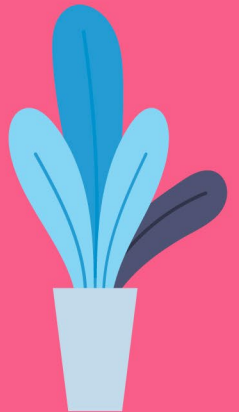


enquête télétravail

2021

détail des chiffres



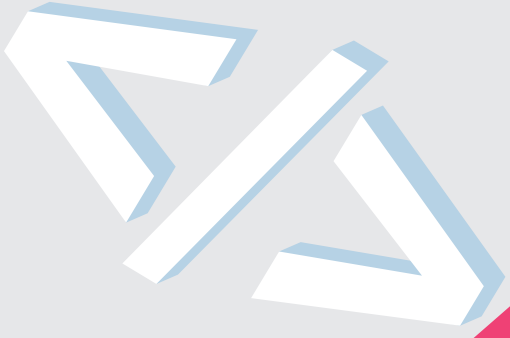
Enquête Télétravail

Résultats question par question

Version 02/09/21

VE - Un télétravail contraint par la crise sanitaire	5
ve01q20 qui est télétravail ?	5
ve03q22 pourquoi le présentiel ?	5
ve04q23 nombre de jours en télétravail	5
ve05q24 choix des jours de télétravail	6
ve06q25 considération sanitaires	6
ve07q26 en télétravail depuis ?	6
ve08q27 un télétravail bien vécu ?	7
TT - Un temps de travail en forte hausse	9
tt01q28 une charge de travail en hausse	9
tt02q29 un temps de travail en hausse	9
tt03q30 contrat en forfait jours	9
tt04q31 adaptation des horaires en tt	9
tt08q35 sollicitations et technologies	10
tt06q33 les temps de pause	10
tt07q34 la durée des pauses	11
tt08q35 droit à la déconnexion réel	11
tt09q36 dispositifs mis en place par l'employeur	11
OT - Le collectif de travail percuté	14
ot01q37 formation	14
ot02q38 présentiel vs distanciel...	14
ot03q39 temps informels	15
ot04q40 évolution de l'orga du travail en télétravail	15
ot05q41 effet de la distance...	16
ot06q42 isolement	17
ST - La santé et le bien-être.	19
st01q43 le bien être (questionnaire santé de l'oms)	19
st02q44 l'impact du télétravail sur la santé	20
st03q45 évolution des tms et comportements addictifs	21
st05q47 équilibre vie privée vie pro	21
st06q48 garde d'enfant en télétravail	22
st07q49 partage de la garde d'enfant en télétravail	22
st08q50 dispositif asa / activité partielle	22
st09q51 activité partielle et travail en parallèle	22
ET - Des frais à la charge des salarié-es	24
et01q52 espace dédié	24
et02q53 : les raisons de l'absence d'espace dédié	24
et03q54 : les équipements et leur prise en charge	24
et04q55 connexion	25

et04q55 appréciation du lieu de télétravail	25
et06q57 frais de repas	25
et07q58 prise en charge	26
et08q59 montant de l'indemnité	26
et09q60 prises en charge employeur	26
et10q61 réorganisation	26
et10q61 qualité de la réorganisation	27
RE - Le ressenti global par rapport au télétravail	29
re01q63 aspiration au télétravail	29
re02q64 raisons de l'aspiration au télétravail	29
re03q65 les risques liés au télétravail	30
MD - Le défi du management à distance	32
md01q66 formation au management à distance	32
md02q67 télétravail et management	32
md03q68 impact du management à distance	32
md04q69 détection de signaux	33
RP - La dégradation des conditions d'exercice de leur mandat par les représentant·e-s du personnel	35
rp01q70 nature des réunions	35
rp02q71 évolution des réunions	35
rp03q72 sollicitations	35
rp04q73 niveau de télétravail	36
rp05q74 maintien du lien	36
rp06q75 utilisation syndicale des mails	36
rp07q76 accord teletravail	36
rp08q77 prise en compte des irp	36
rp09q78 charte teletravail	37
rp10q79 impact du teletravail sur les representants du personnel	37
OS - Le rapport aux organisations syndicales	39
os01q80 info des élus	39
os02q81 info des os	39
os03q85 contact élus	39



VE - Un télétravail contraint par la crise sanitaire

VE01Q20 QUI EST TÉLÉTRAVAIL ?

Plus de 9 répondants sur 10 ont fait l'expérience du télétravail :

- 39,2 % des répondant-es étaient en télétravail à temps plein, 5 jours sur 5
- 53,3 % mélangeaient télétravail et présentiel (de 1 à 4 jours - VE04Q23)
- 7,5 % étaient uniquement en présentiel

Travaillez-vous actuellement : (télétravail + présentiel / uniquement TT / uniquement présentiel)

VE03Q22 POURQUOI LE PRÉSENTIEL ?

Parmi les répondant-es qui ne sont pas en télétravail,

- 33 % ne le souhaitent pas,
- 26,5 % auraient voulu mais leur employeur leur refuse,
- et 40,5 % déclarent que leur emploi n'est pas télétravaillable.

Pourquoi ne télétravaillez-vous pas ?

VE04Q23 NOMBRE DE JOURS EN TÉLÉTRAVAIL

Parmi les répondant-es qui ont déclaré mélanger télétravail et présentiel :

- 3,2 % d'entre eux télétravaillaient en moyenne 5 jours par semaine (présentiel occasionnel)
- 34,7 % à hauteur de 4 jours par semaine, en moyenne
- 22,8 % à hauteur de 3 jours par semaine, en moyenne
- 20 % à hauteur de 2 jours par semaine, en moyenne
- 12,8 % à hauteur de 1 jour par semaine, en moyenne
- 6,5 % en moyenne moins d'un jour par semaine (télétravail occasionnel)

En somme :

- 89 % l'ont expérimenté à hauteur plus de 2 jours par semaine

Combien de jours télétravaillez-vous par semaine, en moyenne ?

VE05Q24 CHOIX DES JOURS DE TÉLÉTRAVAIL

- 57,5 % déclaraient être libres de leur choix du nombre de jours en télétravail (dont 30,6 % « tout à fait » et 26,9 % « plutôt »)
- à l'inverse pour 42,5 % des personnes concernées ce choix a été imposé (dont 22,2 % estimant qu'ils n'avaient aucune marge de manœuvre)

Êtes-vous libres du choix du nombre de vos jours en télétravail ?

En matière d'organisation de leurs jours de télétravail

- les répondant-es étaient 72,7 à pouvoir les répartir comme ils souhaitaient et
- 27,3 % à ne pas avoir le choix.

