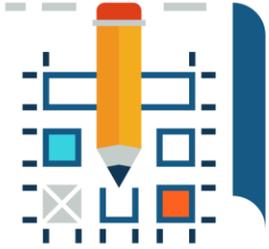


Enquête Ugict-CGT

« **Le travail en confinement** »

Résultats sur le télétravail





Une enquête inédite



L'Ugict-CGT a publié le 6 mai une enquête inédite qui offre le seul panorama complet sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement :

- 34 000 réponses de tous statuts et secteurs professionnels issues de milieux professionnels très divers, dont **25 000 exploitables** recueillies en ligne entre le 8 et le 24 avril
- Les réponses présentées sont pondérées pour être représentatives et concernent le public et le privé. Lorsque les résultats diffèrent entre le public et le privé, nous avons retenu dans ce diaporama uniquement les résultats du privé.
- 100 questions pour appréhender l'ensemble des situations: télétravail, travail en présentiel ou arrêt d'activité
- Un angle spécifique aux salarié.es en responsabilité pour recueillir la vision de l'encadrement
- Une enquête construite et analysée avec des statisticien.nes professionnel.le.s de la DARES et de la DREES pour garantir une démarche scientifique rigoureuse

Profil des répondants et méthodologie



- L'enquête a été diffusée en ligne, par mail auprès de l'ensemble des salarié.e.s. dans de nombreuses entreprises et administrations et relayée par différents médias (Les Echos, Libération, Mediapart...)
- **Méthodologie** : En l'absence des moyens de collecte réservés aux enquêtes de la statistique publique, il nous a été impossible de nous baser sur un échantillon aléatoire. L'échantillon comporte donc des biais
 - Sur l'ensemble des répondants, le taux de syndicalisation est de 49 %, alors qu'il est de 11 % en 2016 et de 19 % dans la fonction publique
 - Accès à internet: les cadres et les télétravailleurs, sont sur-représentés dans les répondant.e.s
 - L'enquête a été diffusée par mails aux salarié.e.s, essentiellement dans les grandes entreprises et administrations,
 - **Redressement des données**: la répartition par genre, catégorie socio-professionnelle, type d'employeur et syndicalisation a ainsi été corrigée par application d'une méthode dite de calage sur marges
- Tous les détails méthodologiques sont présentés ici:
<https://luttevirale.fr/enquete/rapport/teletravail/methodologie/>

Profil des télétravailleur.euse.s

- **Un basculement non anticipé dans le télétravail...** Plus des deux tiers des télétravailleur.se.s actuel.le.s ne pratiquaient pas le télétravail avant le confinement, ceci concerne d'abord les employé.e.s à 85 %, et les professions intermédiaires (75 %), et tout de même 62 % des cadres. Ce sont les cadres des très grandes entreprises qui télétravaillaient le plus avant la crise.
- Même confiné, **le télétravail a essentiellement concerné les cadres et professions intermédiaires** (73 % des télétravailleur.se.s)



Peu ou pas d'aménagements mis en place par l'employeur



- Un.e répondant.e sur 5 dans le privé dit qu'aucune mesure n'a été mise en place par l'employeur
- Pas de mise à disposition de l'équipement informatique (ordinateur, téléphone, logiciel) pour 30 % des répondant.e.s dans le privé
- Pas d'accompagnement régulier par la hiérarchie pour 36 % des répondant.es **du privé**
- Pas de mise en place d'un droit à la déconnexion pour garantir les périodes de repos pour 76 % des répondant.es **du privé**
- Pas de définition des plages horaires précises durant lesquelles le/la salarié.e doit être joignable pour 76 % des répondant.es du privé

Peu ou pas d'aménagements mis en place par l'employeur



- Pas de prise en charge des frais de connexion et des logiciels pour 82 % des répondant.es du privé
- Pas de mise à disposition d'équipements de travail ergonomique (fauteuils, repose pieds...) pour 86 % des répondant.es du privé

Alors même que le Code du Travail prévoit :

- L'obligation générale de prise en charge du matériel et de l'équipement professionnel ;
- L'obligation de mise en place d'un droit à la déconnexion ;
- L'obligation de définir les plages horaires durant lesquelles le/la salarié.e doit être joignable.

