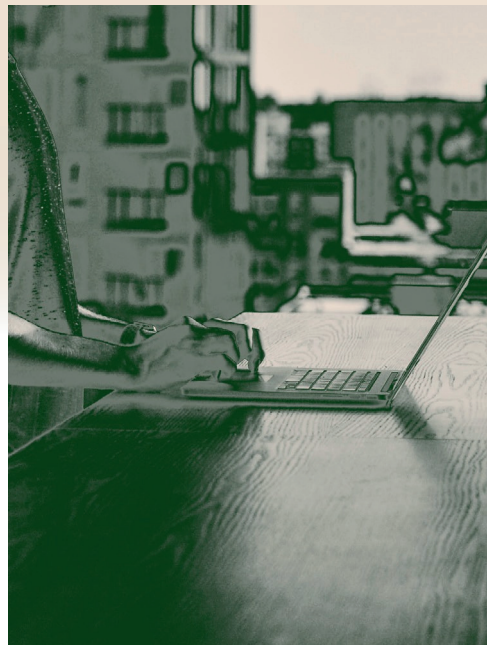
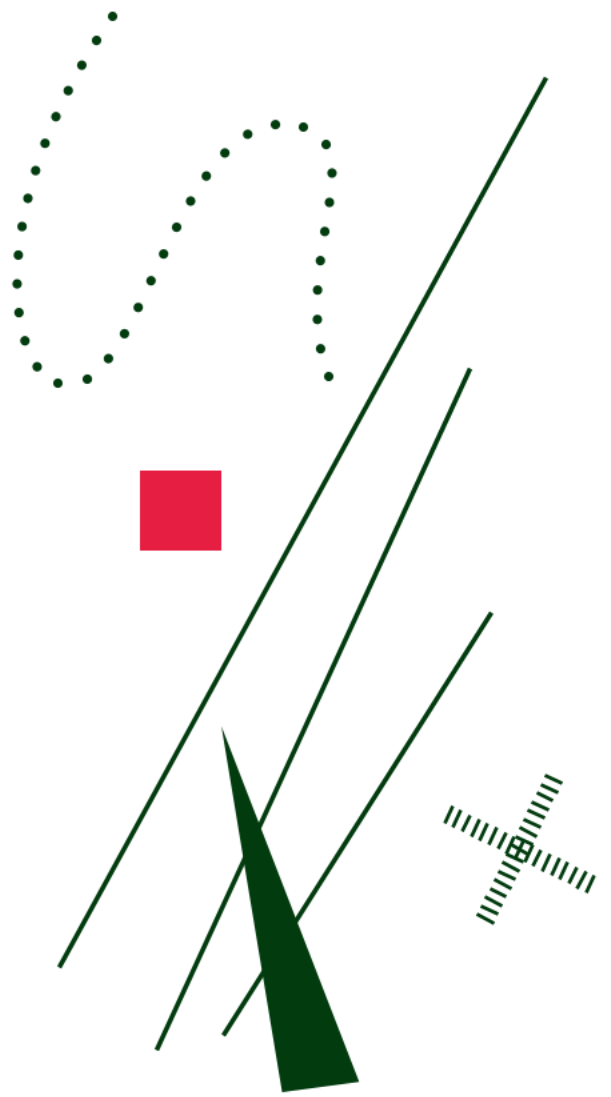


Observatoire du télétravail

DOSSIER DE PRESSE 2025

Télétravail : Stop ou encore ?





