

Enquête sur le télétravail

RAPPORT

FIECI CFE-CGC

Novembre 2020



Informations générales



L'adresse URL du sondage

<https://www.surveio.com/survey/d/enqueteteletravailfieci-cfe-cgc>



Première réponse

11-11-2020

Dernière réponse

18-11-2020

Statistique de visites

1999

Nombre de visites

1143

Questionnaires
complets

0

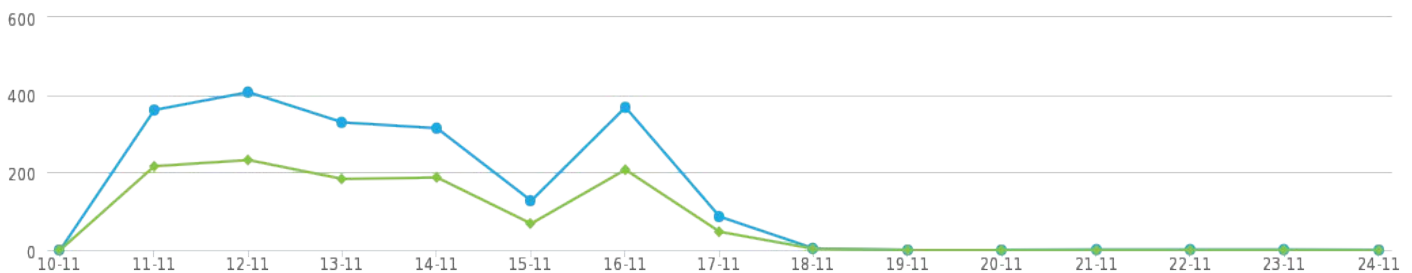
Questionnaires
incomplets

856

Seulement affichés

57,2 %

Taux de remplissage



affiché (42,8 %)
0 %
7,2 %)

● Lien direct (100 %)

- 1-2 min. (0,6 %)
- 2-5 min. (29,7 %)
- 5-10 min. (51,1 %)
- 10-30 min. (13,6 %)
- 30-60 min. (2,2 %)
- >60 min. (2,8 %)