Êtes-vous libres du choix de la répartition de vos jours de télétravail ?

VE06Q25 CONSIDÉRATION SANITAIRES

C'est clairement la crise sanitaire qui a imposé le télétravail généralisé.

- 62,8 % indiquaient que c'est en raison de cette crise qu'ils souhaitent effectivement être en télétravail
- 12,5 % ont répondu qu'ils auraient souhaité télétravailler davantage mais que leur employeur leur refusait
- 13,1 % auraient souhaité au contraire moins télétravailler, se heurtant toujours au refus de leur employeur

En raison de crise sanitaire, vous souhaitez télétravailler...

VE07Q26 EN TÉLÉTRAVAIL DEPUIS ?

Une situation qui dure depuis un an

- Parmi les répondant-es une très large majorité (64,7 %) était en télétravail depuis le 1^{er} confinement
- 22,4 % tout de même expérimentait déjà le télétravail avant la crise, soit 1 sur 5
- et pour 12,9 % des répondant-es le télétravail était une expérience récente

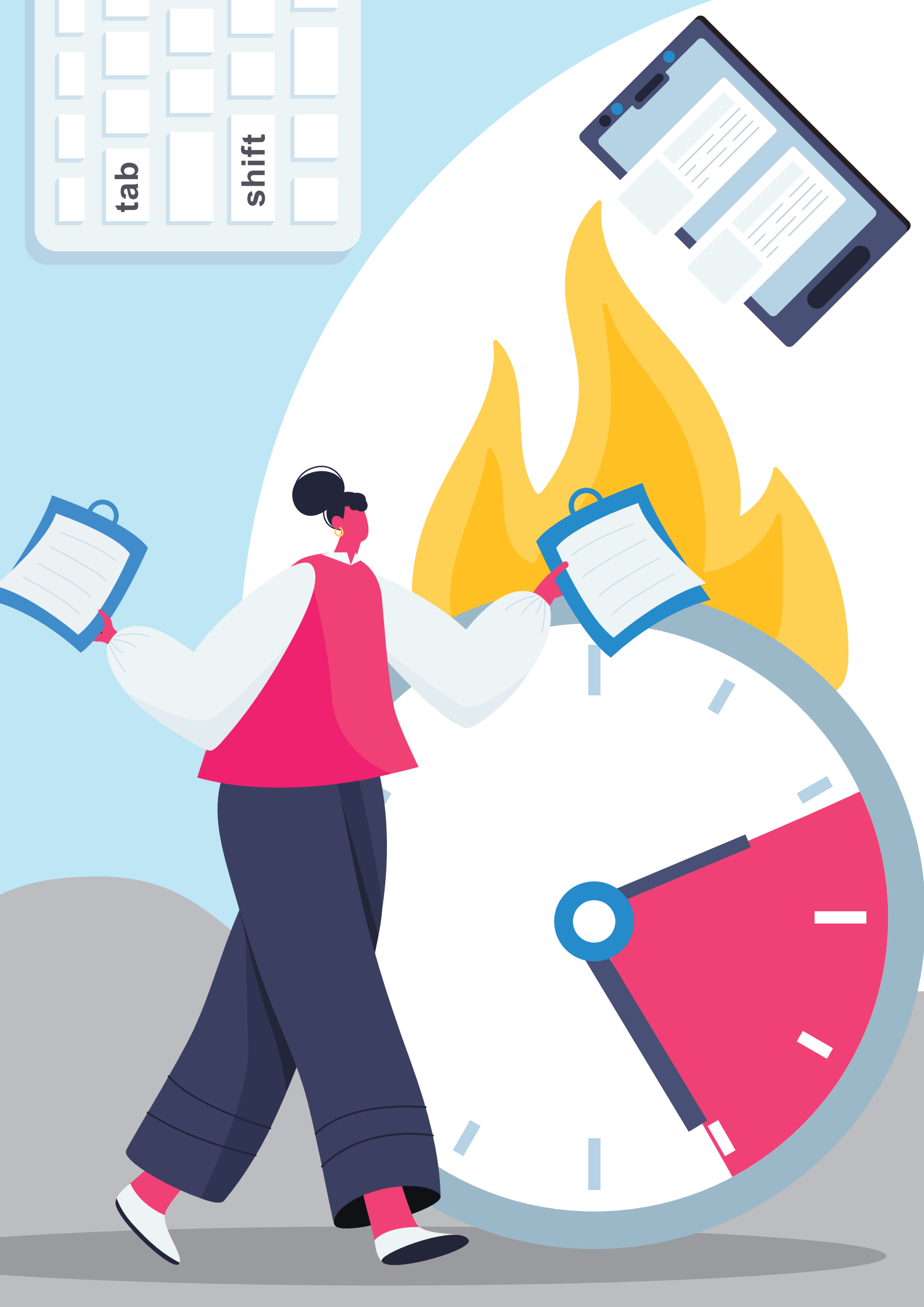
Depuis combien de temps télétravaillez vous ?

VE08Q27 UN TÉLÉTRAVAIL BIEN VÉCU ?

En juin 2021,

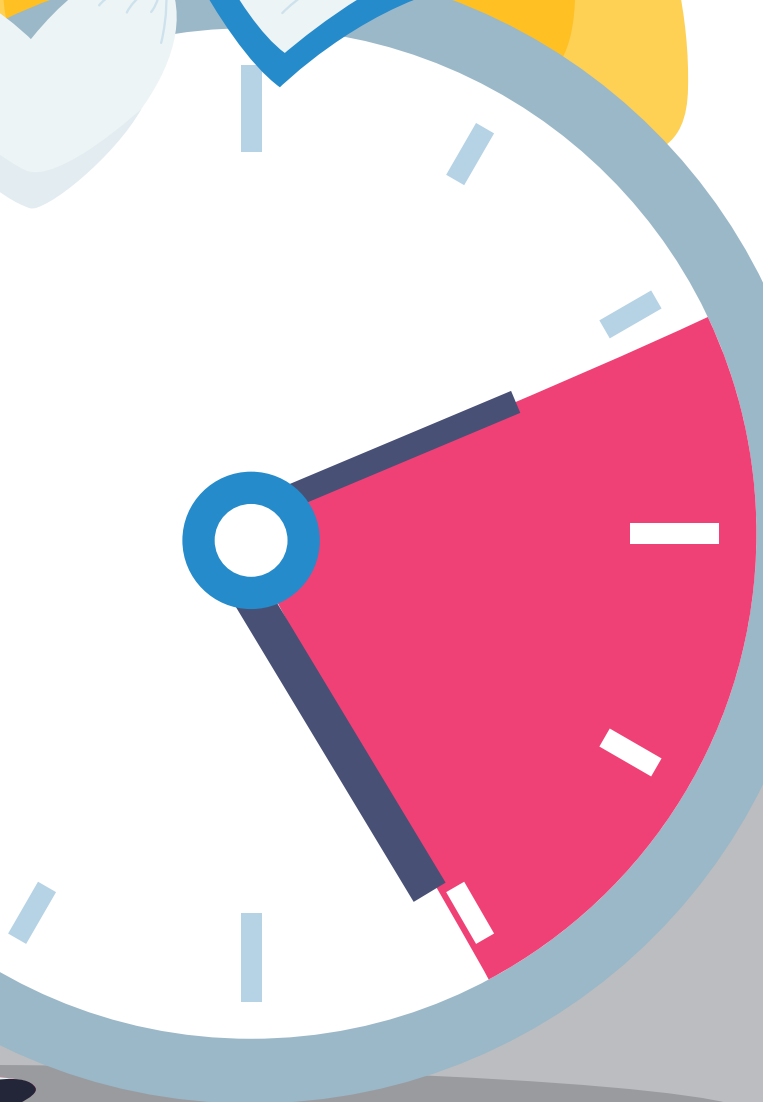
- 83 % des répondant·es vivaient bien leur télétravail, dont plus de la moitié « très bien » (43 % du total)
- Dans le même temps 17 % vivaient mal le télétravail