**Télétravail :
Stop
ou encore ?**

Sommaire

INTRODUCTION		06
MÉTHODOLOGIE		07
RÉSULTATS ET ANALYSE		08
CHAPITRE 1	Le « profil type » du télétravailleur reste une télétravailleuse !	11
CHAPITRE 2	À la recherche d'équilibre : le travail hybride s'impose	12
CHAPITRE 3	La suppression du télétravail est-elle vraiment à l'ordre du jour ?	13
CHAPITRE 4	Un·e salarié·e sur deux est prêt·e à démissionner en cas de suppression du télétravail	14
CHAPITRE 5	Touche pas à mon télétravail... sauf en échange d'une réduction du temps de travail ?	15
CHAPITRE 6	L'urgence est à la déconnexion	16
CHAPITRE 7	Le télétravail : béquille de la santé des travailleurs·ses	17
CHAPITRE 8	Les managers à distance : les grand·es oublié·es du télétravail	19
CHAPITRE 9	Une réorganisation des espaces sans l'adhésion massive des salarié·es	20
CHAPITRE 10	Souriez, vous êtes surveillé·es ?!	21
CONCLUSIONS		22

*Résultats de l'enquête nationale de
l'Observatoire du Télétravail:
« Télétravail : stop ou encore ? »*

Édition 2025

Lancé en 2022 par l'Ugict-CGT avec le soutien de Secafi, Malakoff Humanis et de l'Anact, l'Observatoire du télétravail est un lieu d'échanges et de confrontations entre scientifiques, acteurs sociaux et syndicalistes. Il a pour mission d'anticiper les transformations du télétravail par le biais d'enquêtes nationales quantitatives et qualitatives, de produire des travaux de référence, et ainsi nourrir les décideurs et pouvoirs publics.

Introduction

Instauré massivement dans l'urgence afin d'assurer la continuité de l'activité économique durant la pandémie de Covid-19, le télétravail s'est progressivement affirmé comme une forme usuelle d'organisation du travail. Selon les chiffres de la Dares, en 2023, 26 % des travailleur·ses, soit 6,1 millions de personnes étaient en situation de télétravail.

Cependant, bien que plébiscité par une majorité de salarié·es et d'agent·es, il est simultanément remis en question par certains employeurs peu enclins à l'adopter définitivement, et motif de confrontations sociales. Ubisoft, entreprise de développement, d'édition et de distribution de jeux vidéo, a connu sa toute première grève sur la question du télétravail en 2024, pour s'opposer au retour imposé sur site.

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 travailleur·ses. Le but de cette enquête est de contribuer à l'analyse des mutations contemporaines des modes d'organisation du travail, en partie dues aux évolutions technologiques.

Les travaux de l'Observatoire du télétravail sont présentés à l'occasion de l'ouverture du congrès d'Eurocadres qui se tient cette année dans un pays, la France, dont le cadre législatif relatif au télétravail n'a connu que peu d'évolution majeure pour les salarié·es depuis 2005, laissant de nombreuses situations à la discrétion des directions d'entreprises et des administrations.

Face à ces carences du cadre juridique national, l'initiative d'un encadrement plus protecteur du télétravail et du droit à la déconnexion se tourne désormais vers l'Europe. En juillet 2025, la Commission européenne a relancé les consultations préalables à l'adoption de directives portant sur ces deux thématiques. Cette relance a été obtenue grâce à la pression exercée par la Confédération européenne des syndicats (CES), Eurocadres et leurs organisations syndicales affiliées. Elle intervient à la suite de la rupture, le 9 novembre 2023, des négociations par les organisations patronales Business Europe et SME United, profondément opposées à la régulation du télétravail et du droit à la déconnexion à l'échelle européenne.

Cette position patronale semble refléter, sur le plan national, les pratiques unilatérales observées dans de nombreuses entreprises et administrations françaises au cours des derniers mois : renégociation des accords collectifs avec une réduction du nombre de jours ouverts en télétravail, réorganisations des espaces de travail avec une bascule en flexoffice, télétravail forcé en cas de circonstances non-exceptionnelles, etc.

Méthodologie

La base de données exploitée provient du questionnaire en ligne « Télétravail : stop ou encore ? » mené entre mars et août 2025, et portant sur les pratiques de télétravail. Au total, 7792 personnes ont participé à l'enquête. Afin d'assurer la qualité et la comparabilité des résultats, plusieurs étapes de traitement ont été réalisées.

