, tout particulièrement lorsque le lieu de télétravail sera le domicile du salarié. Bonne occasion pour y intégrer un certain nombre de bonnes pratiques et de les diffuser aux salariés concernés. Lesquelles ?

LES CONDITIONS DE TRAVAIL S'APPLIQUENT AUSSI EN TÉLÉTRAVAIL

Les experts en santé et condition de travail s'accordent à dire que la mise en place du télétravail doit notamment prendre en compte :



DES ASPECTS PSYCHOSOCIAUX

liés notamment à la préservation des équilibres et de la séparation entre sphère privée et

sphère professionnelle et au maintien de la santé au travail. Ainsi est-il vivement souhaitable que le salarié puisse disposer d'un endroit isolé pour travailler,

et si possible, un endroit véritablement dédié comme un bureau ou une pièce facilement isolable. Cette règle n'a pas pu être respectée dans de nombreux cas comme en attestent les interventions imprévues d'enfants et d'animaux lors de visioconférences ou d'appels téléphoniques.



DES ASPECTS ERGONOMIQUES liés à la qualité des conditions de travail et à la santé au travail.

Il s'agit là de prendre en compte l'espace de travail, l'aménagement de l'environnement de travail et les outils mis à disposition du salarié. Dans un monde idéal, le salarié

devrait disposer d'un bureau, d'un fauteuil ergonomique, d'un écran fixe, en plus de l'écran de son ordinateur portable, d'un clavier séparé, d'une souris et de tout l'équipement nécessaire au travail et aux communications.

Posture de moindre inconfort pour le travail sur écran



QUELQUES BONNES PRATIQUES

S'agissant du bureau, il est indispensable d'adapter la position du bureau, la position de l'écran ainsi que tous les éléments liés à l'assise face à un écran. Il est essentiel de bouger et de changer de posture pour à la fois reposer les points de tensions musculaires et le regard.

Les ergonomes recommandent également d'alterner l'utilisation d'un écran à la lecture sur papier et à de l'écriture à la main si possible.

Haut du moniteur hauteur des yeux (sauf cas particulier)

Mains dans le prolongement des avant-bras

Angle bras/avant-bras compris entre 90° et 135°

Pied reposant à plat sur le sol



ET QUAND LE SALARIÉ N'A PAS DE BUREAU, D'ESPACE DÉDIÉ, CE QUI EST LE CAS LE PLUS FRÉQUENT ?

Essayer d'obtenir la possibilité de travailler dans un tiers-lieu, un espace de coworking

À défaut, respecter chez soi quelques règles simples :

- Sortir ses dossiers et outils le matin, les ranger le soir, pour matérialiser la séparation des sphères privées et professionnelles ;
- S'habiller, ne pas changer ses routines du matin : réveil, alimentation... ;
- Organiser son temps de travail encore plus que d'habitude, au bureau. : regrouper les tâches, planifier sur les journées de télétravail. Définir des créneaux avec son manager et ses collègues pour s'appeler et pour pouvoir travailler efficacement. Adopter un rythme quotidien permettant de séparer les temps de travail et les temps personnels. Se fixer des horaires et respecter les pauses (déjeuner notamment) ;
- Être très attentif à sa posture de

travail : essayer de régler sa chaise par rapport au plan de travail choisi ; à défaut s'asseoir en maintenant son dos droit, y compris par terre. Éviter par conséquent les postures qu'affectionnent nos adolescents pour surfer sur les réseaux sociaux ou jouer avec tablettes ou smartphones ;

- Dans tous les cas, aucune position de travail n'est bonne lorsqu'elle est maintenue trop longtemps. En changer lorsque des tensions (cervicales, épaules, poignets) se font sentir ;
- Ne pas poser directement l'ordinateur sur vos genoux : chaleur dégagée et distance insuffisante des yeux ;
- Varier les utilisations de l'ordinateur entre utilisation active ou plus passive (lecture par ex.) ;
- Soulager les sollicitations visuelles : tourner son regard vers l'extérieur de temps en temps, régler la luminosité de son écran, régler la luminosité environnante (rideaux, lumière d'appoint, protéger ses yeux de la lumière bleue en cas de problème de vision, éviter les situations

d'éblouissement [plan de travail réfléchissant, position par rapport au soleil) ;

- Alternier visioconférences et appels téléphoniques pour limiter le temps d'écran ;
- Profiter des appels téléphoniques et des conf-calls pour se lever, se dégourdir les jambes et détendre ses muscles. D'une façon générale, prévoir des pauses pour bouger, s'aérer l'esprit et le corps ;
- Pratiquer la déconnexion : renseigner son agenda sur les temps déconnectés, s'imposer de ne pas travailler le soir et le week-end, utiliser les messages en absence.