Comment vivez-vous votre situation de télétravail en ce moment ?



tab

shift



TT - Un temps de travail en forte hausse

TT01Q28 UNE CHARGE DE TRAVAIL EN HAUSSE

Votre charge de travail a-t-elle augmenté depuis le début de la crise sanitaire ?

L'année de télétravail a eu un impact sur la charge de travail pour 80,6 % des répondant-es :

- Pour 46,5 % la charge de travail a augmenté
- Pour 34 % elle a diminué

TT02Q29 UN TEMPS DE TRAVAIL EN HAUSSE

Votre temps de travail a-t-il augmenté depuis le début de la crise sanitaire ?

En télétravail, on travaille globalement davantage !

L'année de télétravail a eu un impact sur le temps de travail pour 81,5 % des répondant-es :

- Le temps de travail a augmenté pour 46,8 % des répondant-es, dont 17,9 % du total pour qui il a augmenté de manière notable
- Le temps de travail a tout de même baissé pour 34,6 % des répondant-es mais seulement 8,4 % du total de manière conséquente

TT03Q30 CONTRAT EN FORFAIT JOURS

Un tiers (34 %) des répondant-es concernés (contrat de travail) étaient au forfait jour.

Votre contrat de travail est-il un forfait en jours ?

TT04Q31 ADAPTATION DES HORAIRES EN TT

Alors que les deux tiers ne sont pas au forfait, sur l'ensemble des répondant-es salariés ou fonctionnaires (hors stagiaires, apprentis, autoentrepreneurs etc) :

- 72 % déclaraient pouvoir adapter leurs horaires de travail lorsqu'ils sont en télétravail, mais dont un plus de la moitié partiellement (38 % du total) et le restant « totalement » (34 % du total)
- Près d'un tiers (29 %) n'avaient tout de même pas cette liberté

Le télétravail permet donc un peu plus de souplesse sur les horaires de travail.

Avez-vous la possibilité d'adapter vos horaires de travail lorsque vous êtes en télétravail ?

TT08Q35 SOLLICITATIONS ET TECHNOLOGIES

Vous arrive-t-il de recevoir des sollicitations professionnelles en dehors de vos horaires de travail...
par mail ?

Deux tiers des répondant-es disent recevoir des sollicitations professionnelles en dehors de leurs horaires de travail :

- Plus d'un répondant sur 10 reçoit « tout le temps » des sollicitations **mail** en dehors de ses heures de travail
- Pour un quart (24,9 %) des répondant-es il s'agit de sollicitations régulières, au moins un jour sur deux
- Pour 41 % ces sollicitations sont plus rares

par téléphone ou SMS ?

Près de la moitié des répondant-es disent recevoir des sollicitations professionnelles par SMS en-dehors de leurs horaires de travail, un mode de communication extrêmement intrusif !

- Au total ce sont 47,8 % des répondant-es qui reçoivent des SMS en dehors de leurs heures de travail, soit 9,4 % des répondant-es pour qui cela est fréquent, et 38,4 % pour qui cela est plus occasionnel.
- Cela n'arrive « jamais » pour la moitié des répondant-es, seulement.

par messagerie instantanée (Whatsapp, Teams, Slack, ...) ou réseau social d'entreprise ?

Les ratios sont sensiblement les mêmes pour les messageries instantanées

- Un répondant sur 10 est fréquemment sollicité hors horaires de travail
- 29 % sont occasionnellement sollicités au cours de leur semaine
- 61 % ne le sont jamais, à peine plus que pour les SMS

TT06Q33 LES TEMPS DE PAUSE

Plus de la moitié (52 %) des répondant-es concerné-es indiquent qu'en télétravail ils prennent moins souvent de pauses dans leur journée !

- Seulement 15 % des répondant-es indiquent que le télétravail a augmenté la fréquence de leurs pauses (et 18 % leur durée, cf TT07Q35)
- Pour un tiers (33 %) cela ne change pas le nombre de pauses, ni leur durée (TT07Q34)

Lorsque vous êtes en télétravail, à quelle fréquence prenez-vous des pauses pour déjeuner et tout au long de la journée ?

TT07Q34 LA DURÉE DES PAUSES

Près de la moitié (46 %) des répondant-es indiquent que leurs pauses en journée et le midi sont plus courtes en télétravail qu'en présentiel.

- Pour un tiers (36,5 %) cela ne change la durée des pauses, ni leur fréquence (TT06Q33)
- Seulement 18 % des répondant-es indiquent que le télétravail a augmenté la fréquence de leurs pauses (et 15 % leur durée, cf TT07Q35)

Lorsque vous êtes en télétravail, quelle est la durée de vos pauses pour déjeuner et tout au long de la journée ?

TT08Q35 DROIT À LA DÉCONNEXION RÉEL

Plus des deux tiers des répondant-es en télétravail (69 %) déclarent travailler au moins « de temps en temps » en dehors de leurs horaires normaux de travail.

- Pour 18 % c'est même fréquent (plus de la moitié du temps)
- Pour seulement un tiers (33 %) cela n'arrive jamais.

Vous arrive-t-il de travailler en dehors de vos horaires normaux de travail (soir, week end, congés) ?

TT09Q36 DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR L'EMPLOYEUR

Plages horaires de travail

- Pour plus de la moitié des répondant-es en télétravail, l'employeur n'a pas formalisé de plages horaires ou le salarié doit être joignable, alors même qu'il s'agit d'une obligation légale.

