

Le maintien du télétravail nécessite de réelles mesures

Le Gouvernement incite fortement les entreprises à maintenir les salarié.e.s en télétravail après le 11 mai. Est-ce une bonne décision compte tenu de la crise sanitaire que nous connaissons ? Peut-être... mais pas sans mesures sérieuses pour assurer de bonnes conditions de travail !

Dès le début des mesures sanitaires gouvernementales et de la généralisation du télétravail, l'UFICT CGT a réalisé une enquête pour recueillir vos avis. Cette enquête a débuté le 25 mars et a été clôturée le 30 avril. En un mois, plus de 5 200 salarié.e.s ont répondu au questionnaire mis en ligne.

Une consultation qui illustre la situation dans nos entreprises

Le nombre important de réponses recueillies démontre l'intérêt que les salarié.e.s ont porté à ce questionnaire et leur besoin de s'exprimer sur cette question du travail en confinement.

48% des répondant.e.s sont cadres et 52% agents de maîtrise. L'enquête a essentiellement été diffusée dans de très grandes entreprises (EDF, ENGIE, ENEDIS, GRDF, ...) dans lesquelles une forte présence syndicale a permis des accords qui encadrent le télétravail, déjà en place pour une partie des salarié.e.s, quelques jours par semaine. Ainsi, 51% des répondant.e.s télétravaillaient déjà entre une et deux journées par semaine avant le confinement.

83% des personnels ayant répondu n'ont pas de responsabilités managériales, 17% d'entre eux sont encadrant.e.s.

D'importants dépassements de temps de travail

Pendant la période, 43% des répondant.e.s déclarent **travailler au-delà de leurs horaires de référence** et être sollicité.e.s par leurs proches et particulièrement leurs enfants pour 64%.

Des difficultés pour pouvoir travailler au calme

Les répondant.e.s sont obligé.e.s de partager l'espace où ils.elles travaillent avec leur famille pour 47% d'entre eux.elles, soit près d'un sur deux. Plus de 83% reconnaissent que le matériel mis à disposition par les entreprises est adapté aux tâches à effectuer, mais 23% **n'ont pas d'espace de travail adapté avec chaise, table ou bureau adéquat.**

Plus de 40 % des salarié.e.s déclarent travailler au-delà de leurs horaires de référence



Un défi pour les managers

La moitié des encadrant.e.s indique ne pas être perturbée par le management à distance. 82% d'entre eux.elles déclarent réussir à maintenir une bonne cohésion d'équipe (en réalisant un briefing quotidien pour la moitié d'entre eux.elles). Dans le même temps, 36% des managers **déclarent que le télétravail généralisé de leurs équipes génère un surcroît d'activité.**

Cette enquête UFICT corrobore les études de la DARES qui pointent la « tendance à pratiquer des horaires de travail plus longs et atypiques », puisque plus d'un tiers (43%) travaillent en dehors des horaires de références.

Des risques réels pour la santé des télétravailleurs

Le maintien du télétravail demandé par le gouvernement aura une incidence notable sur l'évolution des risques physiques des salarié.e.s, notamment des **troubles musculo squelettiques**. Au-delà du matériel informatique et de téléphonie, les employeurs, en lien avec les CSSCT, doivent permettre aux salarié.e.s d'être équipé.e.s de **matériel adapté** (fauteuil et bureau ergonomique, écran...).

La tolérance face au télétravail en mode dégradé peut-elle perdurer ?

Dans l'urgence, les cadres et professions intermédiaires se sont adaptés à cette généralisation contrainte du travail à domicile. Et ce malgré les conditions dégradées qui les obligent souvent à partager leur espace avec la famille. Difficile dans ces conditions de concilier cela avec une activité professionnelle exigeant de la concentration, de la disponibilité et un environnement calme lors des réunions en vidéoconférence ou conférences téléphoniques.

Pourtant dès le début du confinement 1/3 des salarié.e.s déclaraient craindre de perdre leur motivation professionnelle en cas de situation prolongée de télétravail.

Les remontées démontrent l'urgence à effectuer un **bilan** de cette généralisation du télétravail non anticipée, surtout à l'heure où les Plans de Reprise d'Activité (PAR) sont en cours dans les entreprises. Le maintien de ce mode de travail demandé par le gouvernement nécessite de mettre en place de réelles mesures sur :

- **Le temps de travail**
- **Un véritable droit à la déconnexion**
- **La prise en charge totale du coût des équipements et des communications (bureau, chaise, lampe, imprimante, connexion Internet, téléphone, ...)**
- **La prévention des risques psychosociaux**
- **L'adaptation des objectifs et de la charge de travail liée aux conditions particulières des télétravailleurs.euses.**



Un espace de confiance pour agir