



Résultats de la 4^{ème} enquête OBERGO sur les impacts du télétravail

95% des télétravailleurs estiment que leur qualité de vie est meilleure mais 61% que leur temps de travail est plus long

L'OBERGO, vient de publier les résultats de la 4^{ème} enquête sur les impacts du télétravail dans le rapport « Télétravail : comment concilier liens de subordination et marges de liberté ? » (Rapport disponible sur le site <http://www.ergostressie.com>. à partir du 20 avril 2015).

Cette nouvelle enquête auprès de télétravailleuses et télétravailleurs à domicile a été réalisée d'octobre 2014 à mars 2015 et porte sur les conditions de travail et de vie des salariées et salariés qui ont une expérience RÉELLE du télétravail à domicile. Les trois premières enquêtes de l'OBERGO en 2010, 2012 et 2013 ont permis de dresser la liste des conditions de réussite du télétravail concernant les salariés et les entreprises.

Une confirmation en 2015: «Meilleure qualité de vie malgré plus de temps de travail»

Cette 4^{ème} enquête, en 2015, confirme les observations précédentes concernant les conditions de travail et de vie des télétravailleuses et télétravailleurs. Le télétravail à domicile apparaît comme étant une source d'améliorations dans la qualité de leur vie personnelle (travail + hors travail) pour 95% des répondants (94% pour les femmes et 95% pour les hommes), mais en contre partie 61% ressentent une augmentation de leur temps de travail. Le télétravail permet aussi d'augmenter la qualité de vie familiale (90% des réponses) et de diminuer le stress et la fatigue des transports (87%). Ceci confirme l'existence du paradoxe: « Meilleure qualité de vie » qui s'échange contre « plus de temps de travail » :

Télétravail salarié à domicile = synonyme de liberté

Mais ce qui est le plus intéressant dans cette quatrième enquête est la mise en valeur les grandes raisons pour lesquelles le télétravail à domicile est synonyme de liberté pour les salariés, ne serait-ce qu'un jour par semaine.

C'est d'abord la liberté d'échapper aux contraintes des transports (horaires, grèves, pannes, bouchons,...) mais c'est surtout la possibilité de concilier, certes de manière limitée, marges de liberté et contraintes de la subordination caractéristique du contrat de travail salarié:

- liberté de choisir l'utilisation du temps de trajet domicile/bureau « gagné » en décalant les horaires de travail: en général en commençant à travailler plus tôt le matin et en étant disponible plus tôt le soir.
- liberté de travailler seule(e)
- liberté d'organiser son lieu de travail dans un environnement familial et de ne plus subir les contraintes du travail collectif, en particulier dans les *open spaces* (bruit, interruptions permanentes induites par la présence physique des collègues et de la hiérarchie, harcèlement ressenti,...)
- liberté, peu utilisée dans la pratique mais symboliquement importante, de pouvoir faire certaines activités, sans besoin d'autorisation, favorisant la vie individuelle (visite médicale, banque...) ou la vie familiale (conduite à l'école, petites maladies, ...)

Le télétravail en télécentre offre moins de possibilités de liberté.

Tendance à la « rigidification » du télétravail : plus de souplesse est demandée pour mieux concilier marges de liberté et contraintes de la subordination

Le télétravail est de plus en plus règlementé par le biais de la loi, des accords collectifs, des contrats écrits de télétravail et de la jurisprudence.

Cette évolution a des effets positifs : l'arbitraire, qui sévissait dans le « télétravail noir », recule. C'est le cas, par exemple, dans la gestion de l'acceptation ou le refus du télétravail par l'encadrement de proximité, dans la gestion de la charge de travail, dans la gestion des accidents du travail ou dans le remboursement des frais induits par le télétravail.

Mais on constate du même coup une certaine tendance à la « rigidification » des modalités du télétravail qui s'accompagnent de trois demandes croissantes d'une grande partie des télétravailleuses et télétravailleurs qui apparaissent dans l'enquête OBERGO 2015 :

1 - Plus de souplesse dans le choix du nombre de jours de télétravail : nombreux sont celles et ceux qui aimeraient télétravailler 2 jours de télétravail par semaine alors que l'accord d'entreprise ou le contrat fixe souvent une limite de 1 jour par semaine.

2 – Plus de souplesse dans la gestion des jours de télétravail : un jour de télétravail supprimé à cause de réunions mal programmées ou de la gestion d'urgences imprévisibles devrait pouvoir être « rattrapé » dans les semaines suivantes.

3 – Plus de souplesse dans la programmation des jours de télétravail qui est souvent considérée comme immuable sur une année.

Même si la réussite du télétravail repose sur la confiance, comme l'ont mis en valeur les enquêtes OBERGO, le contrat de télétravail est un contrat de salarié reposant d'abord sur la subordination, c'est la souplesse dans la gestion du télétravail qui permettra de mieux concilier contraintes de la subordination et marges de libertés.

Résultats de l'enquête annuelle OBERGO 2015 sur les impacts sociaux du télétravail

« Télétravail : comment concilier liens de subordination et marges de liberté ? »

Rapport d'Yves Lasfargue et Sylvie Fauconnier

(Rapport disponible sur le site <http://www.ergostressie.com>.)

Enquête 2015 sur les impacts du télétravail réel et les évolutions des conditions de vie des salarié(e)s réalisée par l'OBERGO (Observatoire du télétravail et de l'ERGOstressie) avec le soutien de la CFDT Cadres

Informations sur ce rapport : Yves LASFARGUE, directeur de l'OBERGO

+33 (0)6 81 01 98 72 yves.lasfargue@wanadoo.fr

<http://www.ergostressie.com/>