

TELETRAVAIL DANS LA CHIMIE EN ILE-DE-FRANCE

Département Social et Relations Humaines
Juin 2021



SOMMAIRE

Avant-propos	page 1
Taux de réponse et taille des entreprises	page 2
Type de télétravail et salariés éligibles	page 3
Mise en place du télétravail	page 4
Fréquence du télétravail	page 5
Lieu du télétravail	page 6
Frais professionnels	page 7
Télétravail et document unique d'évaluation des risques (DUER)	page 9



AVANT-PROPOS

La crise sanitaire et les confinements successifs ont précipité l'essor et le développement du télétravail dans les entreprises de la Chimie en Ile-de-France.

Les directions des Ressources Humaines ont été nombreuses à devoir organiser sa mise en place en urgence et à nous interroger sur les différents dispositifs en vigueur dans la Chimie.

Pour répondre à ces questionnements et recommander les meilleures pratiques, le Département Social et Relations Humaines de France Chimie Ile-de-France a engagé une vaste et inédite consultation de ses adhérents afin de recenser les mesures mises en œuvre dans la branche.

Cette étude reprend les principales situations rencontrées (mise en place et fréquence du télétravail, prise en charge des frais professionnels,...) et dégage les grandes tendances par taille d'entreprises et selon le rythme et le type de télétravail adoptés.

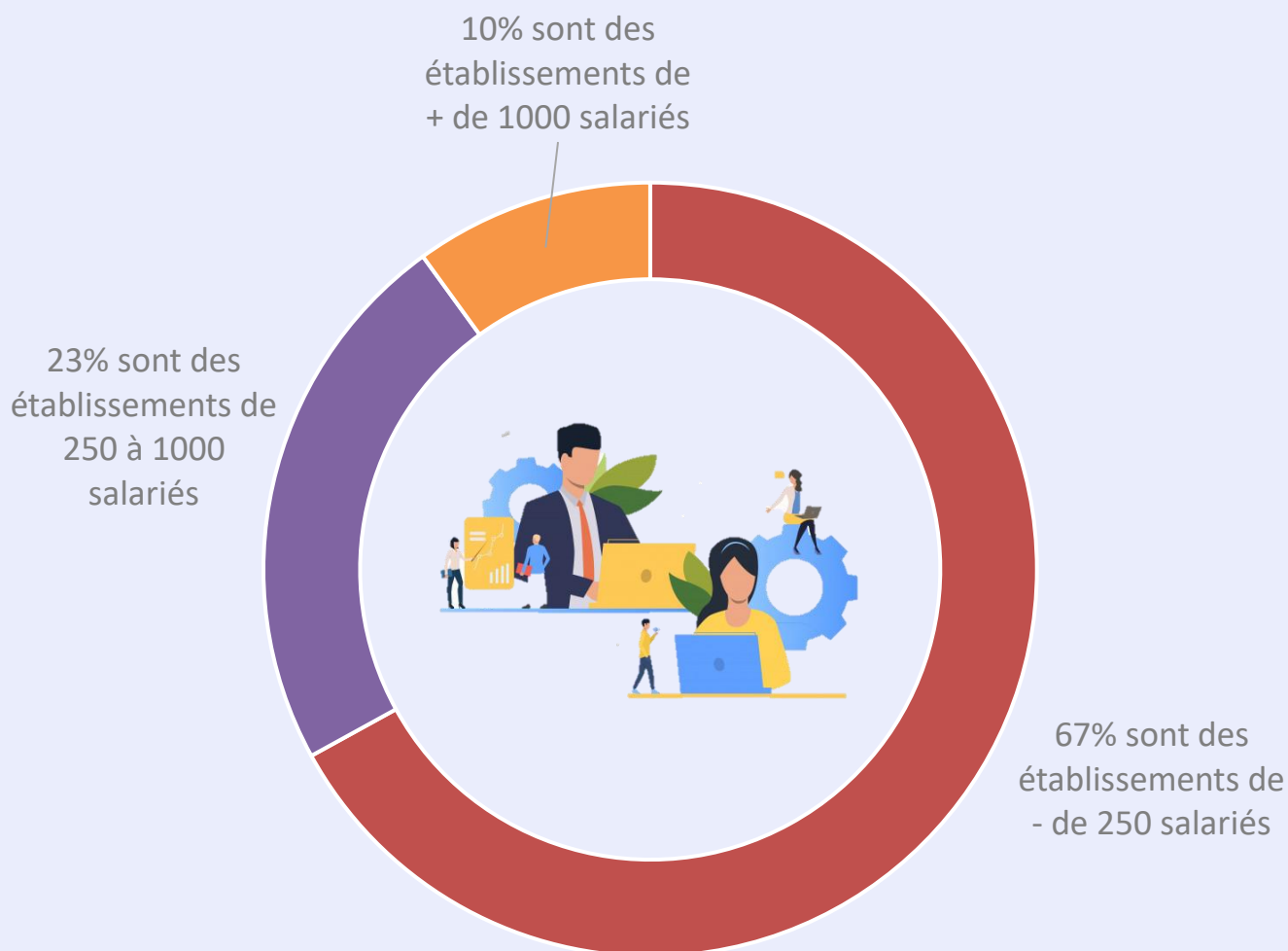
L'intérêt manifesté pour cette enquête et la richesse des retours enregistrés nous offrent une vision fidèle des pratiques des entreprises. Nous remercions tous ceux qui, par leur contribution, nous permettent ainsi de tirer le meilleur parti de cette initiative.

