

CONSULTATION TELETRAVAIL

LE RETOUR D'EXPERIENCE COVID

La CGT vous a présenté, le 13 octobre, les premiers résultats de la consultation télétravail à laquelle vous avez répondu entre le 4 août et le 1er octobre.

Nous vous remercions encore pour votre participation.

Nous vous avons indiqué que nous avons davantage de travail pour dépouiller les nombreux commentaires et rapporter avec fidélité l'expression des salariés.

Le travail a été effectué sur le retour d'expérience COVID et nous vous le présentons dans cette seconde partie.

Retour d'expérience COVID

A la question posée aux salariés ayant expérimenté le télétravail durant la période COVID pour savoir si ceux-ci ont été volontaires, 58% ont répondu que cela avait été imposé et 42% ont répondu qu'ils étaient volontaires. Nous avons eu des retours sur l'ambiguïté de cette question dans la mesure où le déploiement du télétravail faisait suite aux injonctions gouvernementales.

Les aspects positifs que les salariés ont trouvé au télétravail:

- **Pouvoir travailler au calme sans être interrompu.** C'est l'aspect prépondérant des commentaires, souvent associé à la concentration et l'efficacité donc au gain de productivité et une amélioration de la qualité du travail et au traitement des tâches de fond. Le télétravail est adapté à certaines typologies de tâches. Nous avons lu des critiques des conditions de travail dans l'usine et notamment des open-spaces, mais également de l'organisation du travail (rituels inutiles, nombre et efficacité des réunions, disponibilité des collègues).
- Limiter le temps de transport que la motivation soit écologique, le gain de temps, la diminution de la fatigue et du stress, et les économies.
- **Pouvoir adapter les horaires de travail et aménager sa journée.** Ce point est souvent associé à un gain d'autonomie dans le travail. Ce besoin d'autonomie est le corollaire de la confiance que l'entreprise doit accorder aux salariés en lieu et place du contrôle, voire au flicage, qu'elle exerce. L'aménagement de la journée est souvent associé au point qui suit.
- **Pouvoir prendre en charge ma famille.** L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle est souvent associée à cette réponse, notamment la possibilité de s'interrompre pour des micros tâches du quotidien ou la disponibilité au domicile, la liberté vestimentaire et la prise de repas au domicile.
- **La santé,** que ce soit la non exposition au Covid, l'absence de protocole à appliquer chez soi (pas de port de masque), d'anxiété face à Covid, une diminution du stress et de la fatigue, le gain de temps de sommeil, et des meilleures conditions de travail (non exposition aux fortes températures l'été, une meilleure installation lorsque le domicile le permet, ...)
- **Assurer une continuité d'activité.** Dans la situation, le télétravail a permis de satisfaire la conscience professionnelle des salariés en assurant la disponibilité auprès des clients et des fournisseurs, mais également de se sentir utiles et responsabilisés (confiance accordée), et de conserver un lien avec les collègues durant le confinement. Enfin, cela a permis moins de perte de salaire et de contrer le risque économique pour l'entreprise.
- **L'informatique.** Des moyens ont été mis en œuvre, l'ouverture des serveurs et la réactivité de la DSI. Des bravos sont adressés aux équipes qui ont permis cela.

Pour consulter une partie des commentaires sur les aspects positifs, cliquer sur le [lien](#)

Les aspects négatifs que les salariés ont trouvés au télétravail:

- **Le manque de lien social et l'isolement.** Le travail se nourrit des échanges que nous avons avec nos collègues, et ces échanges dérivent sur des relations interpersonnelles. Nos échanges dépassent parfois le cadre du travail, nous créons des échanges informels et nos collègues deviennent des copines et des copains. Le télétravail réduit ces échanges.
- **La perte du travail en équipe.** Une partie de notre travail est réalisé en équipe et les avis, les conseils et la relecture de nos collègues sont précieux. Malgré l'utilisation d'outils (appels téléphoniques, webex, ...), les échanges sont déstructurés, la communication est difficile et plus fatigante, les réunions sont lentes voire compliquées en présence de trop de participants, et la part de communication non verbale (attitudes, regards, ...) est absente. S'ajoutent parfois des problèmes d'organisation et un manque de coordination, de plages communes entre collègues. Le management à distance est chronophage et requiert plus de mails et d'échanges téléphoniques et le c'est encore plus compliqué en cas de double rattachement (hiérarchique/fonctionnel). Malgré les efforts, l'accès aux informations est dégradé et hétérogène. Un télétravail à 100% n'est pas adapté et il est nécessaire de le partager avec de l'activité présentielle. De plus certaines tâches ne sont pas compatibles avec le télétravail.
- **La surcharge d'activité.** Les plages horaires sont élargies et l'absence de plages de connexion conduit à des sollicitations excessives. Les télétravailleurs ont tendance à se surinvestir (dépassements horaires, mails le week-end, la nuit) et ce mode de travail comporte un aspect aliénant.
- **L'articulation vie privée / vie professionnelle.** Les salariés ont communiqué leur numéro de téléphone personnel à leur manager mais aussi aux clients et cela a supprimé la frontière entre vie privée et vie professionnelle. La garde des enfants et le télétravail sont difficiles à accorder, parfois au prix du décalage des horaires de travail. L'environnement du domicile comporte des distractions.
- **Les conditions de travail.** Chaque salarié possède un domicile et un aménagement différents. Certains ne sont pas adaptés pour exercer l'activité professionnelle, en termes d'espace dédié, d'ergonomie et de manque d'équipements (chaise, écran, clavier, imprimante, climatisation). L'utilisation de l'imprimante personnelle a fait l'objet de refus. L'accès et la qualité connexion sont également dépendants du domicile et cela peut se traduire par des connexions aléatoires, des déconnexions intempestives, des lenteurs ou des problèmes de droits d'accès. Le matériel mis à disposition est différent selon les salariés, tous n'ont pas de téléphone SAFRAN ou de compte pour la connexion en Webex
- **L'absence d'éléments physiques.** Certains travaux nécessitent de disposer de papiers, des bonnes informations, de pièces, d'équipements ou d'outils métiers qui ne sont disponibles que dans l'entreprise.
- **L'absence d'encadrement du télétravail.** Le déploiement de cette pratique a été réalisé dans des conditions d'impréparation qui ont exposés les salariés à des risques professionnels qui n'ont pas été évalués. De même, la possibilité de faire du télétravail a été dépendante de la disponibilité du matériel (PC portables), de l'arbitrage associé (premier servi, confiance du manager) ou de l'éligibilité du métier. Ce dernier point est une source d'inégalité entre salariés.
- **Les coûts supplémentaires.** Cette remarque concerne surtout les frais engagés par les salariés dont l'activité nécessite des appels internationaux ou qui ont dû souscrire un abonnement spécifique (internet).

Pour consulter une partie des commentaires sur les aspects négatifs, cliquer sur le [lien](#)

Une dernière question aux salariés n'ayant pas expérimenté le télétravail durant la période COVID pour savoir si ceux-ci l'auraient souhaité, 74% ont répondu qu'ils auraient souhaité faire du télétravail contre 26% qui ne l'auraient pas souhaité.

La CGT doit encore dépouiller vos nombreuses propositions. Encore une fois, nous communiquerons la suite lorsque nous aurons effectué ce travail.