De mauvaises conditions de travail

- Un quart des répondant.es du privé ne dispose pas d'un endroit au calme pour télétravailler (27 % pour les femmes et 21 % pour les hommes)
- La moitié des répondant.es ne dispose pas d'un mobilier et d'un équipement adapté (55 % des femmes et 44 % des hommes).
- Une augmentation de la charge de travail pour 28 % des salarié.es en télétravail et notamment les cadres (33 %).
- 82 % des télétravailleur.euses qui ont des enfants doivent les garder tout en télétravaillant, ce qui concerne d'abord les femmes (86 % contre 76 % pour les hommes)
- Au total, parmi l'ensemble des personnes en télétravail, un tiers ont été obligé.es de garder leurs enfants tout en travaillant.



Un cocktail de risques psychosociaux inquiétant



Isolement

- Près de 40 % des télétravailleur.euses du privé notent un manque d'échanges et d'informations avec les collègues
- 25 % un manque d'échanges et d'informations avec la hiérarchie

Surcharge de travail

- Près de 25 % des télétravailleur.euses du privé notent des informations difficiles à traiter (infobésité)
- 28 % des télétravailleur.euses du privé une augmentation de charge et 21 % une augmentation de temps de travail

Une dégradation de la santé physique et mentale



- 40 % des télétravailleur.euses du privé disent ressentir des douleurs physiques inhabituelles (maux de dos, nuques, poignets, yeux...)
- 29 % des télétravailleur.euses du privé une anxiété inhabituelle
- Dans le même temps, 39 % disent ressentir un sentiment d'autonomie et de liberté

Un télétravail mieux vécu pour celles et ceux qui le pratiquaient déjà

Un vécu amélioré pour celles et ceux qui télétravaillaient déjà avant l'épidémie:

- 94% disposaient d'un ordinateur portable professionnel (contre 56% pour les néophytes du télétravail dans le privé)
- 81% d'un endroit calme pour travailler (contre 73% des télétravailleurs néophytes dans le privé) et 62% d'un équipement ergonomique de bureau (contre 45% des néophytes dans le privé)
- 27% des télétravailleu.r.se.s du privé se plaignent d'une anxiété particulière (chiffre qui s'élève à 30% chez les néophytes) et 34% de douleurs physiques inhabituelles (chiffre qui monte à 42% chez les néophytes du privé)

Cependant, même pour ces salarié.e.s, le télétravail en passant à temps plein a changé de nature, ce qui explique que des difficultés importantes aient tout de même été rencontrées

Manager des équipes en télétravail, un exercice difficile



Les encadrant.es, salarié.es amené.es à superviser le travail d'autres salarié.es relèvent des difficultés particulières. Dans le privé :

- 39 % se plaignent d'un manque d'échange et d'informations avec les collègues, particulièrement problématique lorsque l'on est supposé.e superviser leur travail.
- 26 % d'un surplus d'informations difficile à traiter, 22 % d'un manque d'échange avec la hiérarchie, ceux-ci se limitant souvent à la transmission de directives et de consignes, sans échange qualitatif
- Et 14 % de dilemmes éthiques sur le plan professionnel et de la difficulté à appliquer des consignes inappropriées ou contradictoires. Les tensions classiques pour le management de proximité sont ici exacerbées par le télétravail.
- Des problèmes à mettre en regard avec une hausse de la charge de travail pour 37 % des encadrant.es en télétravail et une hausse du temps de travail pour 28 %.

Un bilan plus négatif pour les femmes



Particularité pendant le confinement : **pas de droit à absence pour garde d'enfant pour les télétravailleur.euses**, supposé.es travailler en gardant leurs enfants et en leur faisant classe. Une situation qui a davantage pesé sur les femmes.

