



ME+ALLURGIE

Administratifs, Techniciens, Maîtrises, Ingénieurs et Cadres

TELETRAVAIL : VOTRE AVIS COMPTE !

Vendredi 25 septembre

ArianeGroup
Le + syndical

Le télétravail n'était il y a un an qu'un accessoire utilisé par des salariés désireux de s'accorder une ou deux journées de travail à domicile. Les hiérarchies, dans leur ensemble, n'aimaient pas cette possibilité.

La Covid-19 a percuté tout cela. En quelques semaines, de nombreux salariés furent contraints de télétravailler : seul moyen de continuer son activité sans devoir être physiquement présent au sein d'un établissement. Les hiérarchies ont dû faire avec.

Aujourd'hui la Covid-19 est toujours présente, mais le télétravail est redevenu une possibilité et non plus une obligation. L'histoire dira si cette décision fut adaptée à l'épidémie mais cela est un autre débat ...

La CFE-CGC ArianeGroup a mené un sondage auprès des salariés. Plus de 550 d'entre vous ont répondu. Vos réponses nous autorisent à formuler des avis, les voici :

- la majorité des salariés ont apprécié le télétravail en ce qu'il leur facilite l'équilibre vie de famille/professionnelle, et en ce qui leur permet de gagner du temps de transport et diminuer la fatigue induite
- la majorité des salariés considère en revanche qu'il ne faut pas rester en télétravail à temps plein. Ceci entraînant un manque de relations et de travail d'équipe et le risque à terme de désocialisation
- les hiérarchies, tout en regrettant les problèmes techniques que pose le télétravail (difficulté de travailler en visio ou a fortiori par téléphone) ont constaté que le travail était réalisé en temps et en heure et que leurs craintes initiales étaient vaines

QUI SONT LES SALARIES AYANT REPONDU AU SONDAGE ?

La proportion de femmes ayant répondu (36%) est plus importante que celle de l'entreprise (22%). Ceci étant, par classe d'âge, c'est exactement la même proportion de salariées et de salariés qui ont répondu au sondage.

Toutes les classes d'âge ont répondu au sondage. A contrecourant de ce qui pouvait être imaginé, 91% des personnes qui ont répondu ont entre 30 et 60 ans, et 68% ont entre 40 et 60 ans ⇒ le télétravail n'intéresse pas que « les jeunes générations » !

Pas de surprise en revanche, ce sont majoritairement les cadres au forfait jour qui ont répondu.

20% des salariés mensuels ont répondu à ce sondage : les commentaires de nombreux techniciens et agents de maîtrise témoignent de leur intérêt pour le télétravail et de leur souhait de le voir facilité dans leurs activités. La situation actuelle n'est pas optimale mais elle n'a pas empêché la société de fonctionner.

LES OUTILS ET LES MOYENS

Ce qui était impossible avant la crise sanitaire est subitement devenue possible !

Les outils « inaccessibles » en télétravail le sont devenus, des organisations se sont adaptées, et cela a fonctionné ! L'arrivée de Windows 10 aura permis cette avancée, appuyée par une équipe informatique largement investie et que nous souhaitons saluer.

Certes, deux salariés sur trois affirment avoir un espace dédié au télétravail chez eux. Mais, dans un contexte de crise qui n'a pas forcément permis à tous d'anticiper la création d'un tel espace, avec un équipement fonctionnel mais générant aussi des problèmes d'ergonomie, il sera nécessaire de les accompagner pour créer leur espace de télétravail.

Plusieurs améliorations (hardware ou software) méritent d'être faites. Même si certains problèmes ont pu être résolus au cours du temps, le télétravail s'organise et s'anticipe. Pour être efficaces il faut mettre à disposition des salariés :

- des **connexions** (Webex, nomadisme ...) qui fonctionnent, avec des réseaux non saturés,

- des **matériels adaptés** (écrans, claviers, socles de connexion, téléphone professionnel, etc...) pour permettre un travail réellement ergonomique et efficace.

TELETRAVAIL ET RAPPORTS SOCIAUX

20% de personnes se sont senties « plutôt » ou « tout à fait » isolées. Cela est plus faible que ce qu'on pouvait attendre vis-à-vis du contexte exceptionnel et dégradé, mais reste toujours trop élevé ⇒ c'est sur l'expérience de ces salariés qu'il faut s'appuyer pour corriger les effets « néfastes » d'un télétravail imposé ou mal organisé.

