

DOCUMENT 1

Delphine de Vigan, *Les Heures souterraines*, 2009

Écouter le texte
lu par Marianne Epin

foucherconnect.fr/21cge08

audiolib
écoutez, c'est un livre !



Quelques semaines auparavant, Mathilde avait informé Patricia Lethu, DRH, de la dégradation de ses relations de travail avec son supérieur, Jacques Pelletier. Cette dernière vient constater son déménagement de bureau à côté des toilettes.

– Alors, écoutez. Je vais l'appeler là, maintenant. Je vais l'appeler devant vous pour lui demander un entretien. Pour la dixième fois. Parce que j'aimerais savoir quoi faire, vous voyez. Aujourd'hui, par exemple, à votre avis, quel genre de travail pourrais-je accomplir sans ordinateur, sans avoir participé à aucune réunion d'équipe et sans être en copie d'aucun document interne depuis plus d'un mois ? Je vais l'appeler parce que Jacques Pelletier est mon supérieur hiérarchique. Je vais lui dire que vous êtes là, que vous êtes descendue, je vais lui demander de venir.

Patricia Lethu acquiesce d'un mouvement de tête, elle n'a pas prononcé un mot. Elle a du mal à avaler sa salive.

Elle n'a jamais vu Mathilde dans cette humeur, excédée. Sur un ton plus bas, Mathilde la rassure.

– Ne vous inquiétez pas, Patricia, il ne va pas répondre. Il ne répond jamais. Mais vous pourrez constater, lorsque vous repasserez devant son bureau, qu'il y est toujours.

Mathilde compose le numéro de Jacques. Patricia Lethu retient son souffle. Elle fait tourner son alliance avec son pouce.

Jacques ne décroche pas.

La DRH se rapproche de Mathilde, s'assoit sur le rebord de la table.

– Jacques Pelletier s'est plaint que vous étiez agressive à son égard. Il dit qu'il est devenu très difficile de communiquer avec vous. Que vous montrez des signes forts de résistance, que vous n'adhérez plus aux orientations du service, ni à celles de l'entreprise.

Mathilde est abasourdie. Elle pense à ce mot, adhérer, à quel point il lui semble grotesque.

Jusqu'à quel point devrait-elle, aurait-elle dû, adhérer, coller, épouser, ne faire qu'un, se fondre, se confondre ? Se soumettre. Elle n'adhère pas. Elle aimerait savoir comment cela se mesure, comment cela se compte, s'évalue.

– Écoutez, cela doit faire trois mois que je n'ai pas eu une conversation digne de ce nom avec Jacques Pelletier, et plusieurs semaines qu'il ne m'a pas adressé la parole. Sauf ce matin, pour m'expliquer que mon bureau avait été transféré. Alors je ne vois pas bien de quoi il s'agit. [...] Je ne vais pas tenir, Patricia, je ne peux plus. Je veux que vous sachiez. Je suis arrivée au bout de ce que je pouvais supporter. J'ai demandé des explications, j'ai cherché à maintenir le dialogue, j'ai été patiente, j'ai fait tout ce qui était en mon pouvoir pour que la situation s'arrange. Mais là, je vous préviens, je ne vais pas...

– Je vous comprends, Mathilde. Ce bureau, sans lumière, sans fenêtre... enfin, si éloigné... je sais bien... ce n'est pas possible.

– Vous savez comme moi que ce n'est pas un problème de bureau. Je voudrais travailler, Patricia. Je suis payée trois mille euros nets par mois et je voudrais travailler.

– Je... Je vais m'en occuper. Nous allons trouver une solution. Je vais commencer par appeler le service informatique afin qu'on vous envoie tout de suite quelqu'un pour vous installer un poste.

DOCUMENT 2

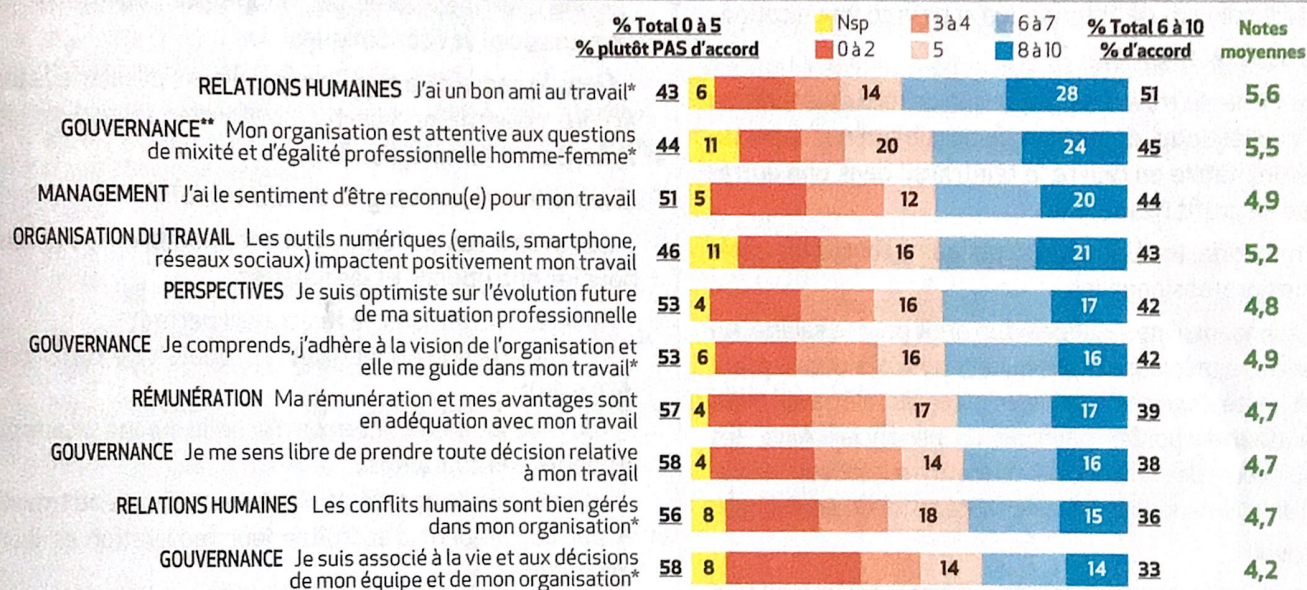
Étude sur le bonheur au travail auprès des actifs français,

Institut de sondage Think, mai 2017

Comment lire et comprendre ce document ?

