



REVUE DE PRESSE

01/12/21



ANALYSE

Démissions, isolement, syndrome de l'imposteur... Les ravages de l'ennui au travail



On peut s'ennuyer parce qu'on subit des routines professionnelles ou que l'on souffre d'une absence de stimulation intellectuelle et de défis. La parade ? En parler en toute franchise.



Ceux qui déjà, avant le Covid et les confinements, avaient tendance à regarder leur montre, conscientisent davantage leur ennui dans l'attente impatiente d'autre chose. (iStock)

Par **Muriel Jasor**

Publié le 1 déc. 2021 à 16:50 | Mis à jour le 1 déc. 2021 à 19:16

Travail inintéressant car répétitif ou inutile, horaires trop contraignants, collègues ennuyeux... Pour 89 % des Français, les **salariés s'ennuient ferme au travail**. Davantage dans les grandes entreprises privées que dans les PME, où une forme de polyvalence subsiste, et encore plus dans le secteur public, à en croire un tout récent sondage

OpinionWay pour Elevo, une start-up et plateforme de gestion des collaborateurs. Attention, sauf à se retrouver « placardisé(e) », l'ennui au travail ne se conjugue pas nécessairement avec une sous-activité. Non, on meurt d'ennui parce que l'on souffre d'une absence de stimulation intellectuelle et de défis, aussi parce que, face à des **défaillances managériales** et l'installation de routines professionnelles, on se sent impuissant.

C'est une situation constante d'ennui professionnel - ou « bore out » -, née du fait que des postes de travail se sont peu à peu vidés de tout contenu. Combinée à un repli sur soi, elle avive une sensation d'isolement, intensifie, chez certains, un syndrome de l'imposteur et peut rendre malade et/ou pousser à la démission.

Plusieurs formes d'ennui

« Ceux qui, avant le Covid et les confinements, avaient tendance à regarder leur montre, conscientisent davantage leur ennui dans l'attente impatiente d'autre chose », analyse le sociologue Ronan Chastellier. **Les générations X**, voire **partiellement Y**, savent prendre leur mal en patience, bien plus que les plus jeunes. « Ces derniers manifestent plus vite de l'exaspération alors qu'en vérité ils ont fait le tour superficiel de leur poste. C'est une génération Fomo - pour « Fear of Missing Out » - toujours dans la crainte permanente de rater quelque chose. Mais, quoi qu'il en soit, **pour toutes les générations**, l'ennui ressemble à une ankylose, née d'une perte du goût du travail », poursuit Ronan Chastellier. Clin d'oeil à l'analyse phénoménologique qu'en a fait Heidegger, il pointe diverses formes d'ennui : « L'ennui superficiel, c'est : j'attends que ça se passe ; le profond induit une remise en cause : qu'est-ce que je fais là ? », schématise-t-il. Autant de situations qui démultiplient les consultations de messageries privées et les posts (non professionnels) sur les réseaux sociaux. A noter : le télétravail est mieux vécu par certains, qui se sentent ainsi plus autonomes.

« Ceux qui décident d'avoir un travail juste pour sa fonction alimentaire intègrent facilement la perspective de l'ennui, car pour eux, c'est un moyen de subsistance pour financer la vraie vie. Pour les autres et encore plus pour ceux qui ont trouvé leur vocation, l'ennui durable n'est pas supportable », plaide **Nicole Degbo**, fondatrice du cabinet de conseil La Cabrik au souvenir d'une douloureuse expérience professionnelle de ce type. « Lutter contre l'ennui demande une certaine conscience de sa valeur pour oser exiger plus, considérant que le compte n'y est pas ou plus. Cela nécessite de

travailler sur soi [...] pour se donner les moyens de pouvoir aller dans différentes directions, y compris vers un chemin moins linéaire. » Aussi, cas rare, pour défendre ses droits : dans un arrêt du 2 juin 2020, la cour d'appel de Paris n'a-t-elle pas estimé qu'Interparfums, qui avait licencié en 2014 un salarié qui s'estimait victime du syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui, était condamnable ?

Oser en parler

A en juger le sondage, le divertissement fait assaut de l'entreprise dans l'espoir de contrecarrer l'ennui. Il en ressort en effet un vif désir de convivialité (33 % des Français interrogés), de festivité (17 %) et de distraction (31 %) quand la formation n'est citée que par 28 % des sondés. Faut-il y voir les conséquences de longs et solitaires confinements traumatiques ? De grosses ficelles pour faire revenir les récalcitrants sur le lieu de travail ? Mais, en définitive, ne vaudrait-il pas mieux parler de son ennui à son employeur ? « J'ai osé le faire. On m'a laissé entrevoir des possibilités d'évolution dans un an, avec une proposition de formation en attendant », témoigne une presque quadra qui, s'estimant sous-employée et bridée, vient de prendre ses cliques et ses claques pour se lancer dans l'entrepreneuriat.

