

## Publication des résultats de l'enquête nationale sur le télétravail

Madame, monsieur,

Contact presse

Veillez svp trouver ci-dessous et [sur notre site](#) un communiqué relatif à la **publication des résultats d'une enquête nationale sur le télétravail**.

[presse@ugict.cgt.fr](mailto:presse@ugict.cgt.fr)

**Le rapport complet** est disponible en ligne, avec une annexe détaillée et chiffrée : <https://ugictcgt.fr/dossier-presse-enquete-teletravail/>

**À noter** : nous tenons à votre disposition un panel de plusieurs centaines de salarié-es, de profils très divers, ayant indiqué être volontaires pour répondre à des questions et témoigner de leur situation (en leur nom et/ou sous pseudonyme selon les cas). Les contenus d'un fichier anonymisé puis les coordonnées sont disponibles sur demande écrite en retour de mail.

\*\*\*\*

## Grande enquête sur le télétravail : l'urgence d'un encadrement

Après sa grande enquête sur le travail confiné, en avril 2020, l'Ugict-CGT publie « Télétravail, un an après ». Inédite par son nombre de répondant-e-s (15 000) comme par son étendue (plus de 100 questions), cette enquête a été construite et traitée avec des statisticien-ne-s de la DARES et de la DREES notamment, et offre ainsi de nouvelles données de référence sur le télétravail.

La comparaison entre les résultats 2020 et 2021 démontre que le télétravail en mode dégradé du premier confinement reste la norme. Contrairement aux discours du gouvernement et du patronat, ceci confirme qu'il est illusoire de se reposer sur la bonne volonté des employeurs pour encadrer le télétravail.

Le télétravail est une question structurante pour l'avenir du travail des cadres et professions intermédiaires, à la suite de l'accord obtenu dans la fonction publique, l'Ugict-CGT appelle gouvernement et patronat à encadrer le télétravail pour en faire un progrès pour les salarié.e.s.

### Télétravail je t'aime moi non plus

Les retours quantitatifs comme les 10 000 verbatims libres attestent d'un vécu hétérogène et d'aspirations nuancées et variées. Malgré des conditions dégradées, le télétravail est plébiscité comme vecteur de temps libéré et d'autonomie au travail. Il s'accompagne d'une

redéfinition des priorités et d'une quête de sens sur le contenu et la finalité du travail. La quasi-totalité des répondant.e.s souhaite ainsi continuer à télétravailler mais pas à temps plein.

### **Explosion du temps de travail et non-respect du droit**

L'enquête démontre une forte augmentation du temps, de la charge et de l'intensité du travail des salarié.e.s en télétravail. Enjeu central : l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, avec une séparation toujours plus floue : 2/3 des répondant.e.s déclarent recevoir des sollicitations durant leurs périodes de congés, dont 10 % systématiquement ! Rappelons qu'il s'agit d'une responsabilité exclusive des employeurs, dont la majorité n'assure pourtant toujours ni droit à la déconnexion ni évaluation du temps et de la charge de travail.

### **Augmentation des frais pour les salarié.e.s... optimisation des coûts pour le patronat**

La prise en charge des équipements et frais professionnels se limite à l'ordinateur portable. Ainsi, une majorité de salarié.e.s n'est pas équipée de fauteuil ergonomique et ne dispose pas d'écran externe financé par l'employeur, comme recommandé par l'INRS et l'ANACT. Rien d'étonnant malheureusement à ce que près de 40 % d'entre eux se plaignent de troubles musculosquelettiques (TMS) ou de migraines oculaires.

Après à peine un an de télétravail, les lieux de travail ont été réorganisés en open space/flex office pour un tiers des répondant.e.s une transformation jugée négativement !

### **Santé : alerte rouge !**

Les indicateurs en matière de santé physique et mentale sont au rouge pour de nombreux salarié.e.s en télétravail, qui souffrent de sédentarité, mais aussi de troubles musculosquelettiques (TMS) et de migraines. 45 % des répondant.e.s sont en alerte dépressive et 19 % présentent un symptôme dépressif d'après l'échelle définie par l'Organisation mondiale de la santé.

Les indicateurs en matière de santé physique et mentale sont au rouge pour de nombreux salarié.e.s en télétravail, qui souffrent de sédentarité, mais aussi de troubles musculo-squelettiques (TMS) et de migraines. Une situation particulièrement dégradée en cas de non-respect du droit à la déconnexion, ainsi que pour les femmes, les agent.e.s de la fonction publique et des petites entreprises

### **Collectifs de travail et managers à rude épreuve**

Pour plus de la moitié des répondant·e·s, et notamment pour les managers, l'esprit d'équipe s'est dégradé. Deux tiers des répondant·e·s disent avoir déjà senti de l'isolement.

Les managers sont les plus critiques et les plus exposés aux risques organisationnels du travail. Seul·e·s 8 % d'entre eux s'estiment tout à fait sûrs de pouvoir détecter une situation de mal-être ou de difficulté de leur équipe ! C'est le sens d'un travail fondé sur le relationnel qui est directement impacté. Malgré cela, moins de 2 managers sur 10 ont eu accès à une formation au management à distance !

### **Cumul télétravail et garde d'enfant : exacerbation des inégalités Femmes/Hommes**

Huit parents sur 10 disent avoir déjà fait l'expérience de télétravailler tout en s'occupant de ses enfants. Ceci pénalise spécifiquement les femmes, qui sont un quart à signaler que le cumul télétravail et garde d'enfant était fréquent (contre 20 % des hommes) et 61 % à dire avoir dû assumer cette charge seules contre 31 % des hommes ! Double peine : les femmes font face à de plus grandes contraintes en télétravaillant. Un tiers d'entre elles n'ont pas la possibilité d'adapter leurs horaires lorsqu'elles télétravaillent alors que cela ne concerne que 21 % des hommes.

### **Déni démocratique**

Alors que c'est sur la négociation avec les syndicats que repose la régulation du télétravail, les représentant.e.s du personnel s'estiment fragilisé.e.s et marginalisé.e.s. Dans le privé, la moitié des représentant.e.s du personnel déclarent que leur employeur leur interdit d'adresser des informations par mail aux salarié.e.s

À Montreuil, le 31 aout 2021