Que le télétravail soit régulier ou occasionnel, temporaire ou permanent, que vous soyez le responsable ou le DRH d'une petite, moyenne ou grande entreprise, les résultats de cette enquête mettent bien en évidence les solutions aujourd'hui adoptées dans la branche.

Celles-ci seront sûrement amenées à évoluer dans le temps à la lumière des problématiques de toute nature qui apparaîtront au fil des mois et résultant d'une organisation du travail à distance. Nous resterons attentifs à ces évolutions et mobilisés pour vous accompagner.

Tiphaine Lecoœur
Responsable du Département Social et Relations Humaines

TAUX DE REPONSE ET TAILLE DES ENTREPRISES



45% des adhérents de France Chimie IDF ont participé à la présente enquête.

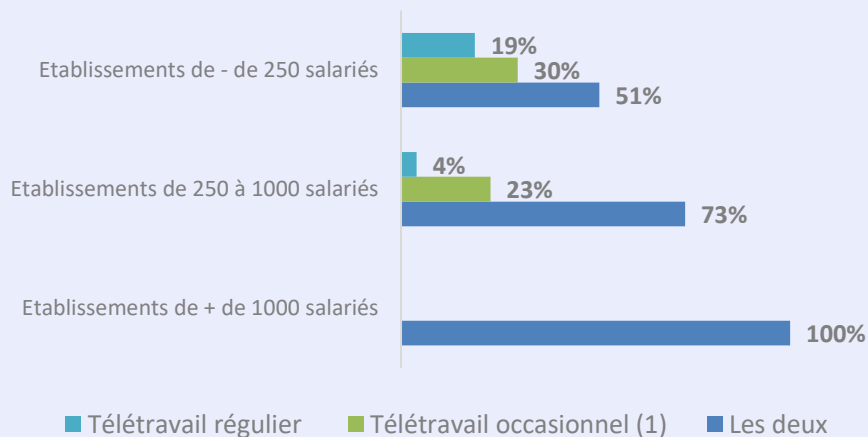
2/3 des participants sont des établissements de moins de 250 salariés.

97% des établissements ayant répondu à l'enquête pratiquent/ont déjà pratiqué le télétravail.

Dont **100%** des établissements de + de 250 salariés.