1. Définition du champ d'analyse

Le champ de l'étude a été délimité de manière à isoler les salarié·es en télétravail, en excluant les situations qui ne correspondaient pas à l'objet de l'enquête :

- Statut professionnel :

Exclusion des indépendant·es (auto-entrepreneurs, freelances, gérants majoritaires, intermittents, etc.), qui relèvent d'une logique d'activité différente du salariat (21 individu·es) ;

Exclusion des salarié·es qui ne télétravaillent pas, le questionnaire portant spécifiquement sur cette sous-population. (2 233 individu·es)

Exclusion des répondant·es « déchargé·es à temps plein », dont la charge de travail ne permet pas de comparer leurs pratiques de télétravail à celles des autres salarié·es (195 individu·es) ;

- Cohérence des réponses :

Suppression des réponses faites « trop rapidement » pour éviter de la non-réponse partielle (1 707 individu·es) ;

Suppression de certaines réponses manifestement fantaisistes ou incohérentes (5 individu·es).

Après ces filtres, l'échantillon final retient 5 336 salarié·es déclarant télétravailler, ce qui constitue la base de référence pour l'analyse.

2. Construction et homogénéisation des variables

Le questionnaire comportait de nombreuses réponses textuelles hétérogènes. Celles-ci ont été regroupées en catégories standardisées :

- Statut d'emploi : secteur privé / secteur public ;
- Type de contrat : CDI (et assimilés, y compris fonctionnaires) / CDD et assimilés (intérim, alternance, etc.) ;
- Catégorie socioprofessionnelle : cadres, professions intermédiaires, employé·es/ouvrier·es ;
- Autres caractéristiques : encadrement, appartenance syndicale, temps de travail (plein/partiel), modalités de télétravail (exclusif ou mixte).

Cette étape permet de rendre la base exploitable pour des analyses statistiques comparables à d'autres sources.

3. Pondération et calage statistique

Même avec plusieurs milliers de répondant-es, un questionnaire en ligne reste exposé à des biais de participation : certaines catégories de salarié-es répondent plus volontiers que d'autres. Afin de corriger ces déséquilibres, une pondération a été mise en place.

- La méthode utilisée, appelée CALMAR, est couramment employée au sein des services de la statistique publique ;
- Le principe est d'attribuer à chaque répondant-e un poids (ou coefficient) reflétant sa représentativité dans la population réelle des télétravailleurs et télétravailleuses ;
- Les poids sont ajustés de manière à ce que la distribution de l'échantillon corresponde à des marges de référence (par exemple : environ la moitié de femmes, un tiers de cadres, une certaine proportion de salarié-es du secteur public, etc.) ;
- Les variables utilisées pour ce calage sont : le genre, l'âge, le secteur d'emploi (privé/public), le type de contrat (stable ou non), la catégorie socioprofessionnelle (cadre, professions intermédiaires, ouvrier-es/employé-es), la position d'encadrement, l'appartenance syndicale, le temps partiel, ainsi que les modalités de télétravail (hybride ou tous les jours).

Concrètement, cela signifie que si une catégorie de salarié-es est sous-représentée dans l'échantillon brut (par exemple les employé-es syndiqué-es du secteur public), les individus appartenant à cette catégorie se verront attribuer un poids plus élevé, afin que leur proportion dans la base pondérée corresponde à la population réelle.

4. Contrôles et comparaisons

Une fois la pondération réalisée, des contrôles ont été effectués pour vérifier la qualité du redressement. La base pondérée a ensuite été comparée à une enquête nationale de référence, l'enquête sur « le vécu du travail depuis le début de la crise sanitaire liée au Covid-19 », dite Tracov2, menée par la Dares, le service statistique du ministère du Travail, afin d'évaluer sa cohérence.