Votre employeur a-t-il mis en place des plages horaires sur lesquelles vous devez être joignable ?

Plages horaires de déconnexion

Le droit au repos n'est pas garanti alors qu'il s'agit d'un fondement du droit du travail !

- Contrairement à ce que prévoit le Code du travail, plus de 6 employeurs sur 10 n'ont formalisé aucune limite horaire pour garantir le droit à la déconnexion des répondant-es en télétravail.

Votre employeur a-t-il mis en place des dispositifs pour garantir le respect de votre droit à la déconnexion ?

Évaluation des temps de travail

- **Les trois quarts des employeurs n'évaluent pas le temps de travail des répondant-es en télétravail.** C'est un réel renversement des responsabilités.
- Il s'agit pourtant d'une obligation légale, y compris pour les salarié-es en forfaits jours

Votre employeur a-t-il mis en place des dispositifs de suivi et d'évaluation de votre temps de travail ?

Évaluation des charges de travail

- **Les trois quarts des employeurs n'évaluent pas non plus les charges de travail des répondant-es en télétravail**
- Il s'agit pourtant d'une obligation légale, en particulier pour les salarié-es en télétravail ou en forfaits jours

Votre employeur a-t-il mis en place des dispositifs de suivi et d'évaluation de votre charge de travail ?



OT - Le collectif de travail percuté

OT01Q37 FORMATION

- Moins d'un tiers des répondant ont été formés à la pratique du télétravail

Avez-vous été formé-e pour la pratique du télétravail ?

OT02Q38 PRÉSENTIEL VS DISTANCIEL...

SQ01 Efficacité

- Plus des deux tiers (70 %) des répondant-es estiment être plus efficaces en télétravail.
- Seuls 16% estiment l'être moins.

Des chiffres à mettre en relation avec la forte augmentation du temps et de l'intensité du travail.

Par rapport au présentiel, comment évaluez vous votre niveau d'efficacité en télétravail ?

SQ02 Fatigue

- Plus de la moitié des répondant-es déclarent être moins fatigués en télétravail qu'en présentiel
- Mais pour presque un tiers (32 %) c'est le contraire : le télétravail implique une plus grande fatigue

Par rapport au présentiel, comment évaluez vous votre niveau de fatigue en télétravail ?

SQ03 Infobésité

- Pour près de la moitié (47 %) des répondant-es le télétravail est synonyme d'un surplus d'information à traiter
- Mais pour 43 % cela ne change rien

Par rapport au présentiel, comment évaluez vous l'impression d'un surplus d'informations à traiter

Tri croisé managers

- 5 points de plus chez les encadrants vs la moyenne.
- 8 points d'écart entre encadrant / non encadrants

SQ04 traitement de l'info

- Les proportions sont les mêmes quant à la qualité du traitement des flux d'information :
- **Près de la moitié (48 %) des répondant-es ont le sentiment de rater davantage d'informations importantes**
- 43 % des répondant-es ne ratent « ni plus ni moins » les informations importantes

Par rapport au présentiel, comment évaluez-vous l'impression de rater des informations importantes ?

OT03Q39 TEMPS INFORMELS

- Pour plus de la moitié des répondant-es le travail est compliqué par la disparition des temps informels avec les collègues, pour un quart ce constat est ferme

Votre travail est-il compliqué par la disparition des temps informels avec vos collègues ?

Tri croisé managers

- 5 points de plus chez les encadrants vs la moyenne.
- 7 points d'écart entre encadrant / non encadrants

OT04Q40 ÉVOLUTION DE L'ORGA DU TRAVAIL EN TÉLÉTRAVAIL

sq01 réunion d'équipe

Rapport clivé au collectif de travail

- Pour un plus d'un tiers (37 %) des répondant-es les réunions d'équipe au sein du collectif de travail se sont dégradées

- Pour un peu moins d'un tiers (27 %) des répondant-es les réunions se sont au contraire améliorées
- Pour un peu moins d'un tiers il n'y pas eu de changement notable sur ce point

Depuis que vous êtes en télétravail, selon vous, comment ont évolué les réunions d'équipe au sein de votre collectif de travail (fréquence et pertinence) ?

Sq02 esprit d'équipe

Le constat est plus sévère sur la perception de la qualité de l'esprit d'équipe.

- Près de la moitié (47 %) des répondant-es en télétravail estiment que l'esprit d'équipe au sein du collectif de travail s'est dégradé.
- Seulement 17 % estiment qu'il s'est amélioré

Depuis que vous êtes en télétravail, selon vous, comment ont évolué l'esprit d'équipe au sein de votre collectif de travail ?

Sq03 évaluation professionnelle

- Pour plus de la moitié (54 %) des répondant-es en télétravail, ils n'ont noté aucune évolution dans l'évaluation de leur travail par leur hiérarchie
- Pour un quart des répondant-es, le télétravail s'est accompagné d'une dégradation de l'évaluation professionnelle
- Rappelons que selon notre baromètre cadres, l'évaluation est déjà sévèrement jugée <https://ugictcgt.fr/barometre-cadres-2020/>

Depuis que vous êtes en télétravail, selon vous, comment ont évolué l'évaluation de votre travail par votre hiérarchie ?

Sq04 échanges hiérarchiques

- Pour plus d'un tiers des répondant-es en télétravail déclarent que les échanges avec leur hiérarchie se sont dégradés

Depuis que vous êtes en télétravail, selon vous, comment ont évolué les échanges avec votre hiérarchie ?

OT05Q41 EFFET DE LA DISTANCE...

Sq01 gestion des difficultés

- Les deux tiers des répondant-es ont le sentiment que le travail à distance n'est pas un obstacle dans la gestion des difficultés par la hiérarchie.
- Un tiers juge tout de même que les difficultés ne sont « pas correctement gérées »

Avez-vous le sentiment qu'avec la distance les difficultés que vous pouvez rencontrer sont correctement gérées avec votre hiérarchie

Sq02 objectifs

- Les deux tiers des répondant-es ont le sentiment qu'avec la distance on attend plus d'eux (ou leurs objectifs ont été augmentés)

Avez-vous le sentiment qu'avec la distance on attend plus de vous (ou vos objectifs ont été augmentés)

OT6Q42 isolement

Alerte !

- Les deux tiers (66%) des répondant-es déclarent avoir déjà ressenti de l'isolement en télétravail.
- Pour 42 % du total ce sentiment est occasionnel mais pour près d'un quart (24 % du total des répondant-es) il est fréquent
- voire très fréquent pour 1 répondant sur 10 !

Ressentez-vous un sentiment d'isolement ?