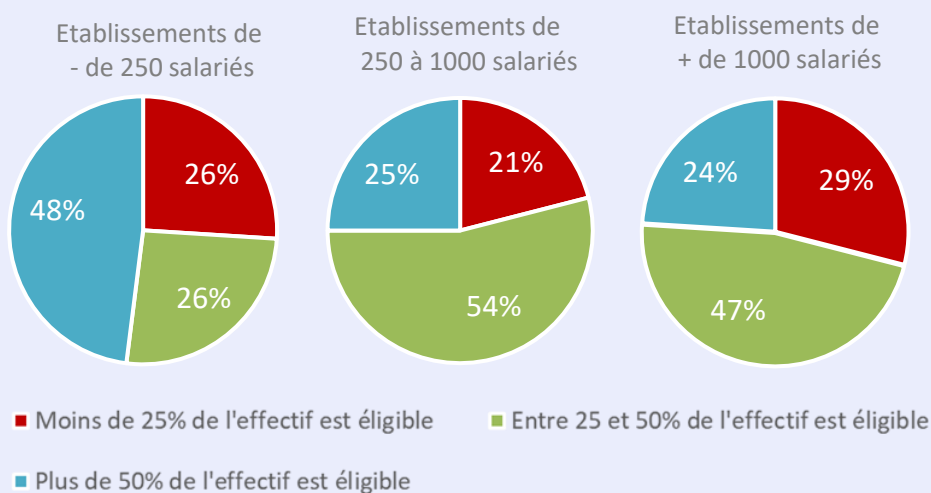
TYPE DE TELETRAVAIL ET SALARIES ELIGIBLES

Régulier ou occasionnel ?

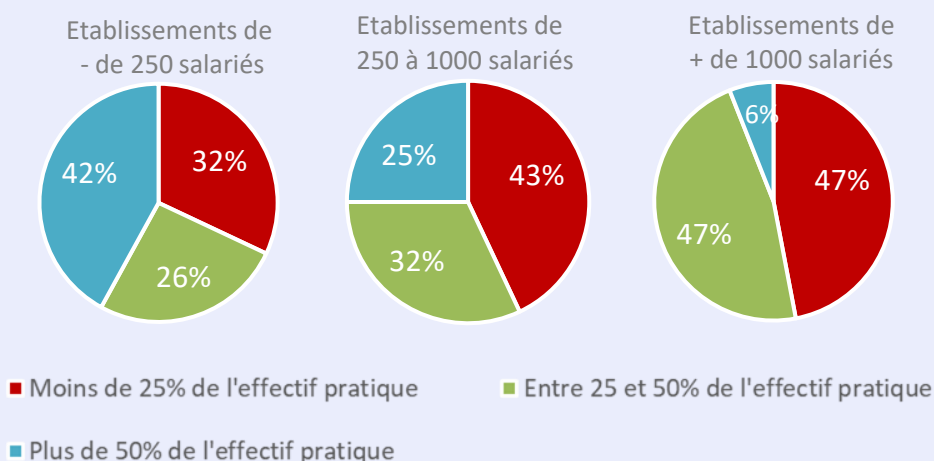


(1) Pour l'ensemble de l'enquête, le télétravail occasionnel s'entend du télétravail résultant de circonstances exceptionnelles telles que le risque épidémique, les problèmes de transports, grèves, impératifs personnels...

% de l'effectif éligible au télétravail régulier/occasionnel



% de l'effectif pratiquant effectivement le télétravail régulier/occasionnel



76%

des établissements déclarent que le **télétravail régulier** était déjà en place avant la crise sanitaire.

52%

des établissements affirment que le **télétravail occasionnel** était déjà en place avant la crise sanitaire.

94%

des établissements ont mis en place des règles exceptionnelles liées au télétravail « *contraint* ».

76%

des établissements ayant eu recours au **télétravail occasionnel** depuis la crise sanitaire comptent le pérenniser.

24%

des répondants de + de 1000 salariés ont la majorité de leur effectif éligible au télétravail.

En revanche, seuls **6%** d'entre eux ont plus de la moitié de leur effectif en télétravail.

42%

des établissements pratiquent le **télétravail régulier** et ont négocié un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement

(contre **27%** pour le **télétravail occasionnel**).

58%

des établissements qui pratiquent le **télétravail occasionnel** favorisent d'autres moyens informels pour l'encadrer (consultation du CSE, échanges de mails, communication interne, ...).

En revanche, les moyens informels sont minoritaires pour le **télétravail régulier (10%)**.