Les écarts observés restent limités et pourraient s'expliquer également par la différence de temporalité (été 2025 pour la présente enquête contre printemps 2023 pour Tracov2) :

- 56 % des répondant-es déclarent un trajet domicile-travail supérieur à une heure (contre 49 % dans Tracov2) ;
- 2 % souhaitent réduire leur télétravail (contre 11 % dans Tracov2) ;
- 98 % télétravaillent à domicile (identique à Tracov2) ;
- 43 % sont au forfait-jours (contre 46 % dans Tracov2) ;
- 70 % vivent en couple (contre 72 % dans Tracov2) ;
- 51 % vivent avec un-e enfant (contre 54 % dans Tracov2) ;
- 57 % estiment leur indemnité de télétravail insuffisante (identique à Tracov2) ;
- 23 % travaillent en flex office (contre 27 % dans Tracov2).

Ces résultats montrent que la pondération permet d'obtenir une base globalement cohérente avec les grandes enquêtes nationales.

5. Export et exploitation

La base finale pondérée constitue désormais un support robuste pour les analyses statistiques et les comparaisons ultérieures. Elle est mise à disposition des équipes de recherche souhaitant approfondir l'exploration des données. L'ensemble des traitements réalisés est documenté et accessible sur l'espace collaboratif Git.

Résultats

& analyse

01 Le profil-type du télétravailleur reste une télétravailleuse

Semblable aux résultats de la précédente enquête nationale menée en 2023 par l'Observatoire, le profil type du télétravailleur est une télétravailleuse (51 %).

Elle a entre 30 et 39 ans (34 % des répondant·es), et est salariée du le secteur privé dans une entreprise de plus de 5000 salarié·es (70 % des répondant·es). Elle vit en métropole (30% des répondant·es vivent en Ile de France), travaille dans le secteur de l'informatique et des télécommunications et est en CDI (96 %). Elle vit en couple avec au moins un enfant (44 % des répondant·es), et télétravaille en moyenne 2 jours par semaine.

Parmi les répondant·es :

- 84 % travaillent dans le secteur privé ;
- 16% travaillent dans le secteur public, dont 20% dans la fonction publique d'Etat ;
- 62 % sont cadres ;
- 26 % sont professions intermédiaires ;
- 27 % sont issu·es du secteur de l'information et des télécommunication, 12 % de l'industrie, 13 % du secteur des banques et assurances ;
- Parmi celles et ceux qui travaillent dans le secteur public, la majorité sont des agent·es de la catégorie B (48 %) et de la catégorie A (37 %) ;
- Concernant les jours télétravaillés, ils et elles sont 46 % à pouvoir télétravailler 2 jours par semaine, 20 % à pouvoir télétravailler 3 jours par semaine, et 16 % à n'avoir qu'un jour de travail à distance par semaine. 9 % peuvent travailler moins d'un jour dans la semaine en télétravail.

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

Comme en 2023, c'est en moyenne deux jours par semaine que les travailleur·ses passent en télétravail.

A contrario de la volonté des dirigeants de sociétés telles qu'Ubisoft, la Société Générale ou Amazon de supprimer le télétravail, les salarié·es expriment leur souhait d'obtenir plus de jours de télétravail : **plus d'un·e répondant·e sur deux (51 %) aimerait télétravailler plus (+2 points depuis 2023).**

À la question "Comment vivez-vous votre situation de télétravail", les répondant·es déclarent à

- 73 % très bien vivre leur situation de télétravail
- 22 % le vivre plutôt bien
- 4 % le vivre plutôt mal
- 1 % le vivre très mal

La volonté des salarié·es et agent·es de télétravailler davantage n'est pas surprenante quand ils et elles déclarent à 56 % économiser plus d'une heure de trajet aller/retour par jour.

Ils et elles utilisent ce temps gagné pour :

- La famille, à 61 %
- Le repos, à 56 %
- Le travail, à 43 %
- Les loisirs, à 39 %
- Un engagement associatif ou solidaire, à 8 %

Mais le temps gagné hors temps de transport n'est pas la seule explication au succès du télétravail.

