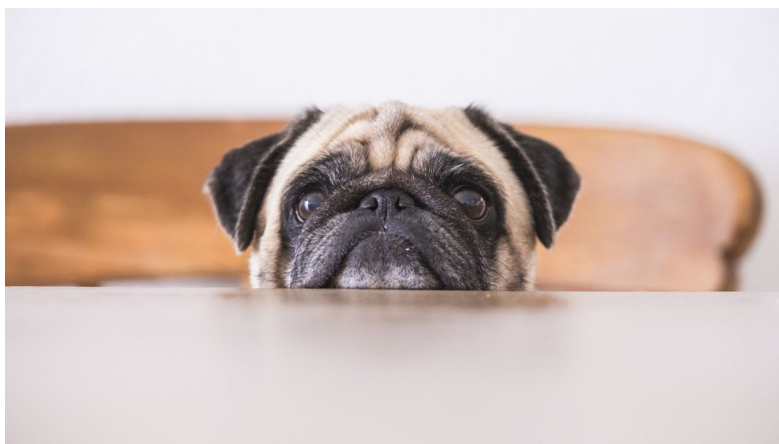




Quitter Paris : 5 arguments pour convaincre votre boss de vous laisser déménager en région



Ça peut servir

Marseille, la Creuse ou sa cousine corrézienne vous font de l'oeil ? Hélas, aujourd'hui vous êtes toujours bloqué entre la ligne 13 et le ciel gris parisien à cause de votre boulot. No panic, on vous propose un guide pour convaincre votre entreprise de vous laisser télétravailler à plein temps et vous offrir votre petit lopin de terre (avec les reflets de la douce lumière du soir).

- Flexibilité au travail

Publié le 2 sept. 2021 à 7:00

Une page se tourne. Depuis ce mardi 31 août au soir, il n'y a plus l'obligation d'un nombre de jours minimal de télétravail dans les entreprises. Retour donc sur sa chaise de travail, son grand écran. Parfois cinq jours sur cinq pour les entreprises qui n'ont pas d'accord de télétravail.

Et il y en a. À la date du 31 juillet, selon la Dares, 38 % des salariés travaillent dans une entreprise où le télétravail n'est pas autorisé. Cette proportion est particulièrement élevée dans les plus petites structures et décroît fortement avec la taille de l'entreprise. Pour le reste (ouf !), il restera des jours où le réveil pourra continuer de sonner plus tard. Selon le baromètre de l'Association nationale des DRH (ANDRH), la plupart des entreprises où il y a du télétravail permettent deux jours par semaine.

C'est la formule choisie par exemple par Google qui va déployer « sa semaine hybride » à travers le monde, au fur et à mesure que la situation sanitaire s'apaisera. Aux Etats-Unis, la rentrée au bureau vient d'être reportée à janvier 2022 ! Sauf qu'après cette pandémie, un certain nombre des salariés de l'entreprise américaine (20 % selon les sondages internes) ne veut plus se passer du télétravail et demandera du « full remote ». Si la direction du géant de la tech est convaincue que la présence sur site est indispensable pour maintenir une culture d'entreprise innovante, ces demandes seront étudiées et potentiellement acceptées, nous fait savoir l'antenne française qui emploie 1.200 salariés.

Ce que connaît Google est partagé dans plein d'entreprises. Toujours selon le



baromètre de l'ANDRH dévoilé en juin dernier, un tiers des DRH ont été confrontés à des salariés qui ont déménagé et qui souhaitent maintenir le télétravail autant que possible.

Rappelons qu'au-delà des métiers qui requièrent une présence proche du lieu de travail, le salarié est libre d'habiter où il le souhaite. Pour juguler cette liberté, il est facile pour l'employeur d'imposer des contraintes qui limitent de facto la distance domicile travail. Exiger d'être à 7 heures au bureau parisien rend toutes velléités d'aller/retour quotidien entre Marseille et Paris vaines. Mais prenons le problème dans l'autre sens. Face à ces demandes, que peut gagner l'entreprise ? Quels leviers activer pour être compris par sa direction ?

1 - Plus heureux, plus productif

On peut commencer par jouer sur l'affect, dire au boss que vous serez plus épanoui en « 100 % télétravail ». Hélas, ce serait croire que les seuls liens humains peuvent faire pencher la balance à votre faveur. « *L'affect, ça ne fonctionne pas toujours très bien* », pense Charlotte Drault, directrice opérationnelle chez Laou, une start-up qui accompagne des salariés dans leur projet de déménagement. Elle croit plutôt en des arguments « business », comme avancer le fait d'être plus épanoui vous rendra plus productif. Et là on parle argent.

Comme toute négociation, cette discussion est un rapport de force. Et c'est à vous d'appuyer là où il faut et de louer vos atouts. « *Si vous êtes un développeur avec 10 ans d'expérience, un profil difficile à recruter, le patron sait qu'il va ramer pour vous remplacer. Vous êtes donc en position de force* », analyse Charlotte Drault. « *Laisser les collaborateurs travailler là où ils veulent est une opportunité pour les fidéliser* », surenchérit, David Mahé, président de **Stimulus**, un cabinet spécialisé en santé psychologique au travail.

C'est ce qui est arrivé à Olivier, contrôleur de gestion dans l'industrie automobile. Depuis plusieurs années, il ne supportait plus Paris, « *le mauvais temps, le manque de nature et d'espace* ». Une séparation sentimentale a été l'étincelle et il signale à son employeur son désir de retourner dans le sud de la France. Peu avant, des démissions ont déjà eu lieu dans son équipe et son boss est en maladie. « *A 30 ans, j'étais le plus senior de l'équipe et la direction me faisait confiance sur mon organisation après un an et demi en télétravail.* » Il propose alors l'idée d'un 100 % télétravail, avec une condition : un salaire inchangé. Banco. Son boss n'évoque jamais le sujet au cours de la négo.