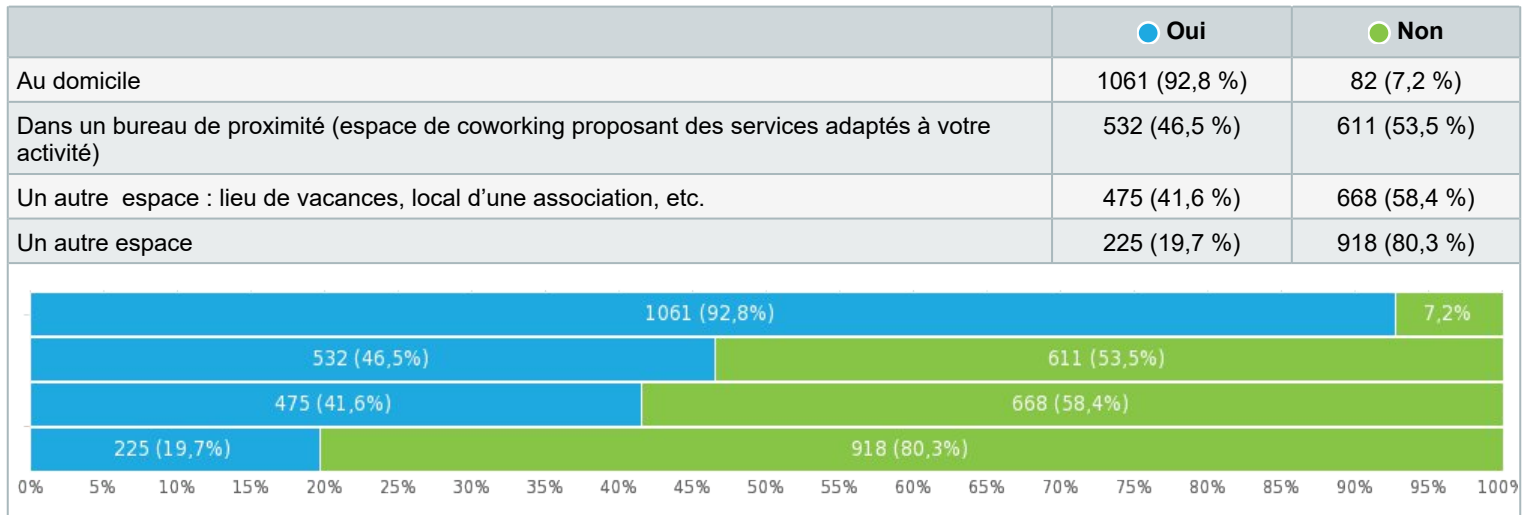
Synthèse

- 1. 2000 connections; 1143 questionnaires complets : une bonne participation qui témoigne des fortes attentes dans la mise en place du télétravail,**
- 2. Une évidence à rappeler : par télétravail, les salariés entendent d'abord "at home", la présence dans l'univers familial, pas la distance avec le client,**
- 3. La vigilance accrue au respect des règles de déconnexion, au contrôle du risque d'hyper connexion, aux nouvelles formes de stress (97% des avis),**
- 4. Une demande unanime de prise en charge par l'employeur des frais liés au travail chez soi (93%),**
- 5. Le télétravail, c'est une attente de souplesse et de choix : du nombre de jours/semaine, du choix des pauses... et même le choix de refuser le télétravail !**
- 6. Le refus d'une formation spécifique au télétravail comme au contrôle et à l'autorisation préalable de son espace personnel (65 et 67% d'avis négatifs),**
- 7. L'attente d'un "contrat de confiance" porté par la CFE-CGC qui soit le recueil des droits nouveaux des salariés en télétravail,**
- 8. Un message plébiscité et à relayer : "39h en télétravail ne coutent que 90% du travail en présentiel" : l'efficacité économique par le télétravail,**
- 9. Le sentiment d'une révolution managériale à venir qui impactera tous le métiers : commerciaux, superviseurs, administratifs...**
- 10. La demande de futures décisions positives qui soient la contrepartie de l'attitude constructive des salariés pendant le confinement.**

Résultats

1. Quelle est la formule de télétravail qui aurait votre préférence ?

Matrice de choix uniques, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**

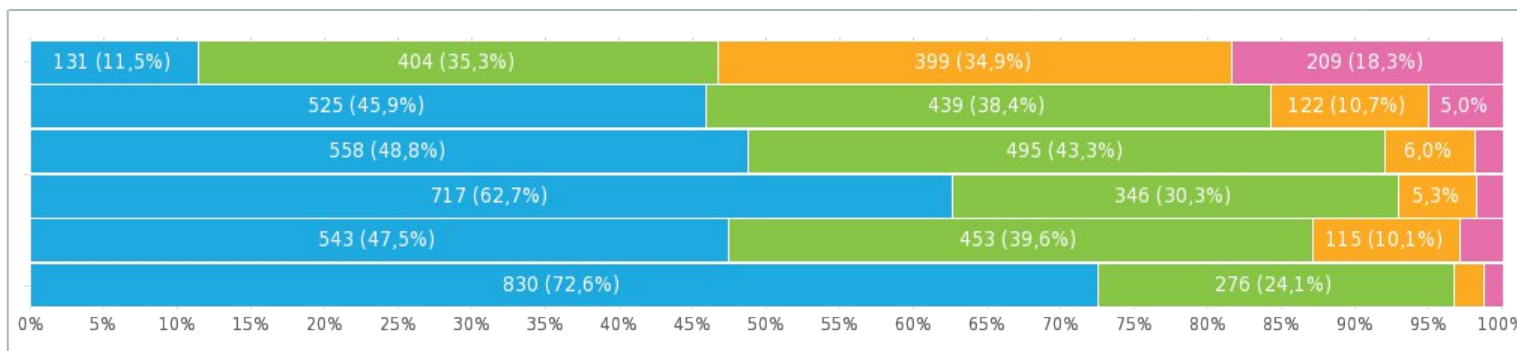


Le télétravail (étymologiquement : travail à distance) est donc d'abord et massivement le choix du travail "chez soi", à son domicile (93%) mais ce n'est pas la seule option ; pour près d'un salarié sur deux la formule du bureau de proximité est acceptable (47% en Moyenne et 52% dans le secteur des études) et plus de 42% d'entre eux retient également la possibilité d'un autre local, notamment de la résidence secondaire.

2. Dans la mise en place du télétravail, diriez-vous :

Matrice de choix uniques, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**

	Tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Pas du tout
L'entreprise doit pouvoir imposer ou refuser le télétravail pour certains postes et à certains salariés	131 (11,5 %)	404 (35,3 %)	399 (34,9 %)	209 (18,3 %)
Cette information doit figurer dans le contrat de travail dès l'embauche	525 (45,9 %)	439 (38,4 %)	122 (10,7 %)	57 (5,0 %)
Le salarié doit disposer d'un droit au retrait du télétravail	558 (48,8 %)	495 (43,3 %)	69 (6,0 %)	21 (1,8 %)
L'entreprise doit fixer des règles permettant au salarié en télétravail de limiter les heures supplémentaires inconscientes	717 (62,7 %)	346 (30,3 %)	61 (5,3 %)	19 (1,7 %)
Les commerciaux doivent intégrer la dimension du télétravail dans la négociation d'un contrat avec le client	543 (47,5 %)	453 (39,6 %)	115 (10,1 %)	32 (2,8 %)
Les règles de déconnexion, d'hyper connexion et de surveillance des situations de mal être doivent faire l'objet d'une nouvelle vigilance	830 (72,6 %)	276 (24,1 %)	24 (2,1 %)	13 (1,1 %)