Il semble notamment nécessaire, voire indispensable, de **conserver des rituels** (réunions téléphoniques, temps de pause, horaires...) et **il n'est pas souhaitable de recourir à un télétravail sur une semaine complète**.

Les salariés, à 88%, disent arriver à concilier vie professionnelle et vie privée MAIS il ressort des commentaires tels que :

- le contexte COVID est particulier (présence des enfants),
- une vigilance et une organisation sont à mettre en place (formations, bonnes pratiques, rituels...).

Malgré ce contexte particulier, on constate que **l'éloignement n'a pas eu d'impact significatif sur les relations entre collègues et/ou hiérarchies**. Toutefois 20 % de personnes identifient malgré tout une dégradation ; la CFE-CGC ne peut pas s'en satisfaire, ce sujet devra être instruit plus précisément pour proposer des solutions d'accompagnement.

TELETRAVAIL ET DROIT A LA DECONNEXION

Globalement **les salariés estiment travailler plus en télétravail** (ils déconnectent moins) mais ils se sentent également plus efficaces lorsqu'ils sont en télétravail. Ils déclarent majoritairement être autonomes et savoir gérer leur temps de travail.

⇒ Sous réserve de bien gérer son temps de travail et de maintenir la déconnexion indispensable à la qualité de vie, le travail réalisé est plus efficace.

Notons également que les salariés s'estiment être plus efficace car le télétravail supprime les **temps de trajets domicile/travail**, ce commentaire revient à plusieurs reprises dans les commentaires libres.

LE TELETRAVAIL : UNE EVOLUTION A ACCOMPAGNER

Une grande majorité (86%) des salariés souhaite du télétravail avec une durée par semaine inférieure ou égale à 3 jours.

Enfin les salariés expriment le besoin d'un télétravail flexible :

- qui puisse s'adapter au besoin de leur activité,
- avec un nombre de jours de télétravail par semaine et un positionnement variables,
- convenu périodiquement avec la hiérarchie en tenant compte de l'agenda et des contraintes.

ENCORE MERCI À TOUS LES SALARIÉS QUI ONT RÉPONDU À CE SONDAGE

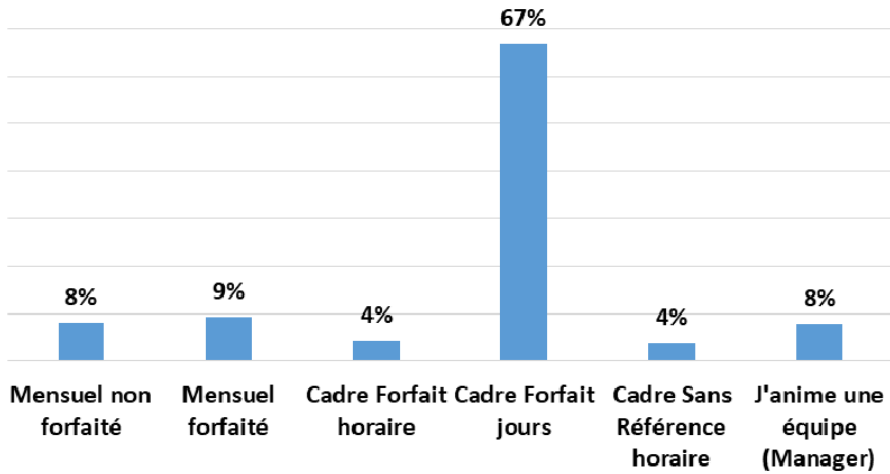
**IL NOUS PERMET DE CONSTRUIRE UNE PLATEFORME DE PROPOSITIONS
EN ADÉQUATION AVEC VOS ATTENTES !**

**RETROUVEZ L'INTEGRALITE DES GRAPHIQUES DES RESULTATS DE NOTRE SONDAGE
SUR LES PAGES SUIVANTES...**

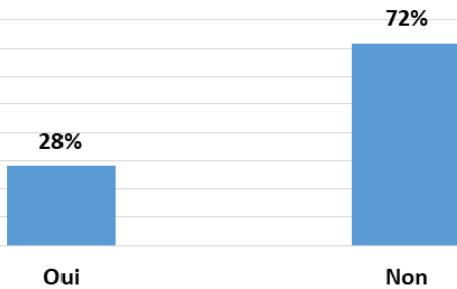
**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT**



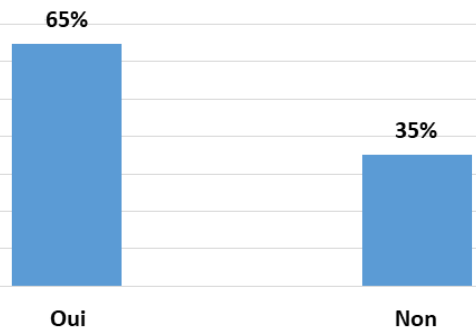
Quelle est votre fonction ?