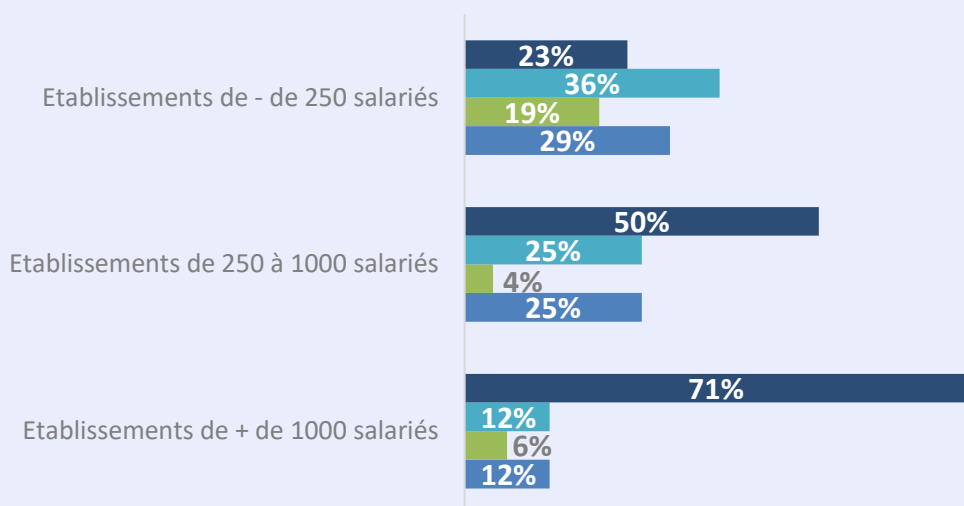
58%

des établissements pratiquant le **télétravail régulier** ont formalisé cette pratique par une clause du contrat de travail ou par avenant.

Pour le **télétravail occasionnel**, les établissements préfèrent les échanges de mails/SMS (**65%**).

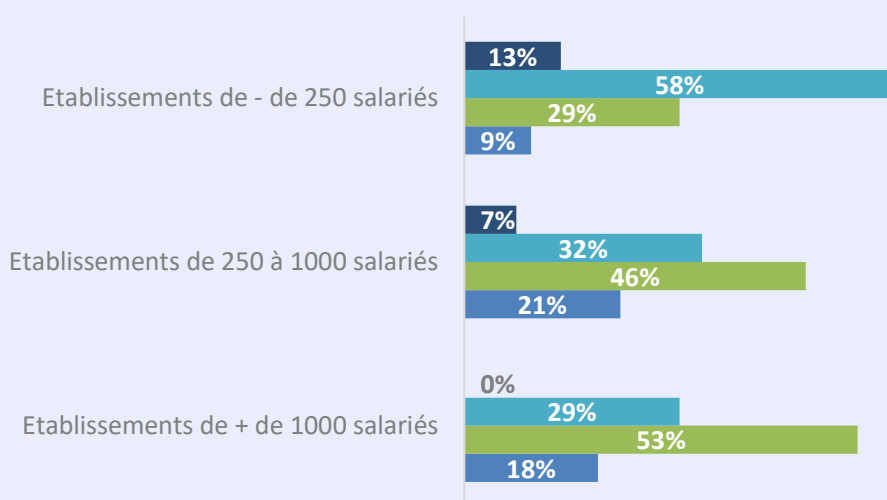
MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Sous quelle forme le télétravail est-il encadré ?
(plusieurs réponses possibles)



- Accord de groupe/d'entreprise/d'établissement
- Charte unilatérale de l'employeur
- Accord des parties
- Autre : Note de service/échanges de mails/ consultation du CSE/consignes gouvernementales/communication interne...

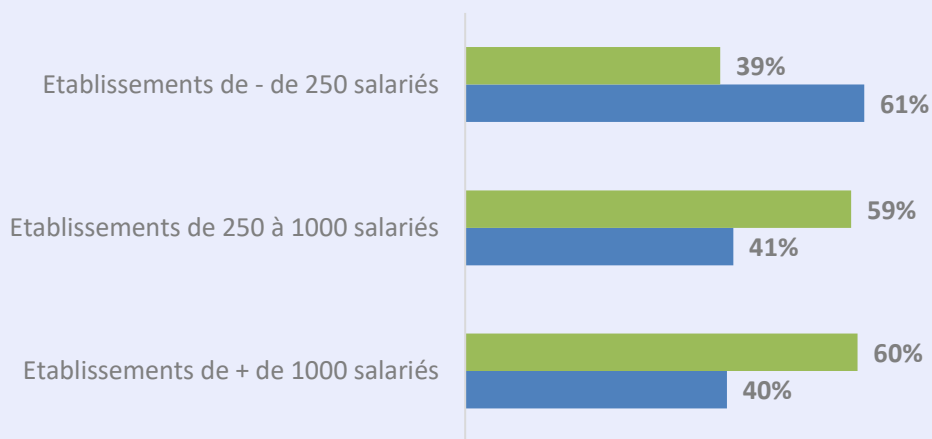
Sous quelle forme le télétravail est-il encadré entre les parties ?
(plusieurs réponses possibles)