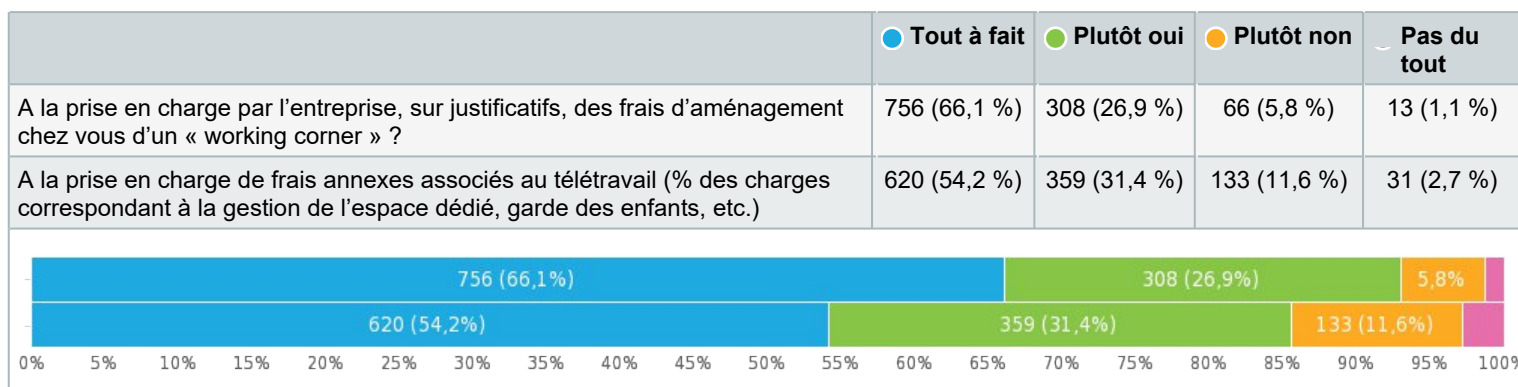
Une réglementation nouvelle du télétravail est souhaitée par tous mais pas avec la même intensité :

- o **Les règles de management (connexion, déconnexion, supervision...) doivent impérativement être reformulées pour 97% des avis (73% = Tout à fait)**
- o **Les droits sociaux doivent être précisés : les salariés doivent être défendus contre la surcharge de travail et les heures supplémentaires qui peuvent être inconscientes (93% en moyenne et jusqu'à 96% dans le secteur de la formation),**
- o **Ils doivent pouvoir bénéficier d'un "droit de retrait" du télétravail à définir et dont la formulation évoque le droit de retrait en cas de danger grave et imminent,**
- o **Ces aspects du télétravail doivent figurer dans le contrat de travail (84%) et la dimension du télétravail doit être intégrée par les commerciaux (88%)**

Les avis sont plus partagés sur la marge de liberté de l'employeur; près de la moitié des réponses lui reconnaît le droit d'admettre ou de refuser dans certains cas l'accès au télétravail mais une majorité (53%) ne l'accepte pas et fait donc du télétravail un droit fondamental de chaque salarié. Deux secteurs professionnels se différencient en reconnaissant à la majorité le droit d'un employeur de décider de l'accès au télétravail : les études (52%) et le portage (56%).

3. L'intérêt du télétravail dépend de la possibilité de disposer d'un espace adapté à l'activité en distanciel ; êtes-vous favorable :