Ces quelques bonnes pratiques ne prétendent pas à l'exhaustivité. Mais, si elles sont bien appliquées, alors le salarié pourra se prémunir efficacement contre des conditions de travail dégradées et contre un certain nombre de facteurs de risques pour sa santé.

Si le télétravail n'est certainement pas la panacée, autant en faire un mode d'organisation du travail acceptable et confortable pour le salarié.

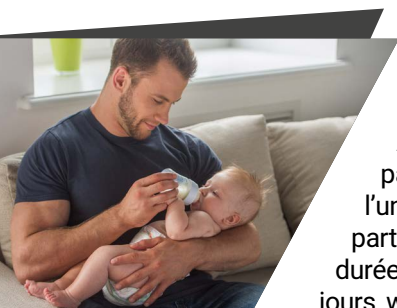
BRÈVES JURIDIQUES

04

TÉLÉTRAVAIL : ENFIN UNE NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ?

La crise sanitaire montre que le télétravail peut concerner plus de salariés et porter sur plus de jours mais entre télétravail «forcé» ou «souhaité», la question de l'organisation d'un télétravail régulier et coordonné avec une présence dans les locaux est réelle. Il faut aussi un télétravail sécurisé et raisonnable pour le salarié, celui dégradé pendant le confinement n'étant pas un modèle. Les organisations syndicales demandaient une négociation pour fixer un cadre mais

le patronat se contente de l'ordonnance de septembre 2017 qui déshabille l'ANI de 2005. Le 22 septembre, assurément pressées par l'exécutif, les employeurs y ont consenti du bout des lèvres mais pas d'accord contraignant dit le MEDEF. La négociation au niveau des entreprises lui suffit ! A suivre donc les rencontres des 3 et 23 novembre prochains...



LES PAPAS VONT POUVOIR/DEVOIR BIBERONNER

À compter du 1^{er} juillet 2021, le congé paternité est doublé. Une mesure qui fait l'unanimité et s'inscrit pour un meilleur partage des responsabilités familiales. La durée reste exprimée en jours calendaires soit 25 jours, week-end compris ce qui donne 28 jours en

ajoutant les jours accordés pour la naissance. Neuf semaines étaient préconisées, nous en restons loin mais un pas est fait vers deux objectifs : permettre un plus grand investissement des pères à l'arrivée d'un enfant et dépasser les rôles stéréotypés de chaque parent.

PSE : LE CONTRÔLE ADMINISTRATIF NE PEUT SE LIMITER AUX MESURES SOCIALES

Le tribunal administratif de Montreuil en annulant le 23 juillet dernier le PSE homologué de l'AFPA rappelle que la Direccte doit aussi vérifier la régularité de l'information et de la consultation du CSE et la définition des catégories professionnelles fait partie de la procédure. Ici, le tribunal a observé que l'AFPA raisonnait sur son organisation cible et non à partir des fonctions occupées avant restructuration ou de la formation commune des salariés pour construire le

périmètre d'application des critères de licenciement. Un débat que CSE et OS ne connaissent que trop. Ajoutons à cela l'absence de contrôle de la Direccte sur les RPS que le tribunal administratif sanctionne et vous voyez l'importance de rencontrer la Direccte pour motiver vos critiques quand le PSE vous semble bancal. Vous devriez désormais bénéficier d'une oreille plus attentive.



NOS PUBLICATIONS

N'hésitez pas à télécharger sur notre site Internet nos dernières publications



L'ACTIVITÉ PARTIELLE :
Tout ce que vous devez savoir !



ALLÈGEMENT DU COÛT DU TRAVAIL :
quel impact sur le pouvoir d'achat et quels leviers pour les NAO



NOS FORMATIONS

Vous pouvez télécharger sur notre site Internet notre catalogue des formations pour les représentants du personnel.

SIÈGE D'APEX ET D'ISAST

32, rue de Chabrol - 75010 Paris
Tél. : 01 53 72 00 00 / info@apex-isast.fr

APEX-ISAST FORMATION

32, rue de Chabrol - 75010 Paris
Tél. : 01 53 72 00 00 / formation@apex-isast.fr

NORD

36, rue Inkermann - 59000 Lille
Tél. : 03 20 15 86 19 / nord@apex-isast.fr

GRAND-SUD

117, avenue de Palavas - 34070 Montpellier
Tél. : 04 67 06 95 55 / grand-sud@apex-isast.fr

GRAND-ouest (RENNES)

Immeuble Alizés
22, rue de la Rigourdière - 35510 Cesson-Sévigné
Tél. : 02 99 83 53 98 / grand-ouest@apex-isast.fr

5, rue le Nôtre - 44000 Nantes
Tél. : 02 51 82 82 38

RHÔNE-ALPES

11, avenue Paul Verlaine - 38100 Grenoble
rhone-alpes@apex-isast.fr

Le Mercure, 94, rue Servient - 69003 Lyon
Tél. : 04 37 48 29 80