Comme toujours en entreprise, pointer un problème ne suffit pas, il faut aussi s'efforcer, avec l'aide des ressources humaines (RH), d'ébaucher des solutions à l'heure où, selon le premier baromètre réalisé par OpinionWay pour Neocase, spécialiste de la digitalisation RH, un salarié sur cinq est prêt à changer d'entreprise et trois sur 10 envisagent de changer de poste au sein de leur entreprise : proposer de se former, sonder des possibilités de permutation de postes, quand c'est possible, solliciter une expatriation ou des déplacements plus fréquents (si les conditions sanitaires le permettent), pratiquer du mécénat de compétences... Tout tenter pour évoluer, sortir de sa zone de confort et, selon la jolie formulation de Paul Valéry, réussir à « féconder l'ennui ».

ANALYSE -

Effet inattendu du Covid et du confinement : le syndrome de l'imposteur

CHRONIQUE -

Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique



La deuxième édition du rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique vient d'être publiée, la première datant de 2018. Il comporte deux parties :

la première présente les différentes politiques publiques de ressources humaines participant à la lutte contre les discriminations et favorisant la diversité, des retours d'expérience provenant des trois versants de la fonction publique et des éléments statistiques issus du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique et du Rapport de gestion du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la

fonction publique ;

la seconde est constituée de la contribution du Défenseur des droits, qui présente son analyse de la nature et des mécanismes de discrimination dans la fonction publique, ainsi que ses recommandations.

Par ailleurs, ce rapport présente le dispositif Talents du service public qui s'inscrit pleinement dans le principe de l'égal accès aux emplois qui revêt une importance fondamentale pour la fonction publique, celle-ci ayant pour vocation d'être exemplaire dans le recrutement des femmes et des hommes selon « leurs capacités et sans autre distinction que celles de leurs vertus et de leurs talents », conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

Les campagnes régulières de testing réalisées depuis 2015, à la demande du Gouvernement, par le Professeur Yannick L'Horty permettent de constater un mouvement de réduction de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi public depuis 2015 et il faut s'en féliciter.

Toutefois, il nous faut aller plus loin : c'est pourquoi, afin de prolonger cet éclairage sur le risque discriminatoire dans l'accès à la fonction publique, une quatrième mission de testing se déroule en 2021 et inclut un nouveau critère de discrimination.

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, participe également à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer.

À ce jour, 43 organismes publics, dont 6 des 11 ministères, ont obtenu et conservé le Label Diversité. L'ensemble des départements ministériels est à ce jour dans la démarche de labélisation Diversité.

Le rapport permet ainsi de prendre connaissance de l'actualité de la fonction publique en matière d'égalité des chances, de prévention et de lutte contre les discriminations.

PAR BASTIEN SCORDIA

1 décembre 2021, 15:36, mis à jour le 1 décembre 2021, 16:02

INSP et Diese : deux hautes fonctionnaires désignées pour piloter les réformes

L'inspectrice des finances et directrice de Tracfin, Maryvonne Le Brignonen, va devenir la directrice de l'institut qui remplacera l'ENA dans un mois. La secrétaire générale des ministères de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, Émilie Piette, va pour sa part prendre la tête de la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État. Ces deux hautes fonctionnaires vont devoir plancher sur des réformes d'ampleur qui seront, pour l'essentiel, tranchées par le prochain exécutif issu des urnes.



Deux femmes vont reprendre le flambeau de la réforme de la haute fonction publique sur le plan administratif. Le pouvoir macronien a nommé pour quatre ans une inspectrice des finances, Maryvonne Le Brignonen, à la tête de l'Institut national du service public

(INSP), qui remplacera l'ENA le 1^{er} janvier. Elle dirigeait jusqu'ici la cellule de renseignement financier Tracfin, un service à compétence nationale.

Dans le même temps, le gouvernement Castex va porter Émilie Piette à la tête de la nouvelle délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (Diese). Jusqu'alors secrétaire générale des ministères de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, cette ingénieure générale des Mines de 44 ans était déjà, à ce poste, au cœur des enjeux interministériels.