ST - La santé et le bien-être.

ST01Q43 LE BIEN ETRE (Questionnaire santé de l'OMS)

Ce groupe de questions est directement issu du questionnaire bien être de l'OMS (<https://reussireensemble.info/wp-content/uploads/2017/07/who5.pdf>) sur 5 critères de bien être :

*« Un score inférieur à 50 est indicateur d'un bien être réduit, sans qu'il s'agisse nécessairement d'une dépression
•Il est recommandé de rechercher une dépression avec un outil diagnostic plus approprié en cas de score global inférieur à 50 ou si le patient a répondu 0 ou 1 à une des cinq questions »*

Ces résultats sont inquiétants.

Avec un score moyen global de 57 sur 100, les répondant-es dans leur ensemble ne sont pas loin du seuil indiquant un bien-être réduit

Sur chacune des 5 questions déclenchant un seuil d'alerte (une réponse 0 ou 1 à une seule de ces questions) :

- 14 % sont en alerte concernant la bonne humeur
- 16 % en alerte concernant le calme et la tranquillité
- 21 % en alerte concernant l'énergie et la vigueur
- 26 % en alerte concernant le repos
- 25 % en alerte concernant l'épanouissement quotidien

De manière plus générale, le sentiment de bien-être n'est pas dominant (« moins de la moitié du temps » voire « jamais ») chez les répondant-es :

- pour 29 % d'entre eux sur le critère de bonne humeur
- pour 33 % d'entre eux sur le critère de calme et de tranquillité
- pour 43 % d'entre eux sur le critère d'énergie et de vigueur
- pour 45% d'entre eux sur le critère de repos
- pour 43 % d'entre eux sur le critère de l'épanouissement quotidien

La fatigue (pas de sentiment d'être « frais et dispo ») est l'élément qui ressort le plus.

À quelle fréquence avez-vous ressenti les affirmations suivantes, au cours des deux dernières semaines, dans votre vie de tous les jours, au travail et en dehors ?

Je me suis senti-e bien et de bonne humeur
Je me suis senti-e calme et tranquille
Je me suis senti-e plein-e d'énergie et vigoureux-se
Je me suis réveillé-e en me sentant frais-che et dispos-e
Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes

ST02Q44 L'IMPACT DU TÉLÉTRAVAIL SUR LA SANTÉ

L'impact du télétravail sur différents aspects de santé et de bien-être au travail révèle toute l'ambivalence de la situation vécue par les répondant-es.

En somme, pour chaque question posée sur ce point,

- environ la moitié estime que le télétravail a un impact globalement positif (sauf sur l'activité physique)
- environ un tiers attribue tout de même un impact négatif du télétravail
- le reste estime que le télétravail n'a pas d'impact

Dans le détail :

L'impact du télétravail est perçu comme négatif :

- sur l'activité physique pour 54 % des répondant-es
- sur la santé pour 35 % des répondant-es
- sur le sens du travail et la qualité de vie au travail pour 33 % des répondant-es
- sur l'alimentation pour 31 % des répondant-es
- sur la concentration pour 27 % des répondant-es
- sur le sommeil pour 24 % des répondant-es

Dans le même temps, le télétravail est perçu comme un facteur positif :

- sur la concentration pour 60 % des répondant-es
- sur le sommeil pour 57 % des répondant-es
- sur la santé pour 49 % des répondant-es
- sur l'alimentation pour 49 % des répondant-es
- sur le sens du travail et la qualité de vie au travail pour 50 % des répondant-es
- sur l'activité physique pour 35 % des répondant-es

Comment évaluez vous l'impact du télétravail sur
votre alimentation (équilibre, rythme, appétit)
votre activité physique (régularité, rythme, performance)
votre sommeil (durée, qualité, réveil)
votre concentration (intensité, régularité)
votre santé physique et psychique en général ?
le sens de votre travail et votre qualité de vie au travail ?

ST03Q45 Évolution des TMS et comportements addictifs

- 4 répondant-es sur 10 (39 %) disent ressentir davantage de douleurs musculaires ou squelettiques depuis qu'ils sont en télétravail
- Près d'un sur trois (31 %) disent ressentir davantage de gênes oculaires ou de maux de tête qu'auparavant.
- Plus d'un quart (26 %) des répondant-es disent ressentir davantage d'états d'anxiété ou de dépression en télétravail
- Les conduites addictives (alcool, médicaments, drogues) ont très peu baissé pour les personnes qui consommaient déjà avant d'être en télétravail à l'exception du café / thé qu'une personne sur cinq (19 %) dit moins consommer en télétravail qu'en présentiel
- La consommation a tout de même augmenté :
 - De 21 % pour le café, le thé ou les boissons énergisantes
 - De 12 % pour l'alcool

**Depuis que vous êtes en télétravail,
ressentez-vous des douleurs musculaires ou squelettiques
, ressentez-vous des maux de tête ou des gênes oculaires
ressentez-vous des états d'anxiété ou de dépression
consommez-vous en moyenne du café, du thé ou des boissons énergisantes
consommez-vous en moyenne de l'alcool
consommez-vous en moyenne des médicaments sans ordonnance
consommez-vous en moyenne des médicaments sur ordonnance
consommez-vous en moyenne des produits illicites**

ST05Q47 équilibre vie privée vie pro

Le rééquilibrage vie privée / vie pro est un des éléments les plus soulignés dans les verbatim de l'enquête et se chiffre ici :

- En télétravail, près des deux tiers (61 %) des répondant-es rencontrent des difficultés à équilibrer vie privée / vie professionnelle.
 - Pour un tiers d'entre eux (20 % du total) cela est fréquent
 - Pour les deux tiers (41 % du total) cela est occasionnel
- Aussi, 1 couple sur 2 (50 %) a connu des tensions en télétravail
 - Pour la majorité d'entre eux (38 % du total) cela est occasionnel
 - Pour le reste (12 % du total) cela est fréquent

Ces chiffres du télétravail de long terme tranchent avec la découverte du télétravail en confinement lors de l'enquête lutte virale au 1^{er} confinement, en mars 2021.

En télétravail avez-vous connu des tensions pour équilibrer vie professionnelle et vie privée ?

En télétravail avez-vous connu des tensions au sein de votre couple ?

En télétravail avez-vous connu des tensions avec vos enfants ?

ST06Q48 garde d'enfant en télétravail

- 8 répondant-es sur 10 (82 %) ont déjà fait l'expérience de télétravailler tout en s'occupant de leurs enfants à la maison !
- Pour 6 d'entre eux (59 %) cela a été ponctuel ou occasionnel,
- pour 2 d'entre eux cela a été fréquent voire très fréquent.

