

Le télétravail : des avantages et des inconvénients...

Tous télétravailleurs confondus (ordinaires ou du confinement), les sondés plébiscitent le télétravail d'abord pour l'économie du temps de transport **(90%¹)**, la baisse de la fatigue **(67%)** et une meilleure conciliation des temps de vie **(66%)**, les deux derniers items étant probablement la conséquence du premier.

Ces avantages sont plus nettement soulignés par les seuls télétravailleurs ordinaires, respectivement à hauteur de **96%, 76% et 78%** (ce qui est d'autant plus normal qu'ils ont choisi délibérément de télétravailler).

En dépit des avantages, de nombreux inconvénients sont également soulignés, principalement :

- Cohabitation au domicile (43%) ;**
- Effacement du lien social (37%) ;**
- Confusion des temps de vie (32%) ;**
- Non respect des horaires ordinaires (26%) ;**
- Empiètement du domicile (24%) ;**
- Surcoût (21%).**

Seul un quart des sondés n'a relevé aucun inconvénient au télétravail.

Il est à noter que beaucoup n'ont d'expérience du télétravail que celle qu'ils ont faite durant le confinement où certains inconvénients ont pu être exacerbés (cohabitation au domicile et effacement du lien social notamment).

Les surcoûts déclarés renvoient principalement à des frais d'électricité **(90%)**, de repas **(70%)** et d'achat de fournitures **(51%)**. Les frais de chauffage ont été peu relevés **(32%)** eu égard probablement à la situation météorologique pendant le confinement.



¹ comprendre : « pour 90% des répondants »

DROIT À LA DÉCONNEXION



... et des exigences claires

- ⇒ **75%** des prétendants au télétravail considèrent que **l'entreprise doit compenser les surcoûts du télétravail** en distinguant une dotation d'installation (aménagement du poste de travail au domicile) et une indemnité journalière de respectivement (en moyenne⁵) : **255€ et 6,50€ / jour** (à comparer aux **2,30€ / jour de l'accord en vigueur**).
- ⇒ **91%** des sondés estiment que le télétravail doit être ouvert aux agents hors forfait. Fort de la démonstration faite pendant le confinement que le télétravail est compatible avec les horaires variables ou collectifs, une demande a été faite en ce sens au début de l'été. **Pour l'heure, la Direction de l'entreprise s'y oppose sans explication.** **85%** des managers sondés déclarent la même opinion.
- ⇒ **74%** des sondés estiment qu'il n'est pas normal que le manager puisse s'opposer

au souhait de télétravail d'un agent (**58%** parmi les seuls managers, soit une nette majorité), confirmant que le télétravail est désormais perçu comme un droit dès lors que le poste est compatible. En revanche, une majorité (**53%**) des sondés accorde aux managers la possibilité de limiter le télétravail (**71%** parmi les seuls managers).

La mise en place du télétravail à partir de mi-2018 et plus encore l'expérience du confinement ont agi comme des catalyseurs des pratiques et désirs en matière de télétravail. **Plus d'agents souhaitent désormais télétravailler et davantage de jours que précédemment.**



⁵ en excluant les valeurs supérieures au 95^{ème} centile.

La CGT accompagnera ces aspirations en s'attachant à défendre des garanties collectives pour chacun.e, qu'il/elle souhaite à l'avenir télétravailler ou pas.

Se Syndiquer

Nom..... Prénom.....
Téléphone..... E-mail.....
Département.....

Bulletin d'adhésion à renvoyer par courrier intérieur à :
UGICT / CGT-RATP 85 Rue Charlot CHOT / CHARLOT
Tel : 01 44 84 52 45 - Int : 58770 - Mail : orga.ugict.ratp@gmail.com



<http://ugict-ratp.reference-syndicale.fr>