

### LE TÉLÉTRAVAIL AVANT LA CRISE

Selon étude Dares 2019

En 2017 > **3 à 7 %** des salariés du **secteur privé** étaient concernés par le télétravail régulier, **61 %** d'entre eux étaient des cadres. Pour les **3 Fonctions publiques**, il étaient **3 %** dont **10.8 %** de cadres. Pour la **fonction publique territoriale** seule, **1.2 %** des agents télétravaillaient

### UNE DÉFINITION ASSOULPIE DU TÉLÉTRAVAIL DEPUIS SEPTEMBRE 2017

Selon article L. 1222-9 du Code du travail



« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon **volontaire** en utilisant les technologies de l'information et de la communication [...] Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. »

### QUELS IMPACTS PENDANT LA CRISE...

Selon synthèse des consultations 2020

- CGT - Nationale - 34 000 répondants - Avril
- MEDEF - Auvergne-Rhône-Alpes - 1 900 répondants - Avril-juin
- Anact - Nationale - 8 675 répondants - Avril-Mai

#### ... SUR LES INÉGALITÉS

##### de statut

**70 %** des cadres ont télétravaillé, tandis que **61 %** des travailleurs sur site étaient des employés

##### de genre et de métier

Les **femmes surexposées au risque sanitaire** car majoritaires dans les métiers de « contact » (care, propreté, grande distribution-commerce ...)

Les femmes ont également, la plupart du temps, **conservé la gestion du foyer** (enfants, repas, tâches ménagères ...)

Une augmentation des tensions dans le couple > **30 %** et des violences conjugales > **2 %**

##### de situation familiale et d'habitat

Des situations personnelles et professionnelles impactées selon que les personnes étaient confinées avec des **enfants ou non**, selon la **taille des logements**, l'accès à un **extérieur** privé, un **habitat en ville ou à la campagne** ...

#### ... DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

**33 à 90 %** des répondants ont estimé avoir des conditions matérielles insuffisantes (ergonomie du poste de travail, pièce pour s'isoler ...)

Un chiffre plus modéré pour ce qui est de l'équipement spécifiquement numérique : entre **9 et 30 %** des répondants insatisfaits

## ... SUR L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO

**76 %** des répondants ont estimé avoir réussi à concilier leur vie personnelle avec le télétravail

Jusqu'à **80 %** des répondants ont estimé ne pas avoir eu de « droit à la déconnexion » formalisé

## ... SUR LE MANAGEMENT ET LES RELATIONS DE TRAVAIL

**77 %** des répondants ont eu le sentiment d'avoir été soutenu par leur management

Globalement, l'on observe une **montée en présence des managers** au travers du soutien apportés, des échanges bilatéraux et des réunions d'équipe à distance

La **qualité des relations de travail** ne semble s'être ni spécifiquement dégradée, ni particulièrement améliorée

## ... SUR L'EFFICACITÉ

**Près de la moitié** des répondants a déclaré s'être trouvé moins efficace qu'à l'ordinaire  
> Une tendance prépondérante pour celles et ceux qui n'avaient pas eu d'expérience de télétravail avant la crise

**50 %** des répondants estime également avoir ressenti plus de fatigue, en particulier les femmes et les managers

## ... SUR LA CHARGE DE TRAVAIL ET LES MISSIONS

Entre **36 et 48 %** des répondants ont constaté une augmentation de leur volume de travail

**77 %** des répondants ont cependant vu leurs activités redéfinies ou adaptées pendant la période

Globalement, une **montée en compétences et en autonomie** a pu être constatée à l'occasion de cette période de télétravail massif

## ET DEMAIN ?

Une attente très forte > **90 %** des répondants souhaitent poursuivre le télétravail à l'avenir **MAIS** sous conditions : gestion de l'environnement ergonomique et numérique, question du droit à la déconnexion, gestion des inégalités ...

à **noter** pour parvenir à satisfaire besoins des salariés comme de l'employeur :

**Faire place au retour d'expérience, à la reconnaissance de l'engagement au travail pendant la période et au dialogue constructif pour préparer le télétravail de demain !**