

TRAVAIL EN CONFINEMENT : L'ENQUÊTE UFICT-CGT RÉVÈLE DE RÉELS BESOINS

Lancée dès le début de la crise sanitaire, les 5 200 réponses démontrent tout l'intérêt que les salarié.e.s portent à la question du télétravail, leur besoin de s'exprimer sur le travail en confinement... et la nécessité d'encadrer ce type d'organisation.

ssus d'EDF, de la distribution (Enedis ou Grdf), d'Engie, du Grt-Gaz, RTE, IRSN, SHEMA, ANDRA, BRGM... les répondant.e.s sont à 48 % des cadres et 52 % des agents de maîtrise : à 17 % ils ont des responsabilités d'encadrement.

Des modes variés d'organisation du travail

Durant le confinement, la répartition des activités a été faite en échanges dématérialisés, essentiellement sous deux formes. Soit c'était le N+1 qui dispatchait le travail à son équipe ; soit la répartition était faite par l'équipe elle-même : une méthode proche des nouvelles méthodes de management et qui relègue au second plan le manager, avec le risque d'apparaître, de fait, « inutile » dans l'organisation.

Si le travail demandé par la hiérarchie est réalisé dans les délais prescrits, un gros tiers (36 %) des répondants, qu'ils soient cadres ou agents de maîtrise, déclare toutefois réaliser des tâches supplémentaires en plus de son travail quotidien. Cela laisse entrevoir plusieurs problématiques, que nous pouvons classer en deux grandes catégories : l'organisation du travail (répartitions des tâches) et la charge de travail (nombre de salarié.e.s pour effectuer ces tâches).

Pour l'Ufict-CGT si un tiers des répondant.e.s réalise des tâches supplémentaires, cela pose la question de l'équilibre charges/ressources. Une question que nous devons porter collectivement pour une meilleure répartition du travail.

Des risques psychosociaux liés aux conditions de travail

Cette enquête fait bien ressortir le besoin de contact humain. 97 % des personnes interrogées disent rester en contact avec leurs collègues. Pour ce faire elles utilisent les moyens modernes de communication (mails, messagerie instantanée, sms, téléphone) avec une prépondérance du tchat et/ou de la téléphonie. Mais même avec ces contacts virtuels, 72 % des répondant.e.s cadres et maîtrises se plaignent du manque d'interaction en direct avec les collègues.

43% des sondés dépassent leurs horaires de référence : c'est une source de risques psychosociaux si l'on n'agit pas sur les causes. Ce dépassement d'horaires peut aussi influencer sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. C'est d'autant plus vrai pour l'encadrement, quand il est sollicité après 18 h, donc en dehors des horaires de références pour celles et ceux qui travaillent en journée : 34 % des cadres ma-

nagers et 18 % des maîtrises encadrantes sont impactés. Pendant la période de télétravail généralisé dû au confinement, près des deux tiers (63 %) des personnes déclarent avoir été sollicités par un proche alors qu'ils ou elles travaillaient. Presque la moitié des personnels (47 %) ont été contraint.e.s de partager l'espace de vie avec la famille pendant le travail. 11 % disent ne pas prendre de pause lors de leur activité en télétravail.

Quasiment la moitié des répondant.e.s n'étaient pas éligibles au télétravail prévu dans les accords Travail à Dis-

43% des sondés
dépassent leurs
horaires de
référence

tance avant la crise sanitaire : celle-ci aura au moins eu le mérite de prouver que de nombreuses activités supposées inéligibles au travail à distance étaient tout à fait éligibles. Il est donc possible d'élargir le télétravail à un grand nombre de salarié.e.s : ils viennent de prouver leur engagement, leur professionnalisme et leur autonomie. Pour l'Ufict-CGT, il faut définir des règles pour le télétravail, respecter les temps de pause et réfléchir à la question de l'organisation du travail en lien avec la charge de travail.

Sollicitations après 18 h pour 34 % des cadres managers et 18 % des maitrises encadrantes

Des moyens matériels et informatiques souvent inadaptes

Près d'un quart (22 %) des répondant.e.s déclarent ne pas avoir un espace de travail adapté avec chaise, table ou bureau, éclairage... Dans le même temps 48 % répondent ne pas avoir une pièce réservée lorsqu'ils.elles télétravaillent. Pour les personnels bénéficiant d'une adaptation de poste (18 %) sur le lieu de travail habituel, la moitié ne bénéficie pas des mêmes équipements en travail à distance.

14 % des répondant.e.s n'ont pas un débit internet suffisant à leur domicile pour effectuer leurs activités correctement. Pour 15 % c'est le matériel informatique fourni par l'entreprise qui n'est pas adapté et ils.elles sont 25 % à déclarer ne pas pouvoir utiliser dans de bonnes conditions les outils informatiques nécessaires à leurs activités.

L'Ufict-CGT revendique une prime d'installation pour tous les télétravailleurs, afin qu'ils puissent s'équiper correctement. Une aide doit aussi être mise en place par les entreprises sous la forme d'indemnités mensuelles du fait de l'utilisation d'un espace personnel au domicile des salarié.e.s pour un usage professionnel. Cette indemnité

L'Ufict-CGT
revendique une prime
d'installation et des
indemnités mensuelles

serait fondée sur un certain nombre de m² et adaptée au prix du marché local (région, ville).



Que ce soit sur le lieu de travail ou à domicile, l'Ufict-CGT revendique que les salarié.e.s bénéficient des mêmes équipements, ainsi que des clefs 4G pour les personnels ayant un débit internet insuffisant. Tout cela doit être décliné dans les accords handicap.

Le point de vue des managers

Un peu plus de la moitié des encadrant.e.s (57 %) disent être perturbés par le manque de proximité avec leur équipe, et 10 % éprouvent des difficultés à maintenir une cohésion d'équipe. Ils.elles sont comme la majorité des personnels et utilisent plusieurs canaux de communica-

57% des encadrant.e.s
sont perturbés par le
manque de proximité
avec leur équipe

tion pour rester en contact avec leur équipe, avec une prépondérance du téléphone.

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

L'Ufict-CGT demande que les managers soient formés au management à distance afin qu'ils s'approprient ce type d'encadrement. Il faut aussi adapter les objectifs et la charge de travail à ces nouvelles formes d'organisation.

De véritables négociations doivent s'ouvrir dans les entreprises : le bilan de ces derniers mois servira de base aux revendications collectives portées par l'Ufict-CGT.