Le travail à distance permet aussi de reprendre la main sur l'organisation de leur travail :

- **69 % des répondant·es déclarent avoir la possibilité d'adapter leurs horaires de travail en travaillant à distance**, et 48 % déclarent que c'est une de leurs principales motivations pour télétravailler (*NB : la question sur les principales motivations est à choix multiples*).

Il permet aussi d'articuler les temps de vie professionnels et personnels :

- **77% des répondant·es déclarent qu'une des principales motivations pour télétravailler est de trouver un meilleur équilibre entre vie pro et vie perso.**

Pour autant, les répondant·es sont **30 % à identifier le brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle** comme un risque inhérent à la pratique du télétravail.

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

03

L'un des objectifs de l'enquête était d'identifier si le retour du travail sur site était une réalité en France. A cette question, les réponses à l'enquête révèlent que la suppression du télétravail est marginale et que 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.

Cependant, quand l'employeur encourage le retour sur site, les répondant·es sont **31 % à dire qu'il l'encourage de manière informelle !**

Ce n'est donc pas tant la suppression du recours au télétravail qui est à l'œuvre, mais plutôt un recul du nombre de jours télétravaillés dans la semaine, comme le décrivent certain·es répondant·es :

"Dans certains services, le télétravail a été réduit à un jour par semaine."

"Il n'y a pas de suppression pour le moment mais l'employeur souhaite durcir les règles et limiter davantage le nombre de jours."

"Il n'y a pas forcément d'encouragement à revenir sur site, mais on sent que le TT est mal perçu"

"L'employeur encourage le retour sur site de façon informelle, mais il n'y a pas assez de bureau !"

04 Un·e salarié·e sur deux est prêt·e à démissionner en cas de suppression du télétravail

À la question “Si votre employeur décidait de supprimer le télétravail, décideriez-vous de quitter votre entreprise ou organisation ?”

- **54 % déclarent qu’ils ou elles quitteraient leur entreprise ou administration en cas de suppression du télétravail.**

Parmi les salarié·es prêt·es à démissionner en cas de suppression de leur droit au télétravail, on trouve une part plus importante d’hommes (27,3 % contre 26,5 % de femmes).

La propension à partir décroît nettement avec l’âge : les jeunes (moins de 30 ans) sont surreprésenté·es parmi les salarié·es qui se déclarent prêt·es à démissionner, tandis que parmi ces dernier·es les seniors (plus de 50 ans) ne représentent que 11 %.

Touche pas à mon télétravail... Sauf en échange d'une réduction du temps de travail ?

05

Les cadres et professions intermédiaires travaillent en moyenne bien au-delà des 35 heures hebdomadaires prévues par la loi.

Assez peu étonnant, dans ce cas, que près de la moitié (48 %) des répondant·es déclarent qu'une de leurs motivations principales pour télétravailler est de pouvoir bénéficier de plus de souplesse sur leurs horaires de travail.

Mais pour autant, ils et elles sont **46 % à déclarer que leur temps de travail est plus élevé en travaillant à distance.**

Ces résultats vont à l'encontre de l'argumentaire patronal qui justifie le recul des jours télétravaillés par une baisse de la productivité.

Parmi les répondant·es, ils et elles sont :

- 18 % à déclarer que leur charge de travail est plus élevée en télétravail ;
- 77,5 % à déclarer qu'elle est ni plus ni moins élevée ;
- Seulement 4,5 % à déclarer qu'elle est moins élevée.

La question posée aux télétravailleurs·ses est celle de la réduction du temps de travail. Les résultats du baromètre Secafi/ViaVoice 2023 le rappellent : la moitié des salarié·es qualifié·es à responsabilité réclament la réduction de leur temps de travail, notamment par le passage à la semaine de 4 jours avec maintien du salaire.

Même si les travailleur·ses sont très attaché·es à la pratique du travail hybride, ils et elles seraient prêt·es à accepter sa suppression si l'employeur octroyait une réduction du temps de travail avec maintien du salaire : **48 % y serait favorables.**

06 L'urgence est à la déconnexion

Pour les ingés, cadres et techs, dont une part de plus en plus importante de leur rémunération se fait sous forme de primes variables, la charge de travail augmente, en situation de télétravail comme sur site.

Près d'un·e répondant·e sur trois à l'enquête (30 %) déclare qu'un des risques liés à la pratique du télétravail est la difficulté à se déconnecter.

Alors que les employeurs sont tenus d'évaluer le temps de travail de leurs salarié·es, ils et elles sont majoritaires à déclarer qu'il n'existe pas de dispositif de contrôle de leur temps de travail à distance, que ce soit par :

- La vérification des temps de connexion : 41 % déclarent que ça n'existe pas, 47 % déclarent ne pas savoir ;
- Un système de badgeuse numérique : 54 % déclarent que ce n'est pas mis en place ;
- Une feuille de temps de travail : 67 % déclarent que ce n'est pas mis en place ;
- Un dispositif de déconnexion obligatoire après une heure définie : 68 % des répondant·es disent que ça n'existe pas dans leur entreprise ou administration.

Dans un contexte d'absence de cadre contraignant relatif au droit à la déconnexion, près d'un·e répondant·e sur deux (46 %) déclare avoir déjà connu des tensions pour équilibrer sa vie professionnelle et sa vie privée en télétravail.

Le télétravail : béquille de la santé des travailleurs·ses

07

La situation de santé au travail des télétravailleurs·ses est dégradée, au même titre que celle de l'ensemble des salarié·es.

Parmi les télétravailleurs·ses :

- 75 % déclarent avoir déjà manqué de sommeil à cause de soucis au travail ;
- 87 % déclarent s'être déjà senti·es tendu·es ou stressé·es au travail, dont un·e répondant·e sur cinq qui déclare l'être souvent ;
- 62 % déclarent avoir déjà eu le sentiment de ne pas pouvoir surmonter leurs difficultés au travail ;
- 67 % ont déjà été malheureux·ses ou déprimé·es à cause du travail.

Cependant, une large majorité des répondant·es de l'enquête fait état de résultats plutôt positifs sur leurs capacités au travail :

- 78 % indiquent être capables de faire face à leurs problèmes ;
- 76 % indiquent être capables de prendre des décisions ;
- 74 % indiquent pouvoir se concentrer sur tout ce qu'ils et elles font au travail.

Les résultats sont cependant plus mitigés quant aux indicateurs de bien-être et de sens accordés au travail (apprécier ce que l'on fait, se sentir utile et non stressé·e, subir des troubles du sommeil) :

- 65 % seulement parviennent à apprécier leurs activités quotidiennes de travail ;
- 62 % ont le sentiment de jouer un rôle utile au travail ;
- 59,5 % se sentent raisonnablement heureux·ses au travail.

Le télétravail semble améliorer les conditions physiques de travail

À la question "En télétravail, et par rapport au travail sur site, comment évaluez-vous votre niveau de fatigue ?", les répondant·es déclarent avoir :

- un niveau de fatigue moins élevé : 75 %
- un niveau de fatigue plus élevé : 6 %

Concernant les maux de tête et les gênes oculaires, les télétravailleur·ses sont :

- 34 % à déclarer qu'ils et elles en ressentent moins qu'avant
- 58,5 % à déclarer que c'est comme avant

Concernant les douleurs musculo-squelettiques, les répondant·es sont :

- 29 % à estimer qu'ils et elles en ressentent moins qu'avant
- 61 % à déclarer qu'ils et elles les ressentent "comme avant"

Concernant les états d'anxiété ou de dépression, près de la moitié des répondant·es (45 %) déclarent moins en ressentir en télétravail, pour 5 % qui déclarent en ressentir davantage.

Le télétravail continue d'être un palliatif à l'arrêt maladie

76 % des répondant·es indiquent avoir déjà télétravaillé tout en étant malade.

Pourquoi ?