- Logiciel paie/de gestion du temps de travail
- Echanges de courriels/SMS
- Convention écrite
- Autre : Entretien RH/échange oral/planning affiché...

FREQUENCE DU TELETRAVAIL

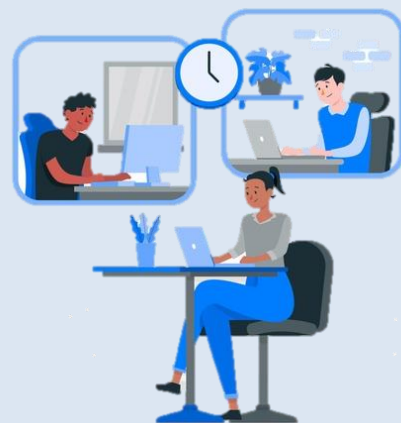
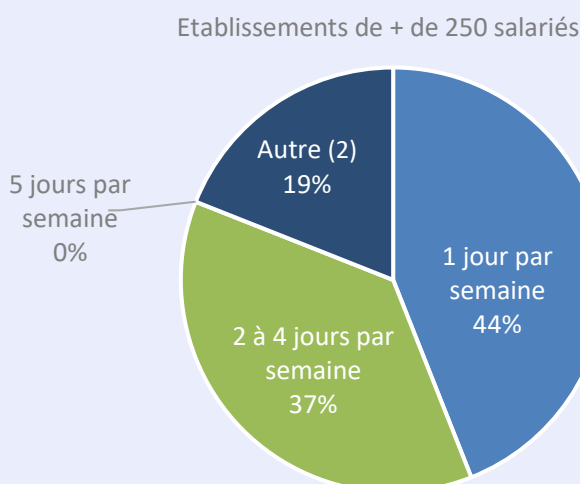
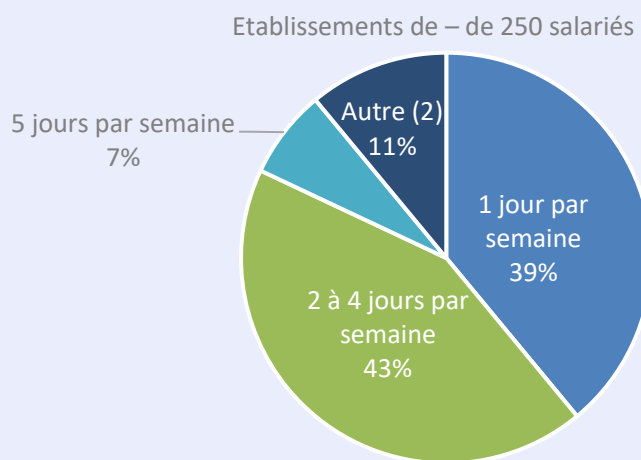
Les jours télétravaillés sont-ils fixés à l'avance ou varient-ils d'une semaine à l'autre ?



■ Les jours de télétravail sont fixes ■ Les jours de télétravail sont variables

Un grand nombre d'établissements indiquent avoir été contraints d'augmenter temporairement le nombre de jours de télétravail/semaine en raison de la crise sanitaire et des mesures gouvernementales.

Fréquence du télétravail dans les établissements pratiquant le télétravail régulier



(2) Nombre de jours variable selon les semaines/attribution d'un nombre de jours de télétravail par mois ou par année.

