

« Télétravail stop ou encore ? » Analyse de la consultation

Instauré massivement dans l'urgence durant la pandémie de Covid-19, le télétravail s'est progressivement affirmé comme une forme usuelle d'organisation du travail. Aujourd'hui, il est remis en question par certains employeurs. C'est dans ce contexte que l'Observatoire du Télétravail, à travers sa deuxième enquête intitulée « *Télétravail : stop ou encore ?* », a décidé d'entamer un travail de recherche sur la réalité d'une éventuelle fin du télétravail, mais aussi sur ses conséquences sur les conditions de travail, et les raisons qui suscitent son attrait parmi les salariés.

À la recherche d'équilibre : le travail hybride s'impose

Les répondants passent en moyenne 2 jours par semaine en télétravail. Au contraire de certaines entreprises qui veulent supprimer le télétravail, un répondant sur deux souhaite avoir plus de jours. Cela est peu surprenant quand ils sont 56% à déclarer économiser plus d'une heure de trajet aller/retour par jour.

De plus, le travail à distance permet de reprendre la main sur l'organisation de leur travail :

- 69 % déclarent avoir la possibilité d'adapter leurs horaires de travail en travaillant à distance ;
- 77% déclarent qu'une des principales motivations pour télétravailler est de trouver un meilleur équilibre entre vie pro et vie perso.

Le télétravail est aussi un palliatif à l'arrêt maladie : 76 % indiquent avoir déjà télétravaillé tout en étant malade.

La suppression du télétravail est-elle vraiment à l'ordre du jour ?

Les résultats de l'enquête démontrent que la suppression du télétravail reste marginale : le travail hybride (alternance entre présence sur site et présence à domicile) reste une pratique bien installée dans les entreprises et administrations.

À la question : "Votre employeur a-t-il supprimé le recours au télétravail":

- 77 % répondent "Non" ;
- 7 % répondent qu'il a été supprimé dans certains services ;
- 12 % "Je ne sais pas" ;
- 4 % "Autre".

Cependant, plus d'un répondant sur deux (54%) déclare qu'il ou elle démissionnerait en cas de suppression du télétravail par son employeur.

Une réorganisation des espaces sans l'adhésion massive des salariés

Les employeurs ont largement profité de la généralisation du travail à distance pour réorganiser les espaces de travail en diminuant les superficies, et ainsi réduire les coûts.

À la question “La mise en place du télétravail a-t-elle été accompagnée d'une réorganisation des espaces de travail sur site ?”, les répondants ont déclaré (plusieurs réponses possibles) :

- 41 % via open-space ;
- 48 % via du flex-office ;
- 36 % ont connu des déménagements de bureaux ;
- 16 % des fermetures de site

Deux répondants sur trois (66 %) déclarent ne pas avoir été consultés au sujet de cette réorganisation, et certains témoignages reçus lors de l'enquête dépeignent un mal-être généré par cette dernière.

Le cadre législatif de la France concernant le télétravail n'a connu que peu d'évolution majeure pour les salariés depuis 2005, laissant de nombreuses situations à la discrétion des directions d'entreprises et des administrations. Malgré les nombreux aspects positifs du télétravail, l'UFC CGT FAPT met en garde les salariés sur les conditions sine qua non de la mise en place du télétravail :

- la prise en charge réelle de toutes les dépenses par l'employeur ;
- le respect du temps de travail ;
- la préservation du collectif de travail ;
- le choix laissé au ou à la salariée de télétravailler ou non, et la préservation de son autonomie ;
- un vrai droit à la déconnexion et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- des garanties d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- un management repensé et réorganisé ;
- des lieux de travail adaptés ;
- des droits spécifiques en cas de problèmes de santé ;

des mesures de protection quelle que soit la situation ou le statut du ou de la salarié.

