

Télétravail : FBI (fausse bonne idée) ?

Par Michel-Edouard Ruben - Fondation IDEA

Durant le cycle de débats sur la croissance qualitative au Luxembourg dans le cadre du rapport sur la troisième révolution industrielle, l'idée - citée par au moins deux ministres - selon laquelle le « télétravail » était l'avenir a semblé faire l'unanimité.

Dans le contexte luxembourgeois (niveau de qualification de la population active relativement élevé, près de 40% des salariés travaillant plus de 40 heures par semaine, plus de 170.000 travailleurs frontaliers dont près de 90% utilisent une voiture pour aller au travail, difficulté de circulation aux heures de pointe, niveau élevé d'émission de Co2/hab.), le télétravail peut être perçu comme une panacée avec le pouvoir d'augmenter le degré d'autonomie des salariés, de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, de « retirer des milliers de voitures des routes », et de réduire le niveau de pollution. A mon humble avis, il s'agit là de pensées magiques et de vœux pieux ; d'ailleurs du télétravail à grande échelle risquerait de générer des « problèmes » bien supérieurs aux avantages supposés.

Le télétravail et la conciliation vie privée - vie professionnelle

Actuellement au Luxembourg, deux emplois sur trois créés requièrent une formation de type enseignement supérieur, et le pourcentage des 30-34 ans détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur (53%) est l'un des plus élevés d'Europe. Le Luxembourg est ainsi une économie où la connaissance tient une place croissante dans le processus productif, et où l'activité (réflexion, documentation, échange et « réseautage » (emails)) se fait tant en dehors que durant les heures officielles de travail. Dans ce contexte, l'autonomie et la liberté permises par le télétravail semblent indiquer qu'il est particulièrement recommandé pour les actifs du Luxembourg, qui dès lors profiteraient pleinement de la souplesse offerte¹. Sauf qu'avec une éventuelle généralisation du télétravail, le travail risque fort de déborder sur l'espace privé, ce qui remettrait en cause de facto la notion même de « temps de travail », risquerait de déboucher sur une « télédisponibilité généralisée », voire pourrait réduire les possibilités d'inactivité pour les salariés puisque l'inaptitude au travail ne se confond pas nécessairement avec l'inaptitude au télétravail². En définitive, le télétravail au lieu de permettre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle pourrait bien déboucher - s'il était généralisé comme parfois évoqué - sur une situation où le travail traverserait l'ensemble des temps sociaux et de vie, et où il deviendrait difficile de borner la journée de travail. La sixième enquête européenne sur les conditions de travail (2016) rappelle d'ailleurs que le Luxembourg est (déjà) l'un des pays européens où les salariés utilisent le plus souvent en dehors de leur lieu habituel de travail des ordinateurs/tablettes/téléphones mobiles pour des activités professionnelles, où le télétravail à domicile est le plus répandu : « Around 11% of workers in the EU

¹ Par exemple la possibilité d'interrompre sa journée de travail pour aller chercher un enfant à l'école, rendre visite à un proche, ou se rendre à un rendez-vous.

² C'est par exemple le cas d'une entorse qui empêche de conduire pour se rendre au travail mais n'empêche pas de travailler à domicile.

use ICT outside of the employer's premises: 3% telework mainly from home and 8% are exclusively ICT-mobile workers. The proportion of both is highest in the financial services sector; these are mainly at higher occupational levels (managers, professionals and technicians). Denmark, Netherlands, Sweden and Luxembourg have the highest proportions of ICT-mobile workers and teleworkers », et que les télétravailleurs sont plus souvent confrontés à un très haut niveau d'exigence dans leur travail « Overall, according to the job quality indices, ICT-mobile workers and teleworkers experience greater work intensity ». Le télétravail ne serait donc pas une « garantie » de vies privée et professionnelle harmonieuses.

Le télétravail et la pollution

Le Luxembourg est le pays de l'UE présentant le taux de motorisation le plus élevé, et l'un des pays où le temps moyen passé dans les embouteillages est le plus long – notamment parce que les déplacements domicile-travail des frontaliers et des résidents se font généralement en voiture, et le plus souvent sans autre passager que le conducteur. Compte tenu des rejets de Co2 par les voitures (130 grammes de Co2/km), le télétravail - qui réduit l'utilisation de la voiture pour se rendre sur le lieu de son travail - est perçu comme un allié objectif dans la lutte contre le réchauffement climatique. Sauf que s'il est vrai que le télétravail restreint le transport en voiture, le bilan global de l'opération (en termes de réduction de la pollution) devrait être très limité. Sur les 10 millions de tonnes de Co2 émises dans le pays en 2014, les frontaliers ne représentent qu'entre 5%³ et 15%⁴. Sous l'hypothèse (hautement improbable) que tous les frontaliers télétravailleraient (soit à domicile, soit dans un télécentre installé dans les régions voisines), l'impact direct sur les émissions de Co2 totales ne serait que de l'ordre de 1 à 3%⁵, des niveaux de réduction d'émission pouvant être atteints par d'autres moyens moins radicaux et représentant moins de risque pour la vie privée ou l'organisation du travail comme la poursuite du développement des transports en commun, le renouvellement du parc automobile et l'utilisation de véhicules moins polluants, ou un système de développement économique polycentrique qui permet d'atténuer la concentration des activités (et des déplacements) au sein de l'agglomération de Luxembourg-ville. D'ailleurs, en réduisant les déplacements pour se rendre au travail, les consommations évitées risquent d'être en partie annulées par le changement d'habitude (utilisation de la voiture par d'autres membres de la famille le jour où le salarié est en télétravail, non-installation à proximité immédiate de la frontière, etc.).