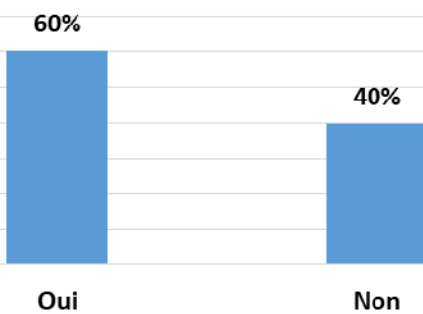
Etiez-vous télétravailleur avant la période de confinement ?



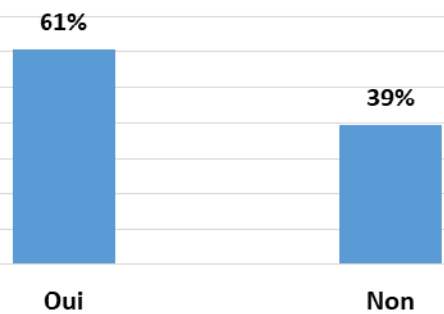
Avez-vous un espace dédié au télétravail ?



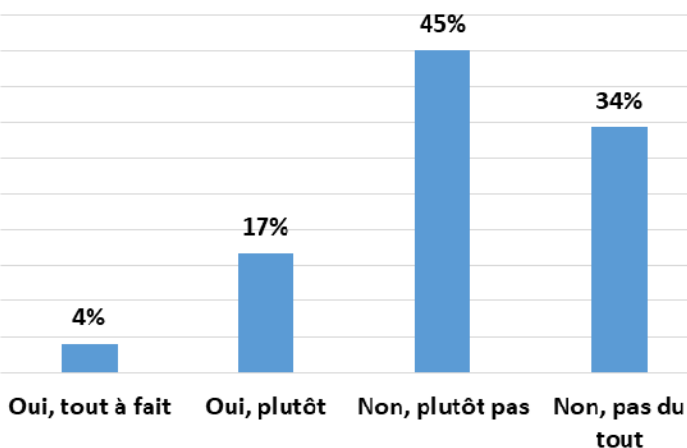
Avez-vous rencontré des difficultés de connexion ?



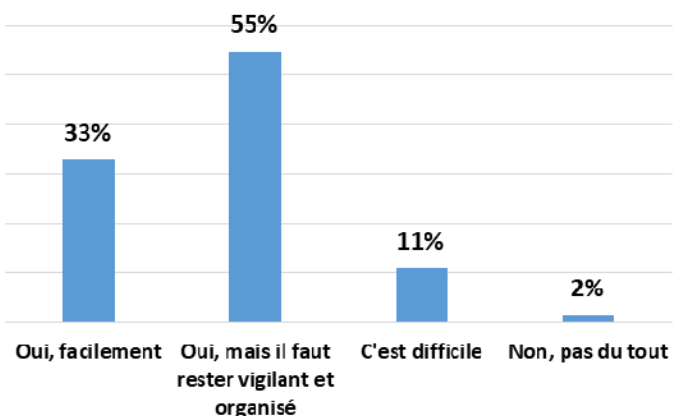
Le matériel société mis à disposition était-il suffisant ?



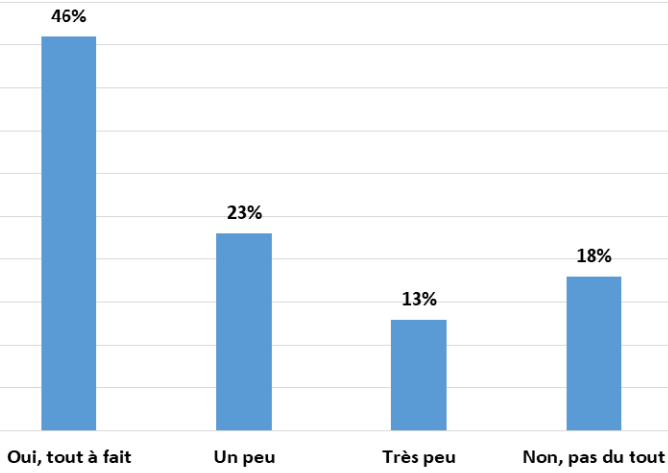
Avez-vous ressenti un isolement social ?



