

UNE RENÉGOCIATION DES ACCORDS SUR LE TRAVAIL À DISTANCE S'IMPOSE

L'Ufict Mines-Energie a réalisé une enquête sur le télétravail pendant le confinement auprès des Ingés, Cadres, Tech, Agents de Maitrise du 25 mars au 30 avril. Un peu plus de 5 200 salarié-e-s ont répondu au questionnaire mis en ligne. Les résultats sont sans équivoque, des négociations doivent s'ouvrir !

Une consultation qui illustre l'intérêt des salarié-e-s sur le télétravail dans nos entreprises :

Le nombre important de réponses recueillies démontre l'intérêt que les salarié-e-s portent à la question du télétravail et leur besoin de s'exprimer sur la question du travail, en particulier en confinement.

48% des répondant-e-s sont cadres et 52% agents de maitrise. Nous pouvons les répartir en trois grandes familles : EDF, la distribution (ENEDIS et GRDF) et une troisième composée de RTE, de GRT Gaz, d'ENGIE, Orano ...

17% des répondants ont des responsabilités d'encadrement.

Organisation et suivi de l'activité :

La répartition des activités est faite par des échanges dématérialisés, soit entre le manager et son équipe, soit au sein même de l'équipe, ce qui peut reléguer au second plan la relation directe avec le manager.

Un briefing quotidien avec le manager s'est fait pour moins de 50% des répondant-e-s, et majoritairement réalisé en conférence téléphonique.

Quand un processus de contrôle et de pilotage des activités est mis en place, la moitié des répondant-e-s disent y trouver un bénéfice. Le contrôle et le pilotage sont plus importants pour les répondant-e-s maitrise.

Pendant cette période de confinement, 62,5 % des salarié.e.s ont noté une priorisation et une définition précise de leurs tâches (ce qui est important lors du travail à distance). Les tâches définies sont majoritairement traitées dans les délais demandés. Cependant, plus d'un tiers des répondant-e-s (cadres et maitrises) déclarent réaliser en plus de leur travail quotidien, des tâches supplémentaires.

TACHES
SUPPLÉMENTAIRES

NON
64%

OUI
36%



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir

Lien professionnel et social :

97% des collègues sont restés en contact via un recours généralisé aux différents outils de communication, en privilégiant le tchat et/ou le téléphone.

La prise en compte du bien-être et de la convivialité au travail a été davantage mise en avant chez ENGIE et RTE, avec des temps informels de type « pause café virtuelle ».

Dans le même temps, 72% des agents, qu'ils soient cadres ou maitrises, se plaignent d'un manque de contact physique avec leurs collègues.

Équilibre Pro-Perso :

43% des sondé-e-s dépassent leurs horaires de référence, ce qui constitue une source de risques psychosociaux si l'on n'agit pas sur les causes multiples de cette surcharge d'activité.

Vu du personnel, l'impact du travail quotidien à distance influe sur l'efficacité à parts égales : **un tiers de façon négative**, un tiers positif et un tiers sans impact.

Sans surprise, que l'on soit cadre ou maîtrise d'encadrement les sollicitations après 18 h sont une réalité pour 34% des cadres et 18% des agents de maitrises. Même remarque pour les non encadrants.

11% des répondants déclarent ne pas s'octroyer de temps de pause.

Pour l'Ufict-CGT, il faut définir des règles en matière d'horaire de travail pour le télétravail.

63% des répondant-e-s, qu'ils soient cadres ou agents de maîtrise, se déclarent sollicités par des proches quand ils travaillent. Parmi eux, 22% éprouvent des difficultés à se reconcentrer après la sollicitation.

47 % répondent qu'ils sont contraints de partager l'espace où ils travaillent avec leur famille.

28 % des agents craignent de ne pas conserver leur motivation professionnelle en cas de prolongement du télétravail.

Avant le confinement, 49 % des agents, dont près de deux tiers de maîtrise en grande majorité encadrants, n'y étaient pas éligibles.

Avec la généralisation du télétravail, de nombreuses activités jugées non éligibles ont été parfaitement réalisées grâce à l'engagement, au professionnalisme et à l'autonomie des salarié-e-s.

Revoir la liste des métiers éligibles au travail à distance s'impose !

DÉPASSEMENT
HORAIRE DE
TRAVAIL

NON
57%

OUI
43%



revendicatif@ufict.fnme-cgt.fr



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/

Les moyens :

58% des cadres déclarent bénéficier d'une pièce réservée au télétravail, contre 47 % des agents de maîtrise.

Une aide doit être mise en place par les entreprises sous la forme d'indemnités mensuelles pour l'utilisation d'un espace destiné au travail au domicile des salarié·e·s, basée sur un nombre de m² fixe adapté au prix du marché (ville).

Les répondant·e·s déclarent pour 22% d'entre elles-eux ne pas avoir un espace de travail avec table ou bureau, chaise, éclairage, ... qui soit adapté.

L'Ufict-CGT revendique une prime d'installation pour tous les télétravailleurs, afin qu'ils puissent s'équiper correctement.

L'Ufict-CGT revendique que les salarié·e·s bénéficient des mêmes équipements, qu'ils soient sur leur lieu de travail ou à domicile. Cela doit être aussi intégré dans les accords handicap.

Pour 14% des répondant·e·s le débit internet à leur domicile n'est pas suffisant pour effectuer leurs activités correctement.

L'Ufict-CGT demande la dotation de clefs 4G pour ces personnels afin de travailler dans des conditions optimums.

Le matériel informatique fourni par l'entreprise n'est pas adapté pour 15% des répondant·e·s.

25 % des répondant·e·s déclarent ne pas pouvoir utiliser dans de bonnes conditions les outils informatiques nécessaires à leurs activités.

Les managers :

Un peu plus de la moitié des encadrant·e·s (57%) disent être perturbé·e·s par le manque de proximité avec leur équipe, et 10% éprouvent des difficultés à maintenir une cohésion d'équipe.

L'Ufict-CGT revendique des formations adaptées.

Les managers utilisent majoritairement plusieurs canaux de communication pour rester en contact avec leur équipe, avec une prépondérance du canal téléphonique.

Pour l'Ufict-CGT il est nécessaire que tous les managers pratiquant le télétravail (cadres et maîtrises) soient dotés d'un smartphone d'entreprise.

ESPACE ADAPTÉ

OUI
78%

NON
22%

L'Ufict-CGT demande que des formations sur le management à distance soient réalisées.



revendicatif@ufict.fnme-cgt.fr



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/

64 % des encadrants effectuent un briefing quotidien avec leur équipe. Les briefings se font de manière collective pour 58% des cadres, contre 36 % des maitrises encadrantes.

Le suivi à distance des activités de l'équipe est difficile pour 7% des cadres et 18% des maitrises.

47% des managers déclarent que le télétravail généralisé de leur équipe, leur génère un surcroît d'activité.

Pour l'Ufict-CGT il convient d'adapter l'organisation et la charge de travail.

L'Ufict-CGT revendique donc l'ouverture de négociations pour revoir les accords Travail à distance existants afin de définir :

- **L'ORGANISATION DU TRAVAIL**
- **LA FORMATION DU MANAGER DE PROXIMITÉ À CETTE NOUVELLE ORGANISATION** afin de préserver le collectif de travail
- **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.**



revendicatif@ufict.fnme-cgt.fr



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir