

TEXTO 1**DES TÉLÉTRAVAILLEURS LIBRES MAIS ÉPUISÉS**

Le lundi matin, Léna se réveille à Marseille. Après avoir bu un café, la chargée de communication rejoint sa compagne Aurélie dans le salon. Face à face, de part et d'autre d'une grande table, elles ouvrent leurs ordinateurs et se mettent au travail. Léna habite pourtant à Paris, où sont situés les bureaux de son employeur, une association d'aide humanitaire. Mais aujourd'hui et demain, elle est en télétravail. Elle réalisera toutes ses missions depuis l'appartement d'Aurélie, et le couple pourra passer quatre jours ensemble sous le soleil phocéén – au lieu d'un court week-end habituellement. *« Le télétravail m'apporte une flexibilité et une liberté incroyables !, s'exclame Léna. Cela me permet d'investir davantage mes centres d'intérêt, de développer une activité artistique, de me nourrir intellectuellement... »* Elle écoute des émissions de radio ou des podcasts en travaillant, et prend l'habitude de peindre pendant ses pauses.

Une majorité de télétravailleurs seraient aussi conquis que Léna, d'après une enquête publiée par l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens-CGT en septembre 2021. 83% des répondants indiquent bien le vivre, 71% trouvent qu'il offre davantage de souplesse dans les horaires, et nombre d'entre eux estiment être moins fatigués dans ces conditions. Un avantage majeur évoqué par les salariés est l'économie du temps de trajet. *« Il ne faut pas minimiser la question des transports, déclare Sophie Binet, cosecrétaire générale de l'Ugict-CGT. Ce n'est quand même pas rien dans une semaine de gagner six à dix heures, en termes de fatigue évitée notamment. »* L'autre motivation principalement invoquée par les salariés est un meilleur équilibre entre vies professionnelle et personnelle. Mais derrière cet apparent consensus se cachent une réalité plus complexe et une forte hétérogénéité selon les individus ⁽¹⁾.

Des journées de travail plus longues

Selon Gabrielle Schütz, maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines et coordinatrice scientifique du numéro 43 de *Sociologies pratiques*, « Les organisations à l'épreuve du télétravail », les conditions de travail pourraient s'être dégradées : *« Dans mes enquêtes au sein d'organisations publiques, j'observe pour beaucoup de salariés un allongement du temps de travail. La grande majorité des personnes que j'ai rencontrées disent que cela permet de ne pas être tout le temps interrompu et de gagner en efficacité... Mais qu'il y a aussi moins de pauses dans la journée. »* Même l'argument du temps de transport ne va pas de soi : dans les faits, ces moments gagnés sont le plus souvent utilisés pour travailler davantage ; on commencera plus tôt en espérant finir sa journée plus tôt, mais sans succès... Léna reconnaît elle-même que le télétravail a ses mauvais côtés. Elle confie aussi avoir parfois du mal à séparer les temps d'activité et de repos. *« Je fais tout sur mon ordinateur personnel, ce qui crée parfois un flou et m'empêche de me concentrer... »* Autant de facteurs qui peuvent jouer de manière négative sur la santé mentale et physique des télétravailleurs : angoisse, anxiété, stress, troubles musculo-squelettiques... Des risques notamment pointés par Émilie Vayre, chercheuse en psychologie du travail et des organisations ⁽²⁾.

De grandes inégalités

Bien vivre ou non le télétravail dépend d'une multitude de facteurs. En l'absence de cadre commun à toutes les entreprises (*encadré n° 1*), les conditions peuvent varier selon la société, le poste, la position hiérarchique du collaborateur ou de la collaboratrice... On observe d'abord des inégalités de genre, notamment sur la question du temps libéré. L'enquête de G. Schütz démontre que les femmes vont l'utiliser pour se consacrer à des tâches domestiques, parentales mais souvent aussi ménagères, quand les hommes vont l'utiliser pour passer plus de temps avec leurs enfants ou pour du temps pour eux (faire un footing, dormir plus...) Une enquête réalisée par Ipsos et le Boston Consulting Group pointe aussi la plus grande charge mentale des femmes. Le télétravail exacerbe ainsi les inégalités entre femmes et hommes, au risque de réassigner les travailleuses à l'espace domestique. Elles sont aussi plus nombreuses à déclarer ne pas disposer d'un endroit au calme pour télétravailler : 26 % pour les femmes contre 20 % pour les hommes⁽³⁾.

Au-delà du genre, la souplesse horaire plébiscitée par les télétravailleurs ne s'applique pas à tout le monde. « *Par exemple, dans la fonction publique, les agents de catégorie A bénéficient d'un cadre assez souple, avec davantage d'autonomie qu'en présentiel. Pour les agents de catégorie C, sur des postes d'exécution, le télétravail, introduit plus récemment, est plus contraint et ne rime pas forcément avec plus de flexibilité* », illustre G. Schütz. C'est le cas de Julien, conseiller clientèle chez Boursorama, passé en télétravail à temps plein ; une disposition adoptée par l'écrasante majorité des employés de la banque en ligne (*encadré n° 2*). Plusieurs mois après avoir accepté ce nouveau régime proposé par son entreprise, il se demande parfois si ses conditions de travail ne sont pas plus contraignantes qu'en présentiel : « *Mes horaires sont toujours aussi cadrés (8 h-16 h 36) et j'ai parfois l'impression d'être plus surveillé qu'avant... Je me demande si on vérifie que je me suis bien connecté à l'heure par exemple, notamment après les pauses.* » Sans les discussions à la machine à café Julien se sent isolé, en mal de lien social, une dimension primordiale pour lui. « *Je me rends compte que j'ai besoin de contact humain... Le midi, j'aimais aller au restaurant avec mes collègues. Et quand ça se passe mal avec un client, je suis seul face à lui, ajoute-t-il. Je ne peux pas en parler aux autres, souffler un peu...* » Depuis quelques mois, Julien est suivi par un psychologue.

Démotivation et perte de sens

Pour certains salariés, la distance conduit à une forme de déconnexion avec leur entreprise. Disparition des échanges informels, individualisation de l'organisation du travail et affaiblissement du collectif de travail conduisent dans certains cas à une perte du sentiment d'appartenance. Le travail à distance, selon G. Schütz, contribue à modifier le sens de nombreux métiers et l'idée que les individus se font de leur utilité sociale. C'est le cas notamment de certains emplois longtemps réputés « non télétravaillables », nécessitant un accueil et un contact avec un public, et aujourd'hui réalisés à distance. France, assistante de direction dans les affaires publiques, se reconnaît de moins en moins dans ses fonctions : « *Je ne sers plus qu'à réserver des billets de train ou d'avion pour mon patron, que je n'ai pas vu depuis des semaines...*

Et à répondre aux mails. » Le télétravail peut aussi empêcher le salarié d'élargir ses fonctions, ce qui lui permettait pourtant d'apprécier davantage son travail : « *Dans les métiers d'assistance par exemple, les fiches de poste décrivent souvent des fonctions d'ampleur assez limitée. Mais en réalité, en présentiel, ce sont des personnes qui en font beaucoup plus, parce qu'au gré des interactions avec autrui, on leur donne des choses à faire et elles montrent leur utilité sociale,* développe G. Schütz. *Elles peuvent prendre part au travail "sur le fond" des personnes qu'elles assistent au lieu de se cantonner à la gestion des agendas, l'organisation des réunions, l'envoi du courrier...* » Elles participent par exemple à la rédaction de certaines parties des rapports ou au suivi des projets et des dossiers. Sans ces tâches et les interactions humaines, qui font l'une des richesses de son métier, France se sent dévalorisée et ne s'épanouit plus dans son travail. À tel point qu'elle envisage de démissionner.

Un cadre flou

En France, si des jours de télétravail peuvent être rendus obligatoires en cas de crise sanitaire, il n'existe pas de cadre national commun à toutes les entreprises. Depuis les ordonnances Macron sur le télétravail de 2017, le télétravail peut être mis en place sans recours au contrat de travail. « *Plus besoin d'accord collectif, de charte de l'employeur ni même d'un avenant individuel au contrat de travail, un accord individuel par tout moyen (y compris oral !) suffit* », explique Sophie Binet, cosecrétaire générale de l'Ugict-CGT. De plus, les ordonnances Macron ont supprimé l'obligation de prise en charge par l'employeur des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Les conditions de télétravail peuvent donc varier d'une entreprise à une autre, d'un salarié à l'autre.

À Boursorama, un télétravail (presque) total

En novembre 2020, la banque en ligne française Boursorama a proposé à ses employés affectés à des fonctions de production (traitement des opérations bancaires, relations téléphoniques avec les clients...) un régime de télétravail presque total : le « 90/10 ». Applicable à la moitié des salariés de l'entreprise, il prévoit de travailler tous les jours depuis chez soi, à l'exception de deux journées par mois passées dans les locaux de l'entreprise, situés à Boulogne-Billancourt. Boursorama prend en charge les frais de transport et les nuits d'hôtel correspondant à ces journées en présentiel. Elle fournit aussi un kit informatique complet au télétravailleur, ainsi qu'une aide financière pour s'équiper d'un bureau et d'un fauteuil adapté, d'une allocation forfaitaire par jour travaillé pour les frais liés à l'exercice à domicile et de tickets restaurant pour les jours en télétravail. En septembre 2021, 97 % des équipes

NOTES

(1) Sophie Binet, Alexandra Jean et Frédérique Letourneux, « À l'épreuve du télétravail », *Mouvements*, n° 106, 2021/2.

(2) Émilie Vayre, « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social », *Le Travail humain*, n° 82, 2019/1.

(3) Boston Consulting Group/Ipsos, rapport « Crise du covid19: un retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail? », février 2021. Voir aussi Rachel Silvera et Louis-Alexandre Erb, « Travailler au temps du covid-19: les inégalités femmes-hommes en chiffres », *The Conversation*, 16 juin 2020.

Fonte: TISSOLONG, Salomé. Des télétravailleurs libres mais épuisés. In: Sciences Humaines, n. 347, mai. 2022. (adaptado). Disponível em: <https://www.scienceshumaines.com/des-salaries-libres-mais-epuises_fr_44499.html?utm_source=brevo&utm_campaign=NL230904&utm_medium=email>. Acesso em: 15 de janeiro de 2024.

QUESTÕES

1) O primeiro parágrafo do texto afirma que, para Lena, o teletrabalho trouxe sobretudo

- (A) a desvantagem de obrigá-la a dividir espaço com a companheira Aurélie, já que não pode trabalhar no escritório e, portanto, tem que trabalhar nos fins de semana e lidar com as distrações do ambiente doméstico, tais como o barulho do rádio e o calor excessivo.
- (B) desvantagens, porque ela passou a encarregar-se de toda a comunicação da empresa, dificultando o gerenciamento do tempo, o que é comprovado no fato de não ter tempo de tomar mais que um café, no período da manhã.
- (C) vantagens, porque lhe permitiu passar mais tempo com sua companheira em outra cidade, trabalhar em um ambiente mais confortável e dedicar-se a atividades prazerosas não relacionadas ao trabalho.
- (D) a vantagem de poder se mudar definitivamente para Marseille e passar a viver no apartamento de sua companheira, ainda que a empresa se situe em Paris.

2) A pesquisa publicada pela Union Générale des Ingénieurs, de setembro de 2021, NÃO afirma que

- (A) uma maioria de pessoas em teletrabalho estaria satisfeita com as condições de trabalho remoto.
- (B) 83% indicam estar adaptados e contentes e 71% indicam maior flexibilidade nos horários.
- (C) grande número de trabalhadores afirmou estar menos cansado após a adoção do teletrabalho.
- (D) para as mulheres em teletrabalho, houve aumento das demandas de trabalho doméstico, acarretando em sobrecarga e estresse, além de menor produtividade nas tarefas da empresa.

3) Considere as seguintes assertivas:

- I. Gabrielle Schütz analisou o teletrabalho nas organizações públicas.
- II. As pesquisas de Gabrielle Schütz apontam a possibilidade de piora nas condições de trabalho, quando da adoção do trabalho remoto.
- III. A maioria dos entrevistados por Gabrielle Schütz declarou que o teletrabalho permite maior eficácia, porque não há interrupções constantes.
- IV. Gabrielle Schütz constatou que o tempo economizado com o transporte muitas vezes não é empregado a serviço do trabalhador, mas é utilizado para trabalhar mais horas no dia.
- V. Émilie Vayre, assim como Gabrielle Schütz, identificou riscos para o trabalhador em teletrabalho: angústia, ansiedade, estresse, problemas musculares e ortopédicos.