PERSPECTIVES Je suis optimiste sur l'évolution future de ma situation professionnelle 53 4 16 17 42 4,8

Exemple : à la question « Êtes-vous optimiste sur l'évolution future de votre situation professionnelle ? », 53 % des actifs et salariés français estiment être insatisfaits de leurs perspectives professionnelles. 42 % sont optimistes sur l'évolution future de leur situation professionnelle dont 17 % attribuent une note de 8 à 10 à cet item. 4 % d'entre eux ne se prononcent pas. 4,8/10 est à la note moyenne obtenue à cette question.



* Items posés aux organisations/entreprises avec plusieurs salariés.

** Système de direction de l'entreprise qui implique le contrôle, la participation et la prise en compte des différents partis aux orientations et objectifs de l'entreprise (employés, actionnaires...).

DOCUMENT 3**« Entreprises, ce que vous devez savoir sur le télétravail »,
site internet du ministère de l'Économie, novembre 2020****Le télétravail, qu'est-ce que c'est ?**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Qui peut télétravailler ?

Le Code du travail ne fixe aucun critère ou condition particulière pour déterminer la possibilité ou l'opportunité de mettre en œuvre le télétravail dans une entreprise au profit des salariés.

En théorie, le télétravail s'applique à toutes les catégories professionnelles.

Cependant, il ne s'agit pas d'un droit pour le salarié. Au sein d'une même entreprise, il est possible que le profil d'un poste empêche la mise en place du télétravail alors que d'autres postes pourront en bénéficier. Ainsi, les employeurs peuvent décider de mettre en place le télétravail uniquement pour certaines catégories de personnels.

À savoir

– Un employeur a le droit de refuser le télétravail à un employé, même si le télétravail est mis en place au sein de la structure. Mais l'employeur a cependant l'obligation de motiver sa réponse.

– À l'inverse, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Comment mettre en place le télétravail ?

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le renforcement du dialogue social, il n'est plus nécessaire de modifier le contrat de travail pour permettre à un salarié de télétravailler.

Pour mettre en place le télétravail, il existe 3 possibilités :

– un simple accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (accord oral, courriel, courrier...);

– un accord collectif;

– une charte élaborée par l'employeur, après avis du comité social et économique.

Dans le cadre d'un simple accord avec le salarié (sans accord collectif ou charte), ce dernier formalise cet accord avec l'employeur. [...]

Quels sont les avantages du télétravail ?

Les avantages du télétravail sont nombreux, à la fois pour les entreprises et les salariés :

Pour les entreprises, le télétravail permet :

– d'accroître la production et la productivité, de l'ordre de 5 à 30 %;

– de réaliser des économies d'échelle sur les locaux et les dépenses courantes;

– d'améliorer la qualité de vie de ses salariés au travail et par conséquent d'accroître leur motivation et leur implication;

– de faire baisser l'absentéisme et le turn-over (rotation du personnel dans l'entreprise).

Pour les salariés, le télétravail permet :

– des économies de temps, notamment celui passé dans les transports;

– une meilleure gestion du temps de travail;

– une plus grande autonomie dans la gestion des tâches;

– une meilleure concentration entraînant une meilleure productivité.

DOCUMENT 4

Site internet de la start-up Moffi

1 Notre mission : placer l'humain au cœur des organisations

Depuis 2015, nous souhaitons apporter à notre communauté plus que des espaces agréables et adaptés. Faire que chaque lieu de travail soit pour vous une source de plaisir, d'efficacité et d'échange est notre moteur. Cette

plateforme, nous l'avons imaginée simple et intelligente, pour que chaque membre MOFFI ait accès partout et à tout moment à l'espace qui lui convient.

Nous sommes basés au Campus digital d'EuraTechnologies à Lille et à Paris, nous participons au programme

« Immobilier de demain ».

2 Notre solution : nous simplifions la mobilité

MOFFI s'adresse aux travailleurs, entreprises, espaces de coworking et gestionnaires d'immobilier de bureaux.

Nous proposons une solution qui facilite le travail flexible et la mobilité des collaborateurs au quotidien. L'outil de

gestion permet également de piloter et d'analyser l'utilisation des m² de bureaux pour réduire les coûts.



En savoir plus
sur la start-up Moffi

toucherconnect.fr/21c9e09



3 Nos ambitions

La flexibilité s'invite dans les entreprises.

« Vers une optimisation raisonnée de l'environnement de travail »

Le travail collaboratif s'impose peu à peu.

« Une incitation à l'adoption de nouvelles pratiques »

La liberté séduit les collaborateurs.

« Offrir du choix et de la liberté aux collaborateurs »

4 Notre vision : sortez des sentiers battus !

Nous croyons en l'évolution profonde des organisations de travail et en l'avenir du Flex Office. L'agilité des entreprises se construit chaque jour par la confiance et la flexibilité.

La mutualisation des postes de travail et le développement du Futur of Work passent par l'accompagnement des collaborateurs et la gestion des espaces de travail.