- Car ils ou elles n'ont pas pu consulter de médecin (36 %) ;
- Pour travailler malgré des symptômes légers liés à une maladie chronique (32 %) ;
- A cause d'une charge de travail trop importante (28 %) ;
- Pour éviter une perte de salaire (27 %) ;
- Pour travailler malgré des symptômes physiologiques récurrents (règles douloureuses, endométriose) (18 %).

Ce sont plus souvent les salarié·es du privé (78 %) que les agent·es du secteur public (70 %) qui ont recours au télétravail plutôt que d'avoir recours à un arrêt maladie.

Lorsque l'on compare les échantillons, les motifs de la poursuite du travail tout en étant malade diffèrent aussi : pour les salarié·es du privé, c'est davantage lié au fait de ne pas avoir pu consulter un médecin (37 % contre 27 % pour les salarié·es du public).

Pour les salarié·es du public, l'enjeu est plus d'éviter une perte de salaire : 36 %, contre 25 % pour les salarié·es du privé).

Il existe aussi une différence liée au genre : 80 % des femmes déclarent s'être déjà mises en télétravail plutôt qu'en arrêt, contre 72 % des hommes. Pour 31 % des femmes concernées (contre 24 % des hommes) c'est une charge de travail trop importante qui est à la source de cette décision.

Le télétravail est aussi utilisé en cas de maladie des enfants

44 % des répondant·es déclarent avoir déjà eu recours au travail à distance pour s'occuper de l'enfant malade, plutôt que de poser un congé pour enfant malade.

Les femmes, sur qui repose en grande majorité la charge mentale, sont 49 % à déclarer l'avoir déjà fait, soit 9 points de plus que les hommes. Les salarié·es du privé quant à eux ont plus tendance à avoir recours au télétravail pour s'occuper de leur enfant malade, par rapport aux agent·es du secteur public (45 % contre 33 %).

08 Les managers à distance : les grand·es oublié·es du télétravail

Cinq années nous séparent de la pandémie de Covid-19, et malgré la présence du travail hybride, le manque de formation des managers au travail à distance et leur accompagnement dans leurs missions ne semblent pas une priorité des entreprises et administrations. Une situation et des responsabilités qui semblent plus impacter les encadrant·es en situation de supervision du travail et dont c'est l'activité principale.

Parmi les managers :

- 24 % sont concerné·es par un manque de sommeil lié au travail contre 17 % parmi les autres salarié·es et agent·es ;
- 30 % sont concerné·es par le fait de se sentir sous tension/stressé·es contre 24 % parmi les autres salarié·es et agent·es.

À la question “Avez-vous été formé·e au management à distance ?” :

- **71 % déclarent que non ;**
- 9 %, oui mais pas suffisamment.

Les managers considèrent majoritairement que le management à distance n'a pas d'impact sur la charge de travail de l'équipe (56 %), mais restent plus mitigé·es sur l'ambiance de l'équipe.

Les managers indiquent en effet :

- Pour 39 % d'entre eux que cela n'a aucun impact
- Pour 32 % que l'impact est plutôt positif ou positif
- Pour 29 % que l'impact est plutôt négatif ou négatif

Au sein du collectif de travail, la gestion de l'information est centrale. Or, **22 % des managers considèrent que le télétravail a un impact négatif sur celle-ci**, et 39 % considèrent que cela n'a pas d'impact.

Les managers continuent à se sentir démuni·es pour accomplir leurs missions, ils et elles trouvent que le télétravail rend le management de leurs équipes plus complexe à hauteur de 43 %. Ils et elles sont 33 % à ne pas se sentir en mesure de détecter des situations de mal-être dans leurs équipes.

Une réorganisation des espaces sans l'adhésion massive des salarié·es

09

Quand les salarié·es de la Société Générale se sont mobilisé·es contre la volonté de l'employeur de revenir sur les accords télétravail et de diminuer le nombre de jours, ils et elles ont décidé de monter l'opération "Tous sur site !". Pourquoi ? Pour prouver à l'employeur que si tou·tes les salarié·es revenaient en présentiel, il n'y aurait plus suffisamment de bureaux. Pour cause, 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 répondant·es 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 répondant·es sur trois (66 %) déclarent ne pas avoir été consulté·es au sujet de cette réorganisation.