Une inspectrice des finances et une X-Télécom

Maryvonne Le Brignonen, une énarque de 46 ans membre de l'inspection générale des Finances, succède à l'universitaire et membre du Conseil d'État Patrick Gérard. Issue du troisième concours de l'ENA, réussi après un début de carrière dans l'audit privé (chez KPMG notamment), cette ancienne élève de l'École supérieure de commerce de Toulouse, également titulaire du diplôme d'études supérieures comptables et financières (DESCF), a effectué la suite de son parcours dans les arcanes de Bercy, à l'inspection des Finances, puis à la direction générale des finances publiques (DGFIP). Elle y a notamment travaillé sur le projet "retenue à la source", avant de piloter la sous-direction des particuliers.

À lire aussi : [Concours, classement de sortie de l'INSP... Le rapport Bassères incite le gouvernement à aller plus loin](#)

De son côté, Émilie Piette, une X-Télécom, a débuté au Quai d'Orsay, avant de rejoindre Bercy à la DGFIP, puis à la direction générale des entreprises, dont elle a piloté pendant deux ans la sous-direction de la mode, du luxe, des biens de consommation et du design. Lors de l'alternance de 2012, elle dirige le cabinet de la PRG Sylvia Pinel au ministère de l'Artisanat, du Commerce et du Tourisme, puis au ministère du Logement et de l'Égalité

des territoires. Partie dans le privé diriger le pôle "Logement et industrie" chez Bouygues Bâtiment Île-de-France en 2017, Émilie Piette était revenue dans le public en 2019, à ce poste exposé de secrétaire générale de ministère.

Une feuille de route *"dans les prochains jours"*

Nommées à cinq mois de l'élection présidentielle sur ces deux positions très politiques, les 2 hautes fonctionnaires devront plancher sur des réformes d'ampleur qui seront, pour l'essentiel, tranchées par le prochain exécutif issu des urnes. Émilie Piette et Maryvonne Le Brignonen devront par ailleurs travailler en tandem, leurs structures devant être intimement liées.

La future patronne de la Diese devra ainsi mettre en place la nouvelle DRH des cadres sup' et impulser de nouvelles pratiques de ressources humaines plus transversales dans les ministères dans le champ de la haute fonction publique. Le tout en affirmant les ambitions interministérielles de cette nouvelle DRH des cadres supérieurs et sans dévitaliser l'échelon ministériel. Un exercice d'équilibriste sur lequel est revenue la mission Bassères dans son rapport de préfiguration de la Diese, remis au gouvernement le 26 novembre [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#).

À lire aussi : [La taille des promos de la "nouvelle ENA" au cœur des enjeux de diversification](#)

La tâche qui attend la préfiguratrice et future directrice de l'INSP est tout aussi vaste. En plus de la feuille de route que le gouvernement doit lui adresser *"dans les prochains jours"*, plusieurs chantiers conséquents l'attendent déjà en effet. Outre l'installation proprement dite du nouvel institut, Maryvonne Le Brignonen aura ainsi à approfondir de nombreuses pistes avancées par la mission Bassères dans son rapport de préfiguration de l'INSP. Des pistes avec lesquelles le gouvernement n'est pas en désaccord, mais qu'il

n'a pas encore arbitrées, l'exécutif préférant d'abord laisser plancher la première direction de l'institut.

Classement de sortie, diversification du recrutement...

La préfiguratrice de l'INSP aura notamment la charge de réfléchir à une plus grande diversification du recrutement. Regrettant la visée limitée du nouveau concours "Talents" de l'ENA, la mission Bassères poussait en effet à augmenter le nombre de places offertes aux boursiers en créant un quatrième concours *ad hoc*.

Autres chantiers de taille : la création d'un dispositif de formation continue sur le modèle de l'École de guerre qui conditionnera, à terme, l'accès à certains hauts emplois de l'État ; le renforcement des liens de l'institut avec le **monde universitaire** et la recherche ; l'avenir du classement de sortie, auquel la mission Bassères propose de mettre fin, ou encore la réforme des épreuves des concours d'entrée. À ce propos, la mission Bassères proposait notamment de supprimer la sacro-sainte épreuve de culture générale. Une idée rejetée par le gouvernement, qui estime que le caractère discriminant de cette épreuve n'est pas étayé scientifiquement à ce stade. L'exécutif se dit toutefois prêt à modifier cette épreuve et à revoir ses modalités de préparation, avec une thématique décidée à l'avance par exemple.