Matrice de choix uniques, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**

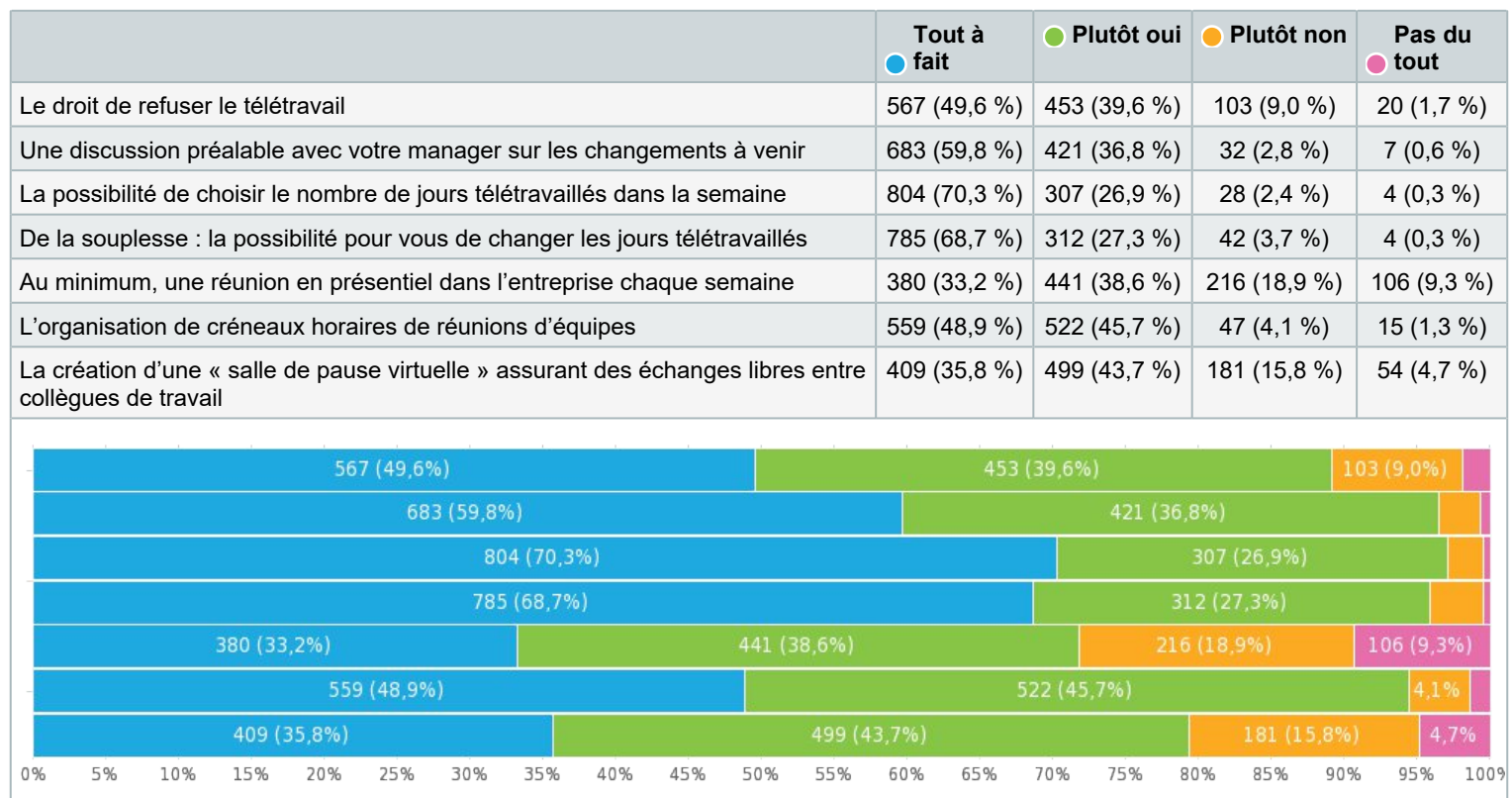


Dès l’instant que le salarié travaille chez lui pour son employeur, il paraît évident à tous que les frais consécutifs doivent en conséquence être pris en charge par celui-ci; cela concerne :

- **L’aménagement d’un “working corner” au domicile du salarié (93% d’avis favorables dont 67% = tout à fait)**
- **D’autres frais induit (85%) les métiers du portage étant juste un peu moins exigeants (70%)**

4. Ce qui vous paraît important dans l’exercice pratique du télétravail :

Matrice de choix uniques, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**



Les modalités proposées d’organisation du télétravail soulignent ce qui relève du droit lui-même, ce qui est essentiel, et ce qui peut être modulé en fonction des contextes :

- **L’essentiel : le volume hebdomadaire de télétravail : le choix du nombre de jours est retenu dans 97% des réponses,**
- **A égalité, la souplesse, notamment la possibilité de changer de jours télétravaillés dans la semaine (96% d’avis favorables)**

Viennent dans un deuxième temps :

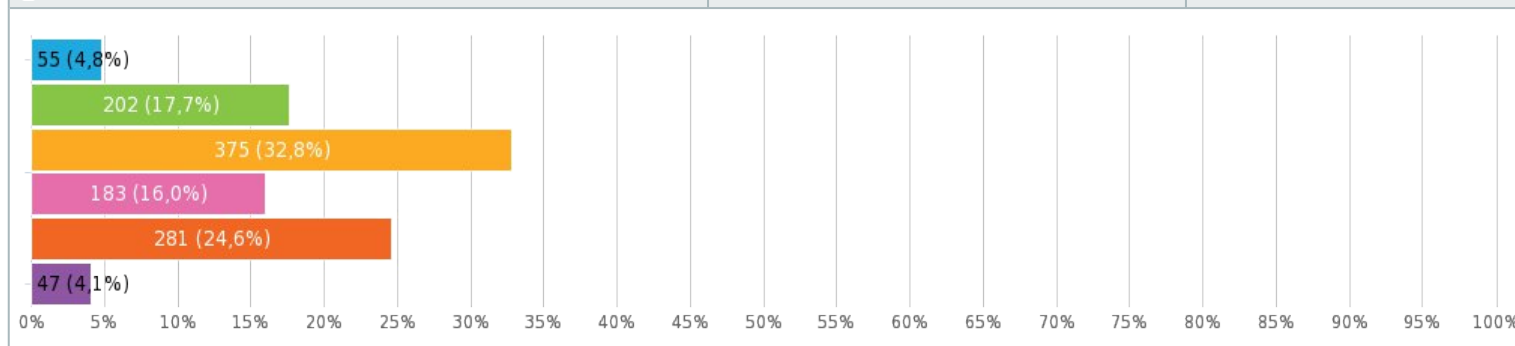
- **Le droit de refuser le télétravail : 89% et jusqu’à 93% pour le portage**
- **Et plus nettement : la nécessité d’une réunion physique chaque semaine acceptée par 71% (78% dans le secteur du conseil) mais plus d’un quart d’avis contraires)**

- o **Également : la notion – à préciser – de pause virtuelle est acceptée par la grande majorité mais rejetée par un salarié sur 5.**