LIEU DU TELETRAVAIL

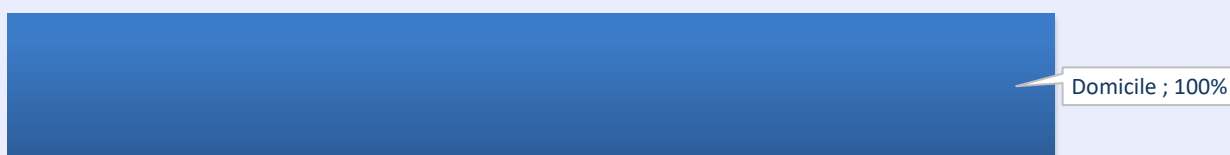
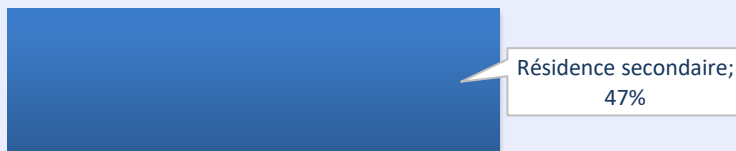
(Plusieurs réponses possibles)



48 % encadrent le lieu de télétravail.
56% pour le **télétravail régulier** contre
36% pour le **télétravail occasionnel**.



67% des répondants de + 250 salariés encadrent le lieu de télétravail contre
37% pour les – de 250 salariés.



49% des établissements demandent la fourniture d'une attestation sur l'honneur de conformité du lieu de télétravail pour le **télétravail régulier** contre **31%** en cas de **télétravail occasionnel**.

58% des établissements demandent la fourniture d'une attestation d'assurance habitation couvrant les risques professionnels du domicile pour le **télétravail régulier** contre **19%** pour le **télétravail occasionnel**.

26%

des répondants prennent en charge les frais liés au télétravail.

Cette prise en charge est plus fréquente pour le **télétravail régulier (31%)** qu'**occasionnel (19%)**.

87,5%

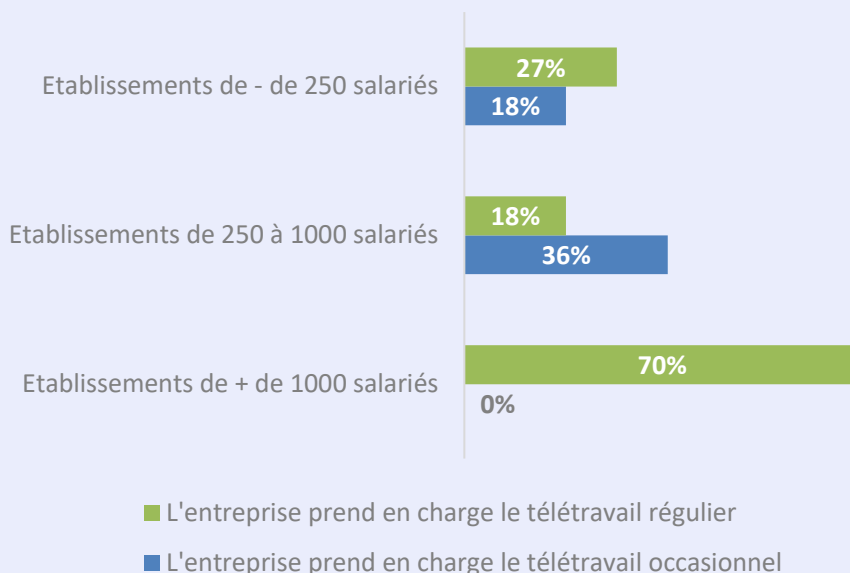
des répondants appliquent le remboursement de frais sans demande préalable du salarié.