Avez-vous dû télétravailler tout en vous occupant de vos enfants à la maison ?

ST07Q49 Partage de la garde d'enfant en télétravail

- Seulement 35 % des répondant-es déclarent partager la charge de la garde d'enfant(s) à égalité.
- En global, près de la moitié des répondant-es ont déclaré s'occuper des enfants eux même (22 % « seul-es » et 25 % « en majorité »).

Au sein de votre logement, qui s'occupait de vos enfants dans ces moments-là ?

- Parmi les femmes interrogées, cette part de charge assumée « seule » ou « en majorité » grimpe à 61 % (contre seulement 31 % pour les hommes)
- Il y a donc deux fois plus de femmes que d'hommes qui ont dû s'occuper de leurs enfants sans aide ou presque.

ST08Q50 dispositif ASA / activité partielle

- Seulement 9% des répondant-es ont déclaré avoir eu accès à l'activité partielle ou un dispositif ASA pour garde d'enfant

Depuis avril 2021, avez vous eu accès à l'activité partielle ou au dispositif d'ASA pour garde d'enfant ?

ST09Q51 activité partielle et travail en parallèle

- Près d'un tiers des répondant-es (32 %) ayant eu accès à l'activité partielle ou un dispositif ASA pour garde d'enfant ont travaillé pendant cette période
- Ceci confirme le chiffre de notre première enquête sur la fraude massive au chômage partiel avec du travail dissimulé!

Vous a-t-on demandé de continuer à travailler lorsque vous bénéficiiez de ce dispositif ?



ET –

Des frais à la charge des salarié·es

ET01Q52 espace dédié

- 3 répondant·es sur 10 ne disposent pas d'un espace dédié et isolé pour télétravailler

Au sein de votre logement, pouvez-vous télétravailler dans un espace dédié et isolé ?

ET02Q53 : les raisons de l'absence d'espace dédié

Si un tiers des télétravailleurs ne disposent pas d'un espace dédié et isolé pour télétravailler c'est parce que :

- pour plus des deux tiers d'entre eux (69 %) ils n'ont pas la surface immobilière nécessaire
- pour 30 % d'entre eux quelqu'un d'autre occupe l'espace dédié et isolé
- pour 43 % d'entre ils ne disposent pas de l'ameublement adapté.

Pour quelle(s) raisons ? :

ET03Q54 : les équipements et leur prise en charge

Ordinateurs :

- Seulement 23 % des répondant·es en télétravail disposent d'une unité centrale sur leur lieu de télétravail.
- 9 répondant·es sur 10 (93,8 %) disposent d'un ordinateur portable en télétravail, et pour la quasi-totalité d'entre eux (88,9 %) il est financé par l'employeur

Équipement bureautique :

- Si 8 répondant·es sur 10 (80,2 %) des répondant·es déclarent disposer d'un clavier et d'une souris adaptés, pour 2 répondant·es sur 10 (20,2 %) c'est uniquement parce qu'ils sont intégralement payés de leur poche
- Seul 4 répondant·es sur 10 disposent d'un écran (42 %) payé ou fourni par l'employeur mais un quart des répondant·es en ont payé un de leur poche
- Seulement 4 répondant·es sur 10 disposent d'une imprimante (42 %) et quasi tous acquise par leurs propres moyens (37 % du total)
- Près de 8 répondant·es sur 10 (79,5 %) disposent d'équipement de visio mais pour près d'un quart d'entre eux il a été financé de leur poche

Poste de travail :

- 60 % des répondant-es ne disposent pas de siège ergonomique et 90 % n'ont de repose pied !
- Parmi les rares répondant-es à disposer de l'un ou l'autre, ils l'ont majoritairement payé de leur poche.

Sur votre lieu de télétravail disposez-vous des équipements suivants :

Une unité centrale

Un ordinateur portable

Un clavier et une souris adaptée

Un écran adapté (mat, taille et hauteur suffisante...)

Un siège ergonomique

Une imprimante

Un équipement de visio conférence (casque, micro, webcam..)

Un repose pied

ET04Q55 Connexion

- Un répondant sur 10 estime ne pas disposer d'une connexion internet performante sur son lieu de télétravail.
- Notons tout de même que 9 personnes sur dix estiment avoir une connexion internet performante en télétravail... qui est à leur charge dans au moins 90 % des cas ! (ET09Q60)

Sur votre lieu de télétravail, disposez-vous d'une connexion internet performante ?

ET04Q55 appréciation du lieu de télétravail

- Un quart des répondant-es juge leur lieu de télétravail inadapté.

Selon vous, votre lieu de télétravail est-il adapté au télétravail ?

ET06Q57 Frais de repas

- Pour 1 répondant sur 5 (19 %) 19% ; le télétravail s'est traduit par l'absence de prise en charge des frais de repas par rapport au présentiel
- Au final, ce sont 81 % des répondant-es en télétravail qui n'ont aucune prise en charge de leurs frais de repas.

Disposez-vous de tickets restaurants ou d'une prise en charge (au moins partielle) de vos frais de repas ?

ET07Q58 Prise en charge

- Près de 7 répondant-es en télétravail sur 10 (68,5 %) n'ont aucune forme de participation aux frais induits par le télétravail
- Seulement 2 répondant-es sur 10 bénéficient d'une indemnité mensuelle de télétravail (22,3 %) et dans 8 cas sur 10 (80 %) celle-ci est inférieure à 5 euros / jour (ET08Q59)
- Même pas 1 répondant sur 10 (9,2 %) voit son employeur prendre en charge des dépenses engendrées par le télétravail.

Hors frais de restauration, votre employeur participe-t-il aux frais qu'engendre votre situation de télétravail ?

ET08Q59 montant de l'indemnité

- Pour la minorité (1 sur 5, cf. ET07Q58) bénéficiant d'une indemnité journalière, elle est inférieure à 5 euros par jour de télétravail pour 80 % d'entre eux

Quel est le montant de votre indemnité ?

ET09Q60 prises en charge employeur

- Parmi les rares répondant-es (moins de 1 sur 10) dont l'employeur prend en charge des dépenses liées au télétravail, il s'agit essentiellement d'une prise en charge partielle des dépenses de chauffage et d'électricité (40 %), et plus rares, des frais d'installation (21 %) et de consommables (20 %).
- La participation au loyer est quasi inexistante et statistiquement négligeable dans cette enquête.
- **En somme, pour 90 % des répondant-es en télétravail l'employeur ne compense ni le loyer, ni les fluides (chauffage, électricité), ni les frais d'installation, ni les consommables.**

Quelles sont les dépenses prises en charge par votre employeur ?

Le loyer

Les dépenses de chauffage, d'électricité

Vos frais liés à l'adaptation du local (travaux de mise en conformité, installation de prises, etc.)

Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre...)

ET10Q61 Réorganisation

- La mise en place du télétravail s'est accompagnée d'une réorganisation des bureaux pour près d'un tiers (32 %) des répondant-es en télétravail.

La mise en place du télétravail dans votre entreprise s'est-elle accompagnée d'une réorganisation des espaces de travail (open space, flex office, déménagement de bureaux, fermeture de site...)

ET10Q61 Qualité de la réorganisation

- Cette réorganisation est jugée négative par 36 % des répondant-es, dont 16 % « très négativement »
- Notons que dans le même temps seulement 28 % l'estime positive, dont seulement 6 % « très positive »

Comment jugez-vous cette réorganisation ?



RE - Le ressenti global par rapport au télétravail

RE01Q63 aspiration au télétravail

- 98 % des répondant-es aimeraient continuer à télétravailler, mais pour les deux tiers (64 %) à mi-temps maximum (2 à 3 jours)

Dans le détail :

- Seuls 14 % aimeraient être en télétravail à temps plein
- Seuls 14 % aimeraient être en télétravail 4 jours sur 5
- Près d'un tiers (29 %) aimeraient être en télétravail 3 jours par semaine
- Près d'un tiers (27%) aimeraient être en télétravail 2 jours par semaine
- Seuls 8 % aimeraient limiter le télétravail à 1 jour par semaine
- 5 % aimeraient le faire de manière exceptionnelle uniquement

Dans une situation idéale, combien de jours par semaine en moyenne aimeriez-vous être en télétravail, si vous aviez le choix?

RE02Q64 raisons de l'aspiration au télétravail

Parmi les raisons d'être en télétravail :

- La diminution des temps de trajet est plébiscitée par près de 8 répondant-es sur 10 (79,1 %)
- Un meilleur équilibre vie privée / vie pro est largement approuvé par 62 % des répondant-es
- Une meilleure concentration est la troisième raison la plus approuvée avec 51 % des répondant-es, suivi de près par la souplesse sur les horaires de travail (49 %)
- Environ 1 répondant sur 5 aspire tout de même à plus d'autonomie sur le contenu de son travail grâce au télétravail
- 22,5 % des répondant-es, soit près de 1 sur 4, souhaitent changer de cadre de vie en habitant plus loin
- Dans les raisons autres reviennent souvent les termes de « fatigue », de « stress », de « santé » et de rapports aux collègues

Quelles seraient vos principales motivations pour télétravailler ?

Pour diminuer mon temps de trajet

Pour être plus concentré-e
Pour plus de souplesse sur mes horaires de travail

Pour un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle
Pour plus d'autonomie sur le contenu de mon travail
Pour changer de cadre de vie en habitant plus loin

RE03Q65 les risques liés au télétravail

D'après leur expérience :

- Le premier risque lié à la pratique du télétravail identifié par les répondant-es est **l'isolement** (pour les deux tiers d'entre eux, 65,1 %)
- En second, les répondant-es identifient un risque majeur (52 %) lié à la **sédentarité**
- En troisième viennent, non majoritairement identifiés car pointés chacun par 42 % répondant-es, le **brouillage des frontières** entre vie professionnelle et vie personnelle, les **difficultés à se déconnecter** et les **conditions matérielles inadaptées** (lieu, connexion, équipement)
- Les répondant-es ne sont que 17 % à estimer que le télétravail comporte des difficultés de travailler à distance, quelle qu'en soit la raison

A partir de votre expérience, quels sont les risques liés à la pratique du télétravail ? :

L'isolement vis-à-vis des collectifs de travail

Le brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, les difficultés à se déconnecter

Des difficultés à travailler à distance, quelle qu'en soit la raison

La sédentarité

Des conditions matérielles inadaptées (lieu, connexion, équipement)



MD - Le défi du management à distance

MD01Q66 formation au management à distance

- Moins de 2 encadrants sur 10 (19,1 %) ont suivi une formation spécifique au management à distance.

Avez-vous été formé-e au management à distance ?

MD02Q67 télétravail et management

Alors que 8 managers sur 10 n'y ont pas été formés (80,9 %, cf. MD01Q66), le management à distance est vécu comme un véritable challenge :

- Pour quasiment les deux tiers des managers répondant-es (62,8 %) le télétravail rend la charge de l'encadrement « plus complexe »

Selon vous, le télétravail rend le management de vos équipes...

MD03Q68 Impact du management à distance

En premier lieu, une dégradation de la qualité de l'encadrement pour une large partie des cadres :

- Un-ee encadrant-e sur deux juge que le management à distance a un impact négatif sur la gestion de l'information (50 %) et le suivi de leur équipe (51 %), c'est-à-dire le suivi de l'activité, de la charge de travail, des difficultés rencontrées etc.
- Pas loin de la moitié (44 %) estime également que le management à distance à un impact négatif sur l'équipe encadrée
- Un tiers environ des managers estiment que le management à distance à un impact négatif sur leurs marges de manœuvre vis-à-vis de leur hiérarchie (33 %) et le soutien de celle-ci (32 %)

Dans le même temps, de nombreux encadrant-es se sont adaptés :

- Sur toutes les questions posées (suivi et esprit d'équipe, flux d'information, rapports à la hiérarchie) entre un quart et un tiers environ des répondant-es encadrants

estiment que le management à distance n'a pas d'impact sur l'encadrement par rapport au présentiel

L'encadrement à distance est même vécu positivement par une part non négligeable des cadres

- 29 % estiment en tant qu'encadrants que le télétravail a un impact positif sur le soutien de leur hiérarchie et leurs marges de manœuvre par rapport à celle-ci
- 23,5 % estiment qu'il a un impact positif sur la gestion de l'information
- 20 % estiment même qu'il a un impact positif sur le suivi d'équipe et 26 sur l'ambiance de l'équipe encadrée

Comment qualifieriez-vous l'impact du management à distance sur le suivi de votre équipe (suivi de l'activité, de la charge de travail, des difficultés rencontrées etc.)

vos marges de manoeuvre par rapport à votre hiérarchie

l'ambiance de l'équipe que vous encadrez

le soutien de votre hiérarchie

la gestion de l'information

MD04Q69 détection de signaux

Sur la question de la détection d'une situation de difficulté ou de mal-être de l'un des membres de leur équipe, les avis sont divisés mais nuancés.

- Si la moitié (51,7 %) répond qu'ils seraient en capacité de le détecter et la moitié (48,3 %) répond par la négative,
- plus de 8 cadres sur 10 répondent soit « plutôt oui » ou « plutôt non »
- et seulement 2 sur « tout à fait » ou « pas du tout » .