5. Votre formule optimum de télétravail en ce qui vous concerne aujourd'hui

Choix unique, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**

Choix de réponse	Réponses	Ratio
● 1 journée	55	4,8 %
● 2 jours	202	17,7 %
● 3 jours	375	32,8 %
● 4 jours	183	16,0 %
● 5 jours	281	24,6 %
● Pas de télétravail	47	4,1 %



Deux tendances de télétravail :

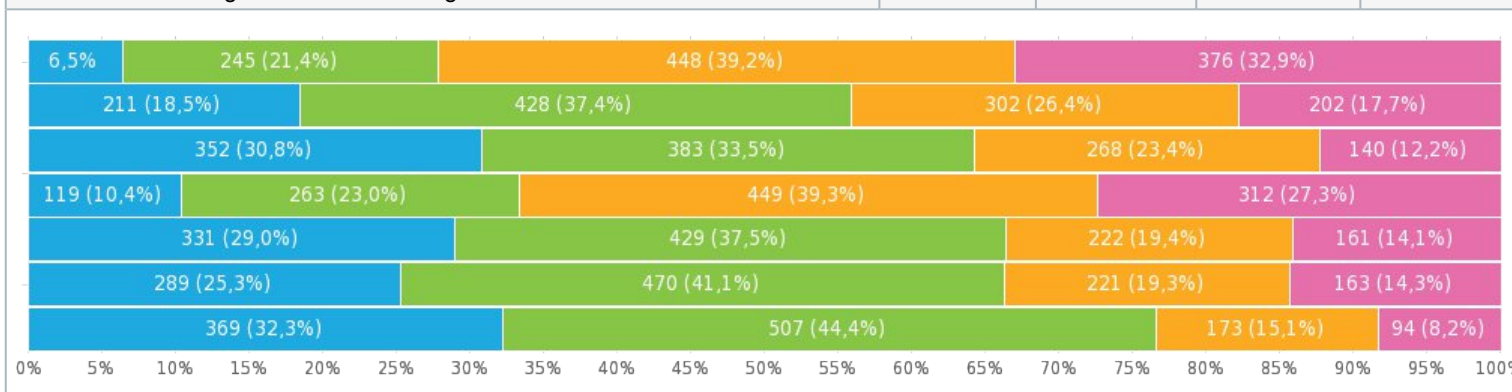
- o **Les partisans du télétravail à plein temps : une forte minorité : 25% (mais 31% pour le numérique et 50% pour le portage; 16% seulement dans le secteur formation)**
- o **Ceux qui souhaitent garder le contact physique avec la collectivité de l'entreprise et qui envisagent alors le télétravail sur 3 jours (33%) ou sur 2 jours (18%).**
- o **Reste un petit noyau (4%) qui rejette le télétravail.**

6. Pour vous faciliter un passage harmonieux au télétravail, vous avez besoin, prioritairement :

Matrice de choix uniques, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**

	Tout à fait ● fait	● Plutôt oui	● Plutôt non	● Pas du tout
D'une formation d'adaptation au télétravail	74 (6,5 %)	245 (21,4 %)	448 (39,2 %)	376 (32,9 %)
D'un coach disponible lorsqu'un problème technique survient	211 (18,5 %)	428 (37,4 %)	302 (26,4 %)	202 (17,7 %)
D'une formation de votre manager pour qu'il évolue dans ses pratiques relationnelles	352 (30,8 %)	383 (33,5 %)	268 (23,4 %)	140 (12,2 %)
D'un contrôle préalable de votre espace de travail par des experts de l'entreprise (technique et santé-sécurité) vous autorisant à télétravailler pour l'entreprise	119 (10,4 %)	263 (23,0 %)	449 (39,3 %)	312 (27,3 %)
Au minimum, une réunion en présentiel dans l'entreprise chaque semaine	331 (29,0 %)	429 (37,5 %)	222 (19,4 %)	161 (14,1 %)

D'une supervision de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)	289 (25,3 %)	470 (41,1 %)	221 (19,3 %)	163 (14,3 %)
D'une ligne « SOS télétravail » pour ceux qui sont « perdus à domicile » assurant des échanges libres entre collègues de travail	369 (32,3 %)	507 (44,4 %)	173 (15,1 %)	94 (8,2 %)



Quels souhaits de conditions d'un télétravail harmonieux et épanouissant ? des exigences et des refus qui séparent les réponses entre 1/3 et 2/3.

On attend :

- o **Le contact en présentiel; au moins une réunion par semaine : 67%**
- o **Une supervision de la commission santé-sécurité : 67% (mais seulement 59% dans le secteur des études,**
- o **Une formation et une évolution de son manager ! : 64%**
- o **On retient massivement l'idée d'une ligne SOS télétravail (à 77% jusqu'à 84% pour le secteur du conseil et 93% pour les salariés en portage)**