Les résultats sont mitigés quant à leur perception de l'impact de cette réorganisation sur leur collectif de travail :

- Plutôt positif/positif : 41 %.
- Plutôt négatif/négatif : 36 % ;
- Ni négatif ni positif : 23 %.

"C'est très impersonnel (ndlr : le flex-office), on a l'impression d'être du bétail dans une étable"

"Cela insécurise les équipes"

"Les conditions de travail sont plus difficiles"

Compte tenu de la réorganisation des espaces de travail et de la montée en puissance des open-spaces et flex-offices, il est peu étonnant que les répondant·es déclarent à **59 % qu'une de leurs principales raisons pour télétravailler est de pouvoir être plus concentré·es.**

10 Souriez, vous êtes surveillé·es ?!

Alors que le contrôle du temps de travail, de la charge de travail et le droit à la déconnexion sont des obligations de l'employeur pour protéger la santé des salarié·es, l'étude révèle que ces dimensions ne sont pas réellement respectées - mais qu'en même temps, et à la marge, des systèmes de surveillance sont mis en place.

À la question "Existe-t-il un dispositif de surveillance de votre travail en distanciel ?", les répondant·es déclarent :

- Oui, par caméra imposée par l'employeur : 2 % ;
- Oui, par suivi de vos frappes sur le clavier et mouvements de souris : 3,5 % ;
- Oui, via des demandes d'appels en visio non programmés à l'avance : 4 % ;
- Oui, par intelligence artificielle (surveillance algorithmique) : 2 % ;
- Oui, par reporting : 5 %.

" Appels fréquents via un logiciel qui ne se trouve que sur l'ordinateur de télétravail. Demandes plus fréquentes de diverses choses par mail pour vérifier si on répond ET le temps de réponse."

"Compteur à activer (prises de poste, pauses, fin de poste, compte-rendu de la journée)"

À la question "En avez-vous été informé·e par votre employeur ?", les répondant·es déclarent :

- Non, je n'en ai pas été informé·e (79 %) ;
- Oui, oralement (7 %) ;
- Oui, par l'Intranet de l'entreprise (3 %) ;
- Oui, par le contrat de travail (4 %) ;
- Oui, par le livret d'accueil (2 %) ;
- Oui, par le règlement intérieur (4 %) ;
- Oui, par les représentant·es du personnel (1,5 %).

Conclusion

À l'inverse de certaines croyances, le télétravail reste très présent dans les pratiques des entreprises et administrations en France.

77 % des répondant-es confirment qu'il n'a pas été supprimé dans leur entreprise ou administration.

L'enquête confirme que le travail hybride s'installe, aux alentours de 2 jours par semaine en moyenne, et que la volonté des salarié-es de le maintenir pourrait se traduire par une démission si cela ne devait pas être le cas. Loin d'être un privilège, il semble simplifier l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle au profit de cette dernière et de la santé des télétravailleur-ses.

À quelques exceptions près - notamment pour les femmes et les managers en situation d'encadrement - qui ne semblent pas bénéficier autant que les autres des avantages du télétravail.

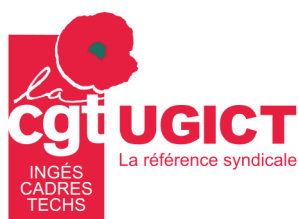
RELATIONS PRESSE

CAMILLE AIRVAULT
CHARGÉE DE COMMUNICATION
& DES RELATIONS PRESSE

PRESSE@UGICTCGT.FR

+33 7 85 83 68 55

CETTE ENQUÊTE DE L'OBSERVATOIRE
DU TÉLÉTRAVAIL A ÉTÉ RENDUE POSSIBLE
GRÂCE AU SOUTIEN DE :



ugictcgt.fr