78%

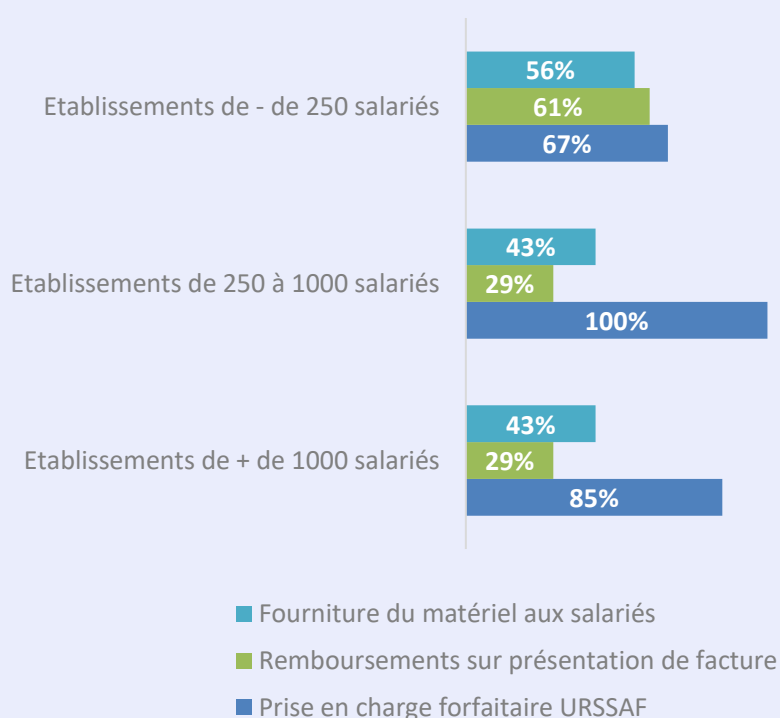
des répondants pratiquent la prise en charge forfaitaire. Pour la majorité, le forfait est équivalent à la limite fixée par l'URSSAF (10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine).

FRAIS PROFESSIONNELS 1/2

L'entreprise prend-t-elle en charge les frais liés au télétravail ?

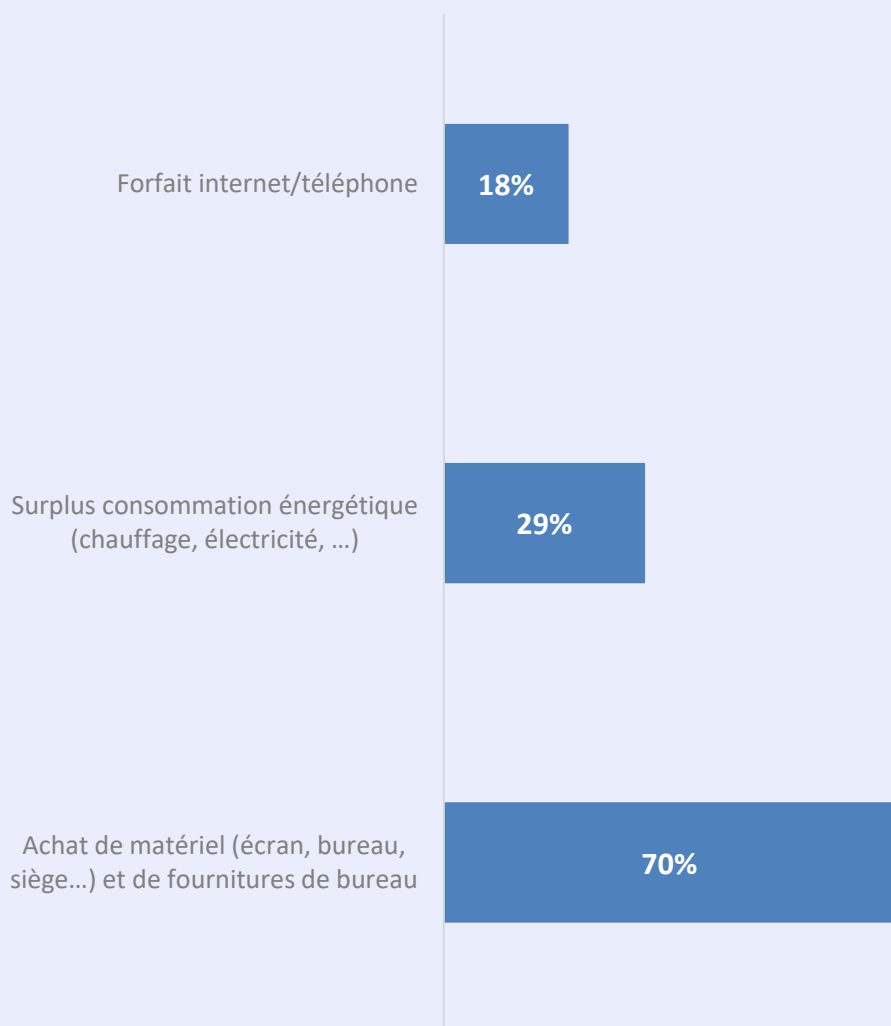


Quelle forme prend le remboursement des frais ? (plusieurs réponses possibles)