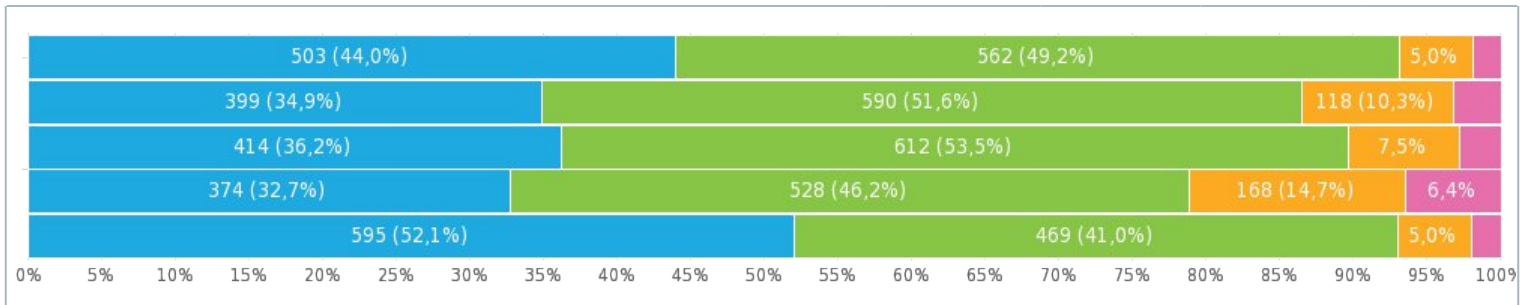
On refuse :

- o **Une formation spécifique au télétravail : 65% plutôt non et pas du tout; le portage souhaite à 50% pour sa part cette formation et demande le soutien d'un coach à 71%**
- o **Un contrôle et une autorisation préalables de son espace : 67% (plus accommodant, le secteur formation accepte à 45% cette solution)**

7. Que pensez-vous de certaines idées évoquées au cours des entretiens individuels :

Matrice de choix uniques, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**

	Tout à fait ●	Plutôt oui ●	Plutôt non ●	Pas du tout ●
Présentation par la FIECI CFE-CGC d'un « contrat de confiance télétravail » détaillant les garanties et droits demandés	503 (44,0 %)	562 (49,2 %)	57 (5,0 %)	21 (1,8 %)
Description de « l'espace de travail virtuel » souhaité pour l'exercice du mandat des élus et mandatés de la FIECI CFE-CGC	399 (34,9 %)	590 (51,6 %)	118 (10,3 %)	36 (3,1 %)
Un « Vademecum » de la FIECI CFE-CGC: rappel du code de bonne télé-conduite à usage des élus et mandatés de la FIECI CFE-CGC	414 (36,2 %)	612 (53,5 %)	86 (7,5 %)	31 (2,7 %)
Mettre en avant l'argument : « 39 h en télétravail ne coutent à l'entreprise que 90% du temps et de l'énergie investis par le salarié en présentiel »	374 (32,7 %)	528 (46,2 %)	168 (14,7 %)	73 (6,4 %)
Le télétravail négocié doit être un axe fort de l'image de la FIECI CFE-CGC	595 (52,1 %)	469 (41,0 %)	57 (5,0 %)	22 (1,9 %)



Les idées proposées, issues d’entretiens qualitatifs préalables au sondage lui-même, portent sur la protection attendue par les salariés ainsi que sur la communication et l’image proposée à la Cfe-Cgc sur le thème du télétravail ; les réponses sont presque unanimement favorables :

Les attentes :

- o Un “contrat de confiance”, recueil des droits des salariés : 93% d’avis favorables(dont 44% : très favorables)
- o Un “Vademecum” destiné aux élus et mandatés syndicaux : 90%
- o Un espace virtuel adapté aux Nouvelles conditions d’activité : 86% et 90% pour le secteur du numérique

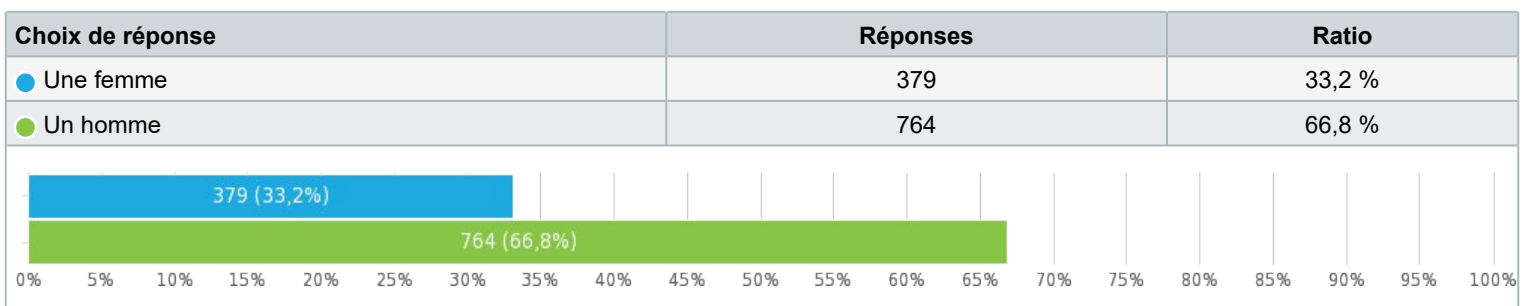
Les recommandations :

- o Un message fort à diffuser : l’efficacité économique du télétravail : 79% et 86% dans le secteur des études,
- o Faire du télétravail un axe majeur de la Cfe-Cgc (sachant que les répondants ne doivent pas manifester d’hostilité a priori à cette organization !) : 93%.