10 % d'heures de cours perdues pour les collégiens et les lycéens du fait des absences des enseignants

Dans un rapport publié ce jeudi, la Cour des comptes chiffre à 4 milliards d'euros le coût des absences des enseignants. Les deux tiers sont liées à une mauvaise organisation de l'Education nationale, selon les magistrats. Qui préconisent d'imposer aux professeurs un forfait annuel obligatoire d'heures de remplacement.



En 2018-2019, les élèves des lycées généraux et technologiques ont perdu 10,7 % d'heures de cours, selon les magistrats. (ANDBZ/ABACA)

Par **Marie-Christine Corbier**

Publié le 2 déc. 2021 à 7:00 | Mis à jour le 2 déc. 2021 à 9:21

La multiplication des absences d'enseignants est « de moins en moins tolérée par les parents d'élèves, voire par les élèves eux-mêmes », affirme **la Cour des comptes** dans un rapport publié ce jeudi. Au cours de l'année scolaire 2018-2019 - dernière année normale

avant la crise sanitaire -, elle a comptabilisé 10,7 % d'heures de cours perdues dans **les lycées** généraux et technologiques, 9,8 % dans les lycées professionnels et 8,3 % dans les collèges. Dans certains cas, cette rupture d'égalité entre élèves conduit des parents à saisir le juge administratif.

Le problème se pose surtout dans les collèges et lycées pour les absences dites de courte durée (moins de quinze jours), qui représentent, à elles seules, près de 2,5 millions d'heures. Un cinquième seulement sont remplacées.

Dépense en pure perte

La Cour a chiffré le coût global des absences à 4 milliards d'euros, premier et second degrés confondus. Un chiffre bien supérieur à celui établi par le ministère de l'Education nationale, qui ne prend en compte que le surcoût des remplacements (2,7 milliards).

Derrière ces 4 milliards, la Cour a comptabilisé aussi le manque à gagner d'une prestation payée et non effectuée. Elle évoque une dépense en pure perte, car l'enseignant est payé alors qu'il n'a pas effectué son cours et l'élève n'a pas le service.

Mauvaise organisation

Les magistrats pointent aussi une dégradation de la situation, avec, pour l'année scolaire 2018-2019, une hausse de 24 % en un an du nombre d'heures perdues. Ils rapprochent cette problématique des carences dans les résultats scolaires, sans pour autant stigmatiser les enseignants. Car, derrière les 2,5 millions d'heures d'absences de courte durée, près des deux tiers s'expliqueraient par une mauvaise organisation de l'Education nationale. La Cour suggère à l'Education nationale de mieux s'organiser pour programmer **les formations**, les participations aux jurys d'examen ou aux voyages scolaires.

Pourquoi ne pas programmer la formation d'un enseignant le jour où il n'a pas cours ? Ou, lorsqu'une formation réunit dix professeurs, recourir à des outils informatiques pour choisir le jour qui occasionne le moins d'heures perdues pour les élèves ?, suggèrent les auteurs du rapport. Ils invitent ainsi l'Education nationale à « piloter » la gestion des absences en mettant à niveau ses systèmes d'information.

L'absence d'information des recteurs

Car, aujourd'hui, « les recteurs ne connaissent pas l'ampleur des absences de courte durée dans chaque établissement de leur circonscription », déplorent les magistrats. Si les collégiens et lycéens ont ces données, c'est grâce à des logiciels privés, mais elles « ne sont pas récupérées au sein des bases de gestion nationales », précise le rapport.

Les maths font les frais de la réforme du bac

L'orientation des élèves à nouveau épinglée

En attendant, pour que les élèves perdent moins d'heures, ne faudrait-il pas renforcer le nombre de remplaçants ? Sur des durées de moins de quinze jours, la faible attractivité du métier d'enseignant est telle qu'il est préférable de laisser les chefs d'établissement de trouver des solutions, estime la Cour.

Mais, les jugeant dépourvus de moyens, elle recommande d'imposer aux professeurs, dans leurs obligations de service, un forfait annuel d'heures de remplacement, ainsi qu'un renforcement des prérogatives des chefs d'établissement. Est-il raisonnable, en ces temps de tension sur les recrutements et les remplacements, de ne pas considérer que les obligations de service couvrent les obligations du temps de face-à-face dans la classe ?, interrogent les magistrats, recommandant, au passage, une annualisation du temps de travail des enseignants. L'idée rappelle la loi Fillon qui, en 2006, avait suscité un tollé en contraignant les enseignants à une obligation de remplacement, sans produire de résultats tangibles.