Les (nombreuses) externalités négatives en rapport avec le télétravail

Le traitement fiscal des frontaliers qui télétravailleraient est généralement avancé au Luxembourg comme étant un grand obstacle au développement du télétravail, mais comme le démontre – à certains égards – le fonds (de compensation) Juncker- Reynders, cet obstacle n'est pas

³ Voir : F. Schmitz (2012), Evolution des émissions de CO2 liées aux déplacements domicile-travail des frontaliers travaillant au Luxembourg, working paper du CEPS/INSTEAD.

⁴ Source : STATEC.

⁵ À titre de comparaison le transit des transporteurs étrangers représente 20% des émissions.

insurmontable. D'autres éléments plaident en réalité contre la généralisation du télétravail. Tout d'abord, le télétravail risque de reporter des coûts (mutualisés au sein de l'entreprise) sur le salarié (électricité, chauffage, gestion informatique, assurance accident, etc.). Ensuite, le télétravail peut être source d'inégalité puisque toutes les activités ne sont pas « télétravaillables », et que le profil type du télétravailleur est celui d'un homme, cadre ou ingénieur ; les femmes, et les personnes moyennement qualifiées sont ainsi surreprésentées dans les activités non forcément éligibles (ouvrier de l'industrie ou du bâtiment, assistantes maternelles, aides à domicile, agents de restauration et de sécurité). Aussi, le télétravail (à domicile) pourrait obliger les proches du travailleur vivant avec lui à modifier leurs comportements (respect de l'intimité, rituels afin de marquer la journée de travail, interdiction de sollicitation malgré la présence au domicile, etc.), ce qui est facteur de conflit. De plus, le télétravail tend à réduire le caractère « social » de l'activité de production et à conduire à l'isolement du télétravailleur (moins d'échange avec les collègues, difficultés à partager les bonnes pratiques), risque de « démotiver » les salariés désireux de télétravailler mais non éligibles, ou de stigmatiser d'anciens télétravailleurs à qui on enlèverait le droit au télétravail suite à une baisse constatée de leur productivité. Enfin, les investissements nécessaires pour permettre un développement à plus grande échelle et à moindre risque du télétravail (notamment en termes de sécurité informatique et de secret professionnel) apparaissent, compte tenu de la structure de l'économie luxembourgeoise (importance du secteur financier et des activités transfrontalières), comme des coûts d'opportunité élevés.

Dès lors, pourquoi le télétravail est-il autant perçu comme l'organisation du travail de l'avenir ? Une partie de la réponse se trouve sans doute dans le « fétichisme » high-tech qui confond trop souvent ce qui est faisable avec ce qui est souhaitable⁶, et ne tient généralement pas assez compte des fourchettes d'applicabilité⁷ et d'adaptation⁸ en matière d'innovation. En 1970 (déjà), un rapport « prophétisait » que « la plupart des américains travailleront à domicile en 1990 », il n'en a rien été ; en 1995 un « futurologue, théoricien économique et social » « prédisait » la fin du travail, il a récemment annoncé que la troisième révolution industrielle, qui devait précipiter la fin du travail, allait (en tout cas au Luxembourg) offrir de l'emploi de masse pour 40 ans. Il n'est donc pas impossible, pour paraphraser Keynes, que le télétravail se retrouvera bientôt dans les discussions à la place qui lui revient, à savoir l'arrière-plan... et qu'on lui préférera la notion d'horaire libre. Après tout, compte tenu des embouteillages, pourquoi prenons nous tous la route pour être au travail autour de 8h30?

⁶ Voir à ce sujet : <http://www.fondation-idea.lu/2016/02/09/la-fin-du-travail-approche-t-elle/>

⁷ La fourchette d'applicabilité désigne le nombre de secteurs ou d'entreprises différents auxquels une innovation peut être appliquée avec des effets nets positifs.

⁸ La fourchette d'adaptation désigne le degré de réorganisation de l'activité économique nécessaire avant de pouvoir observer des effets positifs de cette innovation.