Dans le cadre de votre management à distance, pensez-vous être en capacité de détecter une situation de difficulté ou de mal-être de l'un des membres de votre équipe



RP – La dégradation des conditions d'exercice de leur mandat par les représentant·e·s du personnel

RP01Q70 NATURE DES RÉUNIONS

- Depuis le début de la crise sanitaire, 93 % des réunions des instances représentatives du personnel (IRP) ont été au moins en partie dématérialisées.
- Environ les deux tiers (65 %) des réunions d'IRP ont été « entièrement » dématérialisées.

Depuis le début de la crise sanitaire (mars 2020), les réunions des instances représentatives du personnel (IRP) se déroulent-elle en distanciel (visioconférence, messagerie instantanée, conférence téléphonique) ?

RP02Q71 ÉVOLUTION DES RÉUNIONS

- Si la dématérialisation des réunions des IRP a été sans incidence sur leur fréquence et leur régularité pour près la moitié des répondant·e·s (48 %), 37 % des répondant·e·s constatent néanmoins une augmentation du nombre de réunions et seulement 12 % une baisse
- Pour autant, la dématérialisation des réunions d'IRP s'accompagne d'une dégradation qualitative :
 - Plus d'un représentant du personnel sur deux (55 %) considère qu'elles permettent moins de « porter la voix des salarié·e·s », dont la moitié (25% du total) « beaucoup moins »
 - Plus d'un représentant du personnel sur deux (52 %) considère également que ces réunions génèrent plus de fatigue qu'auparavant

Comment ont évolué ces réunions des IRP ? (fréquence et régularité / possibilité de porter la voix des salariés / fatigue pour vous)

RP03Q72 SOLLICITATIONS

- Là aussi la généralisation du télétravail a créé des vécus très hétérogènes quant aux sollicitations de leurs représentants par les salarié·e·s e agent·e·s :
 - 44 % sont davantage sollicités
 - 28 % le sont moins

Depuis le début de la crise sanitaire (mars 2020), comment ont évolué les sollicitations de la part des salariés / agents de votre périmètre ? (RP03Q72)

RP04Q73 NIVEAU DE TÉLÉTRAVAIL

- Parmi les répondant-es, le télétravail est généralisé (97 %) mais il est pratiqué avec « parcimonie et / ou seulement pour une partie des salariés » pour un peu plus d'un tiers des entreprises (36 %).

Le télétravail est-il pratiqué dans votre structure aujourd'hui ? (RP04Q73)

RP05Q74 MAINTIEN DU LIEN

- La moitié (50 %) des répondant-es déclarent qu'avec la généralisation du télétravail qu'ils n'arrivent plus ou plus trop à garder le lien,
- Les représentant-es du personnel ont toutefois su s'adapter. Lorsqu'ils sont interrogés sur leur capacité à garder le lien, 8 sur 10 d'entre eux (82,9 %) répondent « plutôt oui » ou « plutôt » non.

Arrivez-vous à garder le lien avec les salariés en télétravail ? (RP05Q74)

RP06Q75 UTILISATION SYNDICALE DES MAILS

- Alors que le télétravail est généralisé, plus d'un tiers (34 %) des entreprises n'autorisent toujours pas les représentants du personnel à communiquer auprès des salariés en utilisant la messagerie professionnelle !

Votre direction autorise-t-elle (ou tolère-t-elle) que les représentants du personnel communiquent auprès des salariés en utilisant la messagerie professionnelle ? (RP06Q75)

RP07Q76 ACCORD TELETRAVAIL

- Alors que le télétravail est généralisé, seule une entreprise sur deux (52 %) a signé un accord télétravail.
- C'est en cours de négociation pour un peu moins d'un quart des entreprises restantes (22,8 %)

Un accord télétravail a-t-il été négocié au sein de l'entreprise ? (RP07Q76)

RP08Q77 PRISE EN COMPTE DES IRP

- 55 % des répondant-es estiment que l'avis des représentants du personnel a été pris en compte au cours d'une négociation sur le télétravail.
- **A noter toutefois que plus d'un tiers (37%) des représentants du personnel répondant-es estiment que l'avis des représentants du personnel n'a pas été pris en compte.**
- Un représentant du personnel sur 10 estime même que leur avis n'a « pas du tout » été pris en compte

L'avis des représentants du personnel a-t-il été pris en compte au cours de cette négociation ? (RP08Q77)

RP09Q78 CHARTE TELETRAVAIL

- Parmi les entreprises qui n'ont signé aucun accord télétravail avec le personnel, 60% d'entre elles n'ont même pas de charte.

A défaut d'accord, l'entreprise a-t-elle mis en place une charte télétravail ? (RP09Q78)

RP10Q79 IMPACT DU TELETRAVAIL SUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les représentant-es du personnel estiment très majoritairement que la généralisation du télétravail a eu des impacts négatifs sur l'exercice de leurs fonctions.

- Cette fonction :
 - entraîne plus de charge mentale pour 65 % des répondant-es
 - est plus chronophage pour 61 % des répondant-es
 - est plus stressante pour 58 % des répondant-es
- Sur les 3 critères (stress, temps, charge) environ un quart des répondant-es représentants du personnel estime même que le télétravail a eu un impact « très négatif » sur l'exercice de leurs fonctions.

Comment jugez-vous l'impact du télétravail sur votre fonction de représentant-e du personnel... (stress / temps passé / charge mentale)



OS – Le rapport aux organisations syndicales

Les OS au rendez-vous du télétravail généralisé malgré des conditions d'exercice plus difficiles.

- Plus des trois quarts des répondant-es indiquent malgré tout recevoir des informations de la part de leurs représentants du personnel (78 %) et des organisations syndicales (80 %)
- La même proportion (79 %) estime qu'il n'est « Ni plus facile, ni plus difficile » d'entrer en contact avec les représentant-es du personnel
- À noter, toutefois que près qu'un quart des répondant-es (22,4 %) dit recevoir peu voire pas d'informations de la part de leurs représentant-es du personnel (un chiffre à corrélérer avec les 34 % des répondant représentant-es du personnel qui disent que l'employeur ne les autorise pas à s'adresser aux salarié-es via leurs mails professionnels.

OS01Q80 INFO DES ÉLUS

Recevez vous des informations de la part des représentant.e.s du personnel (élu.e.s CSE...)?

OS02Q81 INFO DES OS

Recevez-vous des informations de la part des organisations syndicales ?

OS03Q85 CONTACT ÉLUS

Remarque : erreur de numérotation : saut de 81 à 85 dans le questionnaire

Trouvez-vous qu'il est plus facile ou plus difficile qu'avant la crise sanitaire d'entrer en contact avec les représentant-es du personnel ?