Des solutions numériques

Dans sa réponse à la Cour, le ministre de l'Education nationale, Jean-Michel Blanquer, évoque les solutions numériques, des élèves pouvant être encadrés par un assistant d'éducation pour suivre des cours en ligne.

Ou encore les journées de formation qui, depuis 2019, peuvent être dispensées pendant les vacances scolaires, évitant aux élèves de perdre des heures de cours. A raison de 120 euros par jour pendant cinq jours par an, la Cour y voit toutefois un levier à utiliser marginalement, pour ne pas accroître la dépense publique.

DOSSIER : PLFSS 2022 : la petite réforme de l'autonomieDossier publié à l'adresse <https://www.lagazettedescommunes.com/777013/le-budget-de-la-securite-sociale-pour-2022-definitivement-adopte/>

PLFSS 2022

Le budget de la Sécurité sociale pour 2022 définitivement adopté

Christelle Destombes, Isabelle Raynaud | A la Une finances | A la Une santé social | Actu expert santé social | Actu experts finances | Actu juridique | France |

Publié le 30/11/2021

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 a été adopté en dernière lecture à l'Assemblée nationale ce 29 novembre, après avoir été rejeté par le Sénat.

« C'est un PLFSS

efficace, pragmatique et responsable », a assuré Brigitte Bourguignon, ministre déléguée chargée de l'Autonomie, en ouverture de séance. Reconnaisant que l'équilibre des comptes n'est pas assuré, avec un déficit prévu de 20,4 milliards d'euros, elle a estimé que le choix avait été fait de « renforcer l'Etat social et de protéger tous les Français » en période de crise sanitaire.

Alors qu'une cinquième vague frappe et que les inquiétudes sont fortes au sujet du nouveau variant Omicron, ce budget provisionne 4,9 milliards d'euros pour la lutte contre l'épidémie (dont 3,3 milliards dédiés à la campagne de vaccination). Un budget « déjà dépassé » en raison de la crise sanitaire, selon Jean-Pierre Door, vice-président (LR) de la commission des Affaires sociales, qui alerte « sur la pertinence du montant de la provision inscrite pour faire face à une reprise épidémique ».

En 2021, les sommes dépensées pour le Covid-19 avoisineraient les 15 milliards d'euros.

Extensions du Ségur

Brigitte Bourguignon est revenue notamment sur les mesures en faveur du handicap qui émaillent le PLFSS : 150 millions d'euros de mesures nouvelles devraient permettre d'accompagner l'évolution de l'offre des établissements vers une orientation plus prononcée vers les services, en conformité avec les recommandations de l'ONU.

Près de 15 millions d'euros sont consacrés au volet « handicap » de la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance, et 7 millions d'euros au déploiement des services de soutien à la périnatalité et à la parentalité des personnes en situation de handicap. Près de 74 000 soignants du handicap vont bénéficier d'une augmentation de 183 euros net par mois d'ici le 1^{er} janvier 2022, rejoignant ainsi les professionnels des résidences autonomie et des accueils de jour autonomes, grâce à un amendement du gouvernement adopté le 22 novembre.

Ainsi, les agents publics exerçant en tant que personnel soignant, auxiliaire de vie sociale, aide-médicopsychologique ou accompagnant éducatif et social dans les accueils de jours autonomes et dans les résidences autonomie bénéficieront également d'une augmentation de salaire de 183 euros net par mois, comme les salariés des Ehpad en 2020. Ces revalorisations doivent permettre d'assurer une équité entre les différents soignants.

Brigitte Bourguignon s'est aussi réjouie de la réintroduction de la carte professionnelle pour les aides à domicile. Cette carte, qui vise à « apporter de la praticité dans l'exercice de leurs missions professionnelles et aussi une vraie reconnaissance de la particularité du métier », sera dans un premier temps expérimentée dans plusieurs départements, dès 2022.

Saisine du Conseil constitutionnel

Le 25 novembre, les sénateurs avaient rejeté le texte. Ils constataient des points de désaccord sur des « aspects décisifs », tels que l'absence de stratégie de retour à l'équilibre des comptes de la Sécurité sociale après la crise ou le maintien de la prise en charge par la Cades d'investissements hospitaliers. Leur proposition d'augmenter la contribution exceptionnelle des organismes complémentaires d'assurance maladie a été retoquée, comme la conférence de financement chargée de formuler des propositions pour ramener à l'équilibre les régimes de retraite en 2030... Idem pour la compensation à son coût réel du budget de Santé publique France à l'assurance maladie.