A travers ce sondage-flash, on voit donc apparaître, non seulement l’adhésion largement dominante au télétravail, mais aussi la nécessité d’un changement profond dans l’organisation et le management de l’entreprise.

8. Vous êtes :

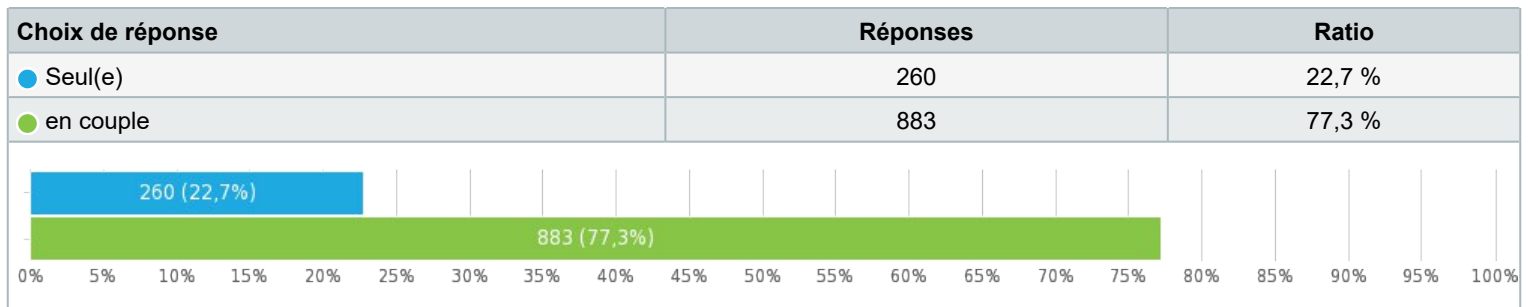
Choix unique, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**



A rapprocher des pourcentages de la profession.

9. Vous vivez:

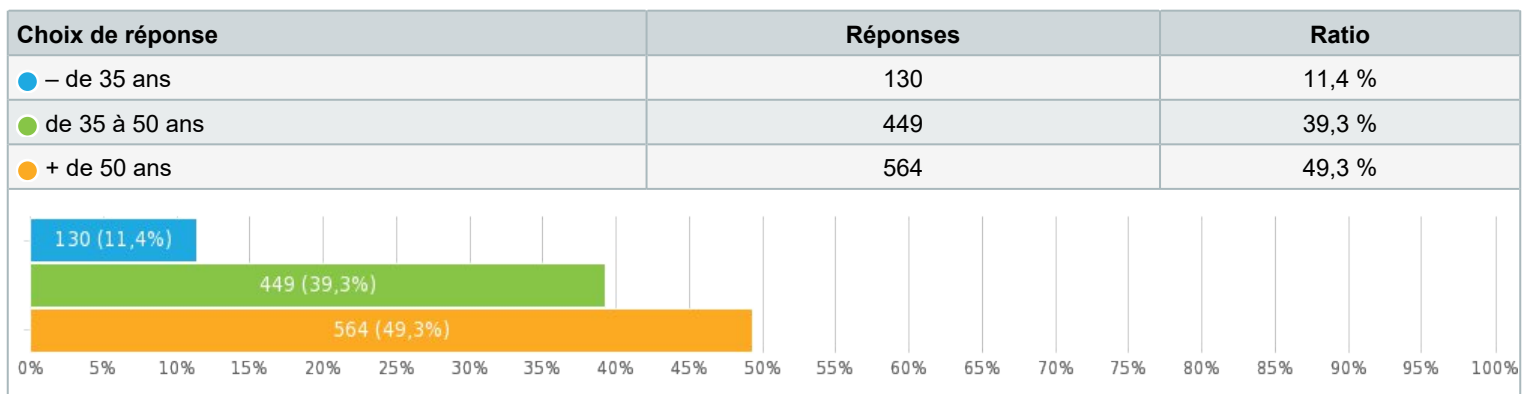
Choix unique, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**



Une forte proportion de vie à deux (ou plus).

