

DAMIEN RISO

Directeur associé,
I&C - ABV FRANCE



Le télétravail : avec du recul, une révolution, un phénomène ou juste une mode...

Lorsque j'interroge Nicolas COTELLE sur ce qu'est l'actualité brûlante des DRH d'entreprises, très rapidement la discussion se porte sur le Télétravail. Pour cause, la brutalité de son avènement laisse place à présent à un début de recul sur les faits et peut-être de réponses sur son avenir. Et naturellement, les DRH sont les premiers témoins de cette évolution et les premiers directement concernés par ses conséquences.

Le témoignage de Nicolas est particulièrement intéressant parce qu'avant la Covid, FedEx, cette entreprise mondiale au demi-million de salariés dont il est le Directeur Général des Ressources Humaines sur le périmètre de la France, ne pratiquait pas le télétravail (sauf pour des cas particuliers).

Pendant la Covid, FedEx a poursuivi ses activités sous mesure de protection de ses salariés et assurant une mise en place du télétravail pour les postes de travail où cela était possible, conformément aux recommandations des autorités sanitaires et gouvernementales. Comme beaucoup d'entreprises.

Quand la fin de l'état d'urgence sanitaire et du régime de sortie de crise est promulguée à l'été 2022, FedEx était dans un mode Post-Covid assoupli, mais avec l'incertitude d'une éventuelle nouvelle vague de la Covid. FedEx avait déjà engagé une transition, attendant même la validation par toutes les parties prenantes de sa politique en la matière, à l'appui des faits suivants :

1. le télétravail n'a pas impacté la performance, l'entreprise a su s'organiser
2. les salariés ont apprécié l'expérience du télétravail



Nicolas COTELLE

Directeur Général des Ressources
Humaines - FedEx

3. le télétravail est devenu une condition essentielle pour conserver les salariés clé

4. le télétravail est demandé lors des processus de recrutement

« Plus les postes étaient tendus sur le marché, plus la préoccupation était importante » précise Nicolas, avant d'ajouter que « cette tendance forte en faveur du télétravail a été prise en compte par FedEx, qui s'est alors une nouvelle fois adapté et a décidé de s'organiser encore plus professionnellement. « Avec les patrons de chaque métier, pour coller aux problématiques de ces métiers, nous avons déterminé des profils adaptés à chaque pays, respectant sa culture, et un programme de télétravail spécifique à chaque profil. »

FedEx a également engagé des discussions sur le sujet avec ses partenaires sociaux et devrait mettre en œuvre formellement cette organisation à l'issue de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel.

Pour FedEx, les enjeux de cette transition visent notamment à clarifier l'éligibilité et les conditions d'éligibilité au télétravail, les modalités d'organisation du télétravail, ainsi qu'à conserver les salariés connectés entre eux et avec l'entreprise, le lien social et « tout ce qui fait que nous travaillons en équipe. » précise Nicolas.

Pour Nicolas, « le télétravail a été un vrai changement pour beaucoup d'entreprises qui n'étaient pas préparées. Même si nous commençons à avoir une expérience, nous, les employeurs comme les employés, sommes tous encore dans la phase d'apprentissage. Nous apprenons que les conditions du télétravail ne sont plus déterminantes comme elles l'ont été récemment lors des négociations contractuelles. De là à dire que les demandeurs-utilisateurs reviennent sur leur besoin, je ne sais pas. Toutes les hypothèses sur l'avenir du « télétravail » ou « pas télétravail » sont ouvertes. La seule certitude est qu'il s'agit d'une évolution sur laquelle nous évoluons encore. » ●