- Le Sénat vote un budget de la Sécurité sociale modifié ^[1]

Le 30 novembre, plus de soixante sénateurs ont donc saisi le Conseil constitutionnel sur le texte. La liste précise des articles que les élus de la Chambre Haute considèrent inconstitutionnels n'est pas encore disponible.

Le jour de carence Covid maintenu jusqu'à décembre 2022

Parmi les nombreuses mesures adoptées, l'une concerne le jour de carence des agents de la fonction publique. Alors que la cinquième vague de Covid-19 touche la France, le PLFSS prévoit en effet la possibilité de prolonger la suppression du jour de carence dans la fonction publique jusqu'au 31 décembre 2022. Ce dispositif ne signifie pas que ce jour sera bien supprimé jusqu'à la fin de l'année 2022, comme c'est prévu jusqu'à la fin de 2021, mais cela ouvre la possibilité au gouvernement de publier un ou plusieurs décrets permettant la suppression du jour de carence pour les fonctionnaires.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Autonomie : les acteurs pas totalement convaincus par le PLFSS
- Le budget de la Sécu adopté en première lecture à l'Assemblée



CARNET DE BUREAU CHRONIQUE PAR ANNE RODIER

Un « titre-télétravail » sans reste à charge

Pendant que gouvernement et entreprises se préparent à tenter d'endiguer une cinquième vague de Covid-19, la réflexion sur l'accompagnement du télétravail avance au Parlement. La députée LRM de Haute-Savoie Frédérique Lardet a ainsi déposé à l'Assemblée nationale, à la mi-novembre, une proposition de loi pour créer un « titre-télétravail », d'un montant de 600 euros totalement défiscalisés et sans reste à charge pour le salarié.

La plupart des entreprises versent déjà une indemnisation télétravail, au minimum sur la base de 2,50 euros par jour télétravaillé, parfois bien davantage. Mais la difficulté de nombreux salariés est que leur domicile n'est pas adapté, n'a pas d'espace isolé du reste de la famille. En février, déjà, le sénateur Julien Bargeton (LRM) avait déposé une proposition de loi au Sénat pour mettre en place l'équivalent d'un « titre-bureau », un moyen de paiement cofinancé par l'entreprise et le salarié pour s'installer en télétravail dans des espaces autres que leur domicile : tiers-lieux, espaces de coworking, etc.

Le nouveau pas franchi par ce « titre-télétravail » est qu'il couvre aussi les frais du télétravailleur à domicile et qu'il n'est financé que par l'entreprise. « *Le salarié n'a pas à payer une partie de ce qui fait l'essence du contrat de travail, à savoir le lieu de travail* », explique Frédérique Lardet.

**L'ALLOCATION
FORFAITAIRE SERAIT
PLAFONNÉE À
600 EUROS PAR AN
ET PAR SALARIÉ**

La prise en charge prendrait la forme d'une allocation forfaitaire plafonnée à 600 euros par an et par salarié, dénommée « forfait télétravail », exonérée de cotisations et de contributions sociales, et d'impôt sur le revenu. Actuellement les frais pris en charge par l'employeur sont exonérés de cotisations dans la limite de 10, 20 ou 30 euros par mois pour un, deux ou trois jours de télétravail hebdo-

madaires. Concrètement, l'employeur délivrera « *une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée émise par une entreprise spécialisée pour permettre au salarié de procéder au règlement des frais engagés dans le cadre du télétravail* », indique l'exposé des motifs de la proposition de loi.

Avec la multiplication des variants du SARS-CoV-2 et le maintien durable des salariés en télétravail régulier, un espace de travail de qualité est devenu un enjeu de justice sociale. Au dernier bilan du ministère du travail, 20 % des salariés pratiquaient toujours le télétravail fin octobre. Selon les plus récentes études (Institut Sapiens, European Data Lab), la part des emplois éligibles au télétravail pourrait atteindre 37,8 % en France. Une note du Sénat sur les perspectives du télétravail post-Covid à l'horizon 2050 fait une estimation à « *la moitié des actifs* ».

Quant aux quelques employeurs qui assimilent encore télétravail à démobilisation, « *ça les rassure de savoir que les salariés en télétravail travaillent vraiment. C'est une suspicion en moins* », souligne M^{me} Lardet. Enfin tout comme le « titre-bureau » du sénateur Bargeton, le « titre-télétravail » promet des retombées en termes d'emploi dans les territoires : autour de neuf emplois directs ou indirects dans les commerces de proximité pour chaque commune concernée. ■