10. Vous avez :

Choix unique, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**

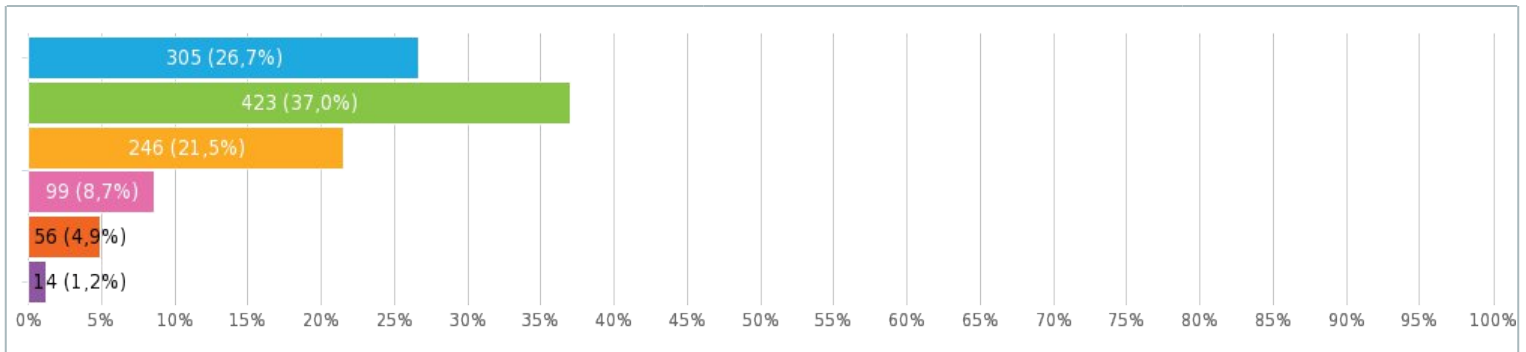


Une forte représentation des + de 50 ans, de générations pour qui la transition au virtuel représente davantage une remise en question de ses propres modes d'activité et de communication.

11. Votre Métier :

Choix unique, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**

Choix de réponse	Réponses	Ratio
● Numérique	305	26,7 %
● Ingénierie	423	37,0 %
● Conseil	246	21,5 %
● Etudes	99	8,7 %
● Formation	56	4,9 %
● Portage salarial	14	1,2 %

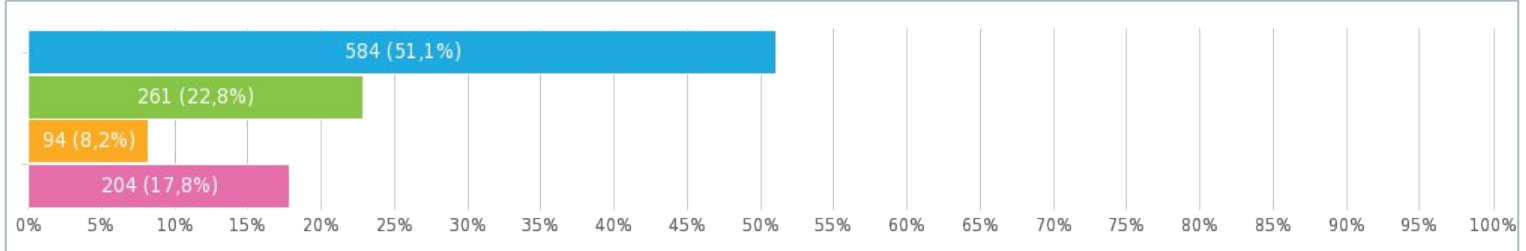


Des réponses suffisantes de tous les secteurs professionnels pour fiabiliser les tendances relevées.

12. Votre fonction :

Choix unique, Nombre de répondants **1143x**, sans réponse **0x**

Choix de réponse	Réponses	Ratio
Opérationnelle	584	51,1 %
Support	261	22,8 %
Commercial	94	8,2 %
Management	204	17,8 %

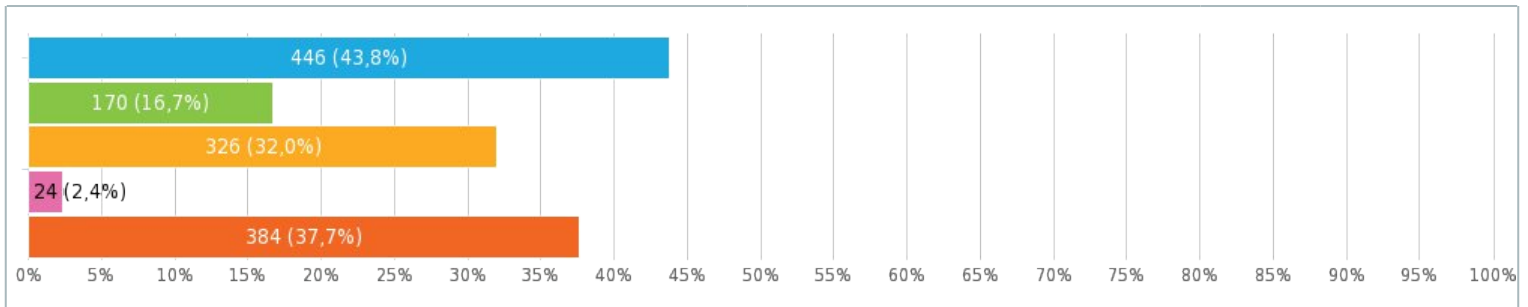


Des réponses à analyser par métiers et fonctions.

13. Sous votre toit pendant la semaine :

Choix multiple, Nombre de répondants **1019x**, sans réponse **124x**

Choix de réponse	Réponses	Ratio
Conjoint en télétravail	446	43,8 %
Enfant(s) en bas âge	170	16,7 %
Ados - étudiants	326	32,0 %
Parents âgés	24	2,4 %
Autre	384	37,7 %



Le sondage met en évidence, dans 44% des réponses une réalité peu analysée : la situation de 2 personnes en télétravail, en même temps et dans le même lieu. Egalement, la présence de grands enfants : adolescents et/ou étudiants.