FRAIS PROFESSIONNELS 2/2

Quel type d'équipement l'entreprise prend-t-elle en charge ?
(Plusieurs réponses possibles)



100%

des répondants maintiennent le bénéfice des titres-restaurant pour les télétravailleurs.

76%

des répondants pratiquent le remboursement sur présentation de facture et fixent une limite maximale de remboursement (entre 150 et 300 euros en moyenne).

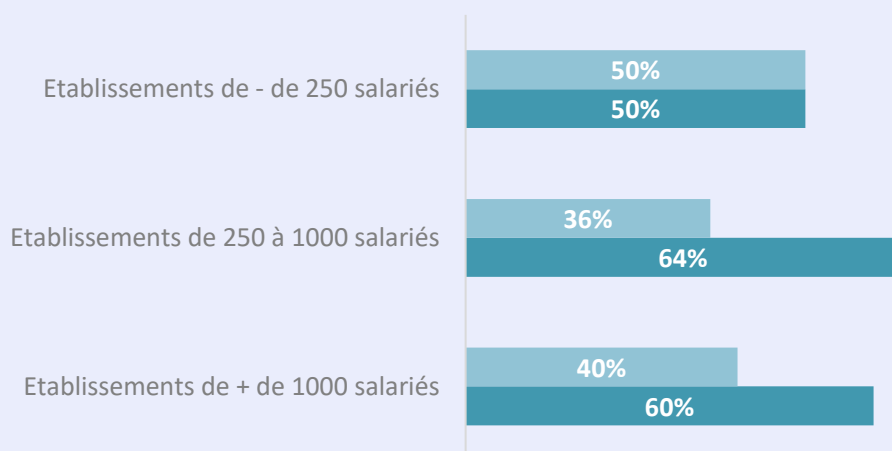
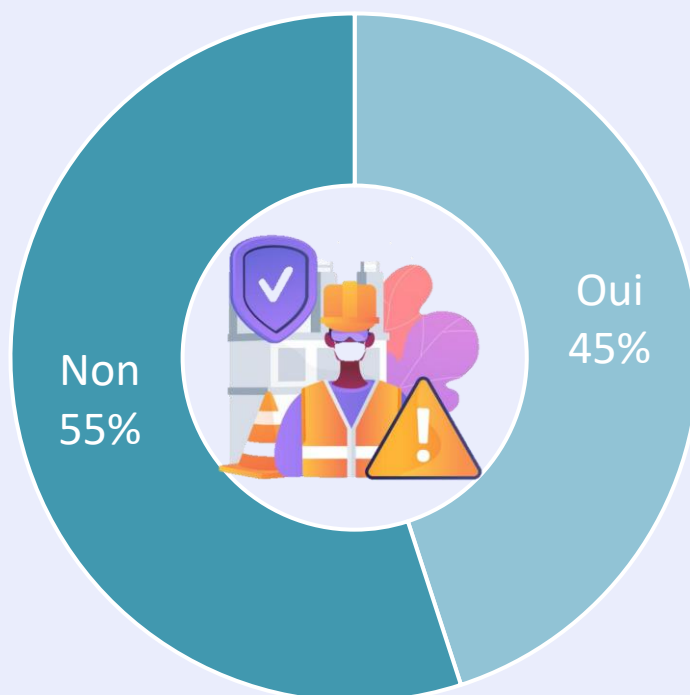


TELETRAVAIL ET DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUER)

56%

des établissements pratiquent le **télétravail régulier** et ont inséré le télétravail dans le DUER contre **37%** pour le **télétravail occasionnel**.

Le télétravail régulier et/ou occasionnel est-il mentionné dans le DUER?



- Le télétravail est mentionné dans le DUER
- Le télétravail n'est pas mentionné dans le DUER