2 - Proposer d'ouvrir une antenne dans la région de ses rêves

Même configuration pour Cherif, consultant spécialisé sur les métiers de la *supply chain*, pour le cabinet de recrutement Approach People dont le siège est à Dublin. Ce Marseillais d'origine a proposé à la direction de créer une antenne du cabinet dans la cité phocéenne. L'argument fait mouche auprès du cabinet qui voit un moyen de créer un bureau à moindres frais dans la deuxième ville de France et surtout le sixième port européen.

L'entreprise lui loue une place dans un « *magnifique* » coworking, face au Vieux Port. Cherif est ravi. Ici non plus, pas question de toucher au salaire. « *Sans doute que mes résultats et le bon relationnel tissé avec mes managers ont joué.* »

Gaëlle, attachée de presse à l'agence Elektron à Paris, a aussi convaincu sa boss de la laisser déménager à Montélimar. « *Nous avons des clients partout en France et en étant basée dans le Sud-Est, je peux avoir plus de proximité avec certains implantés à Montpellier* », avance-t-elle. Et d'ajouter : « *Il y a un réel tissu économique de la French Tech et de PME en région qui ont envie de communiquer et qui apprécient avoir une attachée de presse proche d'eux et de leurs événements, mais qui garde un pied à Paris* ».

3 - Proposer une baisse de salaire



Si ce n'est pas le cas pour Olivier ou Chérif, la question de la baisse de salaire se pose parfois. Aux Etats-Unis surtout. Google a indiqué à ses salariés américains qu'ils pourraient avoir une baisse de salaire en cas de 100 % télétravail. Le géant californien a même développé un module d'aide à la décision, pour calculer l'impact de leur déménagement sur leur rémunération. Microsoft, Facebook ou Twitter ont également signalé qu'un déménagement dans une région moins coûteuse pourrait entraîner une baisse de salaire.

En France, l'idée passe mal. Rappelons tout de même que, contrairement à ce qu'on pourrait penser, le droit du travail n'interdit pas à un employeur de baisser la rémunération d'un salarié. Cependant, il faut son accord express et non équivoque. Ainsi, si vous quittez le très chic 4^e arrondissement de Paris pour la campagne corrézienne, il n'est pas impossible qu'une baisse de X % de votre salaire ne vous dérange pas plus que ça. De la à dire que c'est bon deal pour obtenir de travailler à distance ? A vous de faire les comptes.

4 - Souligner les gains de loyer

Autre argument qui ne manquera pas d'audace : souligner qu'accepter votre demande de 100 % télétravail (et pas seulement la vôtre !) permettrait de réduire la taille des bureaux de l'entreprise. Notons que plus d'une a déjà profité de la pandémie pour réduire leur surface immobilière.

Attention tout de même. L'argument n'est pas le plus massue que vous aurez à dégainer. « *L'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail en télétravail, rappelle Pauline Plancke, avocate au sein du département droit social de Taylor Wessing France. Outre l'équipement nécessaire à la réalisation des missions du salarié à distance (ordinateur portable, outils de connexion à distance, imprimante etc.), il devra également prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail (communications téléphoniques, connexion internet, réparations...) et fournir au télétravailleur un service approprié d'appui technique.* »

Votre employeur devra aussi sortir la calculette et faire les comptes. « *Je pense in fine que cela me coûte plus cher en matériel, nous confiait la fondatrice de Troops en avril dernier. Il a fallu équiper les collaborateurs pour le télétravail, et les séminaires aussi sont coûteux. Mais je suis gagnante sur la productivité et la montée en compétences de mes équipes.* »

5 - Prendre en charge les frais de transport

Cette entrepreneure évoque les frais liés aux séminaires pour permettre aux équipes de se retrouver. Certaines additionneront aussi les dépenses liées aux trajets réguliers pour rejoindre les bureaux. Car oui, le 100 % télétravail s'accompagne souvent d'un compromis : un retour tous les quinze jours ou tous les mois sur site.

Sur cette question, Léo a préféré prendre les devants. Le trentenaire a été reconduit en CDD dans une association d'aide humanitaire basée en Île-de-France mais cette fois, il le voulait entièrement à distance, depuis Madrid. « *J'ai accepté de prendre à ma charge le transport à Paris une fois par mois, ainsi que les logements.* » Et la demande est passée.

Après tout ça, si votre boss se montre encore récalcitrant à l'idée de vous laisser partir, ne désespérez pas, vous pouvez encore rêver d'aller vivre à Brive-la-Gaillarde, en démissionnant pour devenir freelance. Cette tendance chez les salariés qui existait avant le covid s'est accélérée, notamment pour les profils expérimentés et/ou très demandés qui peuvent se permettre de renoncer aux avantages du salariat, tout en étant confiant de trouver rapidement des clients.

Pour résumer : l'avis des DRH



L'ANDRH a demandé à ses membres (RH) les bénéfices attendus de la généralisation du télétravail à terme dans leur entreprise. Réponses :

- 93 % : meilleure réponse aux attentes des collaborateurs et attractivité accrue
- 64 % : augmentation de la productivité
- 61 % : réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise
- 35 % : gains immobiliers potentiels
- 23 % : recours à une main-d'oeuvre plus qualifiée (ou moins chère)