De acordo com o texto, é CORRETO o que se afirma em:

- (A) II e III, apenas.
- (B) I e III, apenas.

(C) I, II, III e V, apenas.

(D) I, II, III, IV e V.

4) Com base no texto, é INCORRETO o que se afirma em:

(A) O teletrabalho pode motivar o assalariado a ampliar suas funções, o que lhe permite, portanto, apreciar as vantagens de seu trabalho.

(B) Para alguns assalariados, a distância conduz a uma forma de desconexão com a empresa deles.

(C) Desaparecimento das trocas informais, individualização da organização do trabalho e enfraquecimento do coletivo conduzem a uma perda do sentimento de pertencimento.

(D) O trabalho a distância contribui para modificar o sentido de várias profissões e a ideia que os indivíduos fazem de sua utilidade social.

5) Com base no texto, é CORRETO afirmar que o teletrabalho

(A) pode impedir o empregado de ir além de suas funções. Por isso, torna-se menos atrativo para aqueles que - no modelo presencial - gostavam de participar das tarefas diversas, além do previsto em contrato.

(B) pode impedir o empregado de ir além de suas funções. Esse é um aspecto que todos os entrevistados apontam como positivo no trabalho remoto, porque viam que a participação em tarefas além das previstas em contrato era uma forma de superexploração da mão-de-obra do trabalhador.

(C) amplia, necessariamente, as funções dos empregados. Portanto, os trabalhadores estão cada vez mais optando pelo modelo presencial, uma vez que *in loco* as tarefas estão melhor divididas e organizadas.

(D) amplia, necessariamente, as funções dos empregados. Portanto, permite que os trabalhadores tirem vantagem de trabalhar em casa, à medida que usam da ampliação das tarefas para mostrar seus potenciais e galgar novas posições na estrutura organizacional.

6) Segundo a legislação francesa, a instauração do teletrabalho exige do empregador

(A) um acordo individual estabelecido por todos os meios, menos o oral.

(B) apenas um acordo individual estabelecido por qualquer meio, inclusive o oral.

(C) previsão em contrato de trabalho ou acordo coletivo ou requisição individual apensada ao contrato de trabalho.

(D) adesão ao quadro nacional comum e perpetração de recurso aos termos do contrato de trabalho.

7) No segundo parágrafo, o texto menciona um "aparente consenso". A que se refere essa expressão?

8) No quarto e no quinto parágrafos, o texto menciona dois tipos de desigualdades que afetam os trabalhadores em teletrabalho. Quais são esses dois tipos de desigualdades?

9) O caso de Julien é usado no texto para exemplificar qual(is) fenômeno(s) possivelmente relacionado(s) ao teletrabalho?

10) O caso de France é usado no texto para exemplificar qual(is) fenômeno(s) possivelmente relacionado(s) ao teletrabalho?

RASCUNHO

RASCUNHO

CHAVE DE RESPOSTAS

QUESTÃO	
1	<input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input checked="" type="radio"/> C <input type="radio"/> D
2	<input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input checked="" type="radio"/> D
3	<input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input checked="" type="radio"/> D
4	<input checked="" type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input type="radio"/> D
5	<input checked="" type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input type="radio"/> D
6	<input type="radio"/> A <input checked="" type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input type="radio"/> D
7	<i>O aparente consenso refere-se aos resultados da pesquisa publicada pela Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens, que indicaria apenas vantagens do teletrabalho, tais como: maior flexibilidade de horários, menos cansaço, evitar perda de tempo no trajeto entre casa e trabalho, melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.</i>
8	<i>Os dois tipos de desigualdades são de gênero (entre mulheres e homens) e de posição (função, cargo) na hierarquia das instituições ou empresas.</i>
9	<i>O caso de Julien, no quinto parágrafo do texto, exemplifica que a flexibilidade do horário de trabalho não se aplica a todos, uma vez que Julien sentiu-se mais controlado e observado no trabalho remoto, do que no presencial.</i>
10	<i>O caso de France, no sexto parágrafo do texto, exemplifica que a distância do ambiente de trabalho pode implicar uma desconexão do empregado com seu fazer e também ocasionar um sentimento de perda de sentido das suas atividades, uma vez que France sente-se desvalorizada e diminuída pelo fato de não participar da elaboração de projetos e das discussões que exigem interação humana.</i>