- 86 % des télétravailleuses mères d'enfants ont du les garder en même temps contre 75 % des pères. Au global, cette situation a concerné un tiers des télétravailleur.euses
- 49 % des mères (et 26 % des pères) disent passer plus de 4 heures supplémentaires par jour à s'occuper des enfants
- Pourtant, 83 % des répondant.es du privé disent que l'employeur n'a pas mis en place de réduction de temps et de charge de travail pour les parents d'enfants. Pire, 30 % des femmes et 26 % des hommes ont subi une augmentation de la charge de travail

Un bilan plus négatif pour les femmes

Des conditions de travail dégradées pour les femmes

- 28 % des femmes et 21 % des hommes ne disposent pas d'un endroit au calme pour télétravailler
- 55 % des femmes et 43 % des hommes ne disposent pas d'un mobilier et d'un équipement adapté. Des situations fortement corrélées avec la garde d'enfants : 40 % des parents d'enfants de moins de 16 ans, n'ont pas d'endroit au calme pour télétravailler. Un chiffre qui atteint 47 % pour les femmes (32 % des hommes).

D'avantage de risques:

- 51 % des femmes (et 37 % des hommes) déclarent l'apparition de douleurs musculo-squelettiques Ce sont aussi les risques pour la santé mentale qui augmentent. Une majorité de télétravailleuse font part de leur isolement et du manque d'échanges avec les collègues.
- 37 % des télétravailleuses (et 30 % des télétravailleurs) se plaignent d'une anxiété inhabituelle. Les parents devant garder leurs enfants tout en télétravaillant sont plus fréquemment anxieux (38 %), un chiffre aggravé pour les femmes (42 % contre 33 % pour les hommes), qui s'explique sans doute par une charge mentale plus forte.



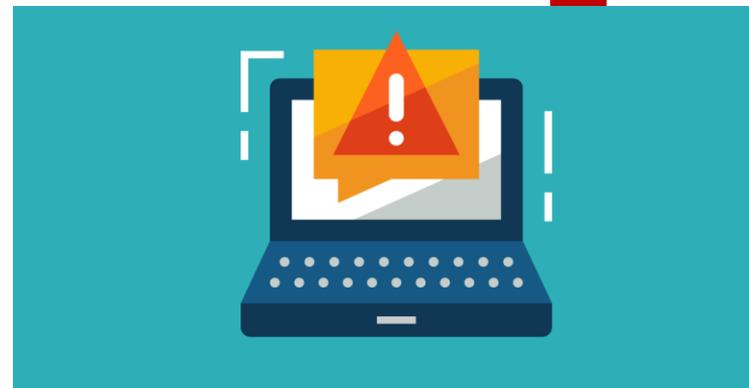
Tensions et violences dans le couple

- 23 % des répondant.es qui télétravaillent déclarent que le confinement a provoqué des **tensions dans leur couple** (20 % en moyenne pour tous les répondant.es)
- 15 % des répondant.es ayant signalé des tensions parlent également de **violences physiques et/ou verbales**. Quand les deux conjoint.es sont en inactivité confiné.es à la maison, ce taux atteint 18 %. Au global, ce sont 2 % des répondant.es qui nous ont signalé que le confinement avait généré des violences (physiques ou verbales) de la part de leur conjoint.e. Pour les télétravailleuses, la responsabilité de l'employeur peut être directement interpellée alors qu'aucune mesure de prévention n'est mise en place!

En conclusion

L'enquête démontre les dangers d'un télétravail

- temps plein
- sans cadre collectif clair défini au préalable
- sans respect du droit



Et la nécessité d'encadrer le télétravail

- Négocier pour définir les modalités spécifiques garantissant le respect des droits des salariés, notamment en matière de temps de travail et de prise en charge des frais professionnels
- Préserver le collectif de travail avec au maximum du télétravail à mi temps et d'adapter le management
- Evaluer l'impact sur les femmes et prendre des mesures corrigeant les inégalités



CONTACT

ugict-cgt • case 408 • 263 rue de paris • 93516 montreuil cedex

☎ 01 55 82 83 40

ugict@cgt.fr www.ugict.cgt.fr