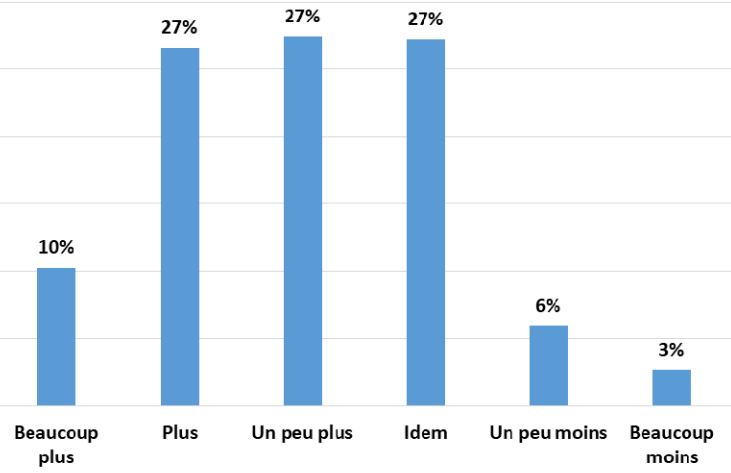
Concillez-vous facilement vie privée et vie professionnelle en télétravail ?



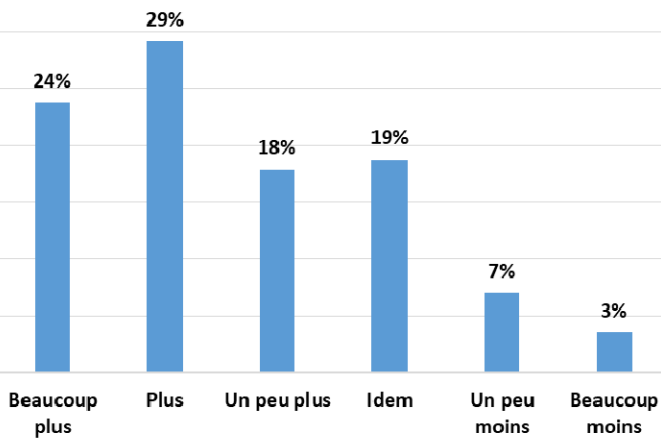
Vos activités ont-elles été adaptées au télétravail ?



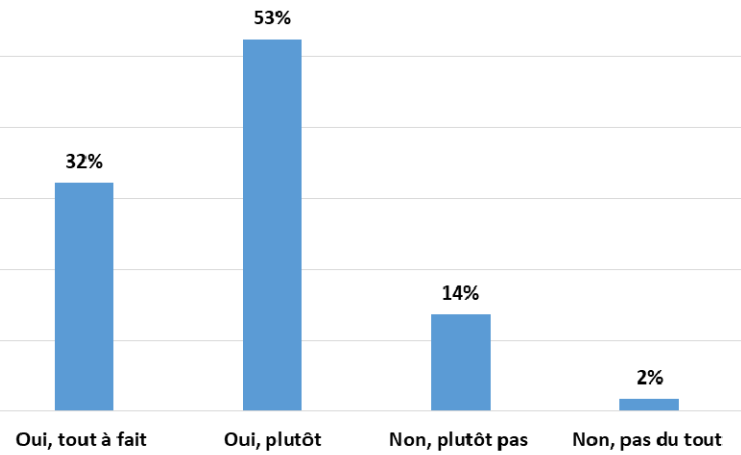
Pensez-vous travailler plus en télétravail ?



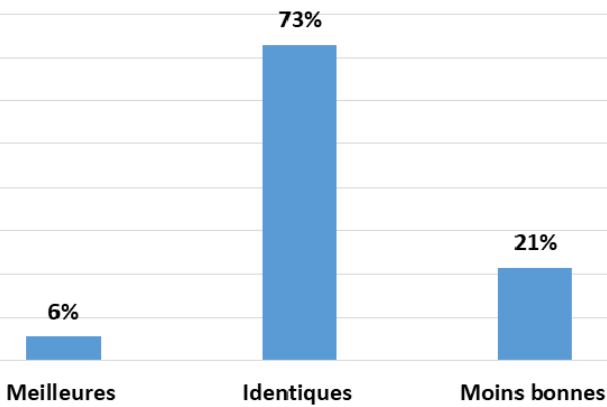
Pensez-vous être plus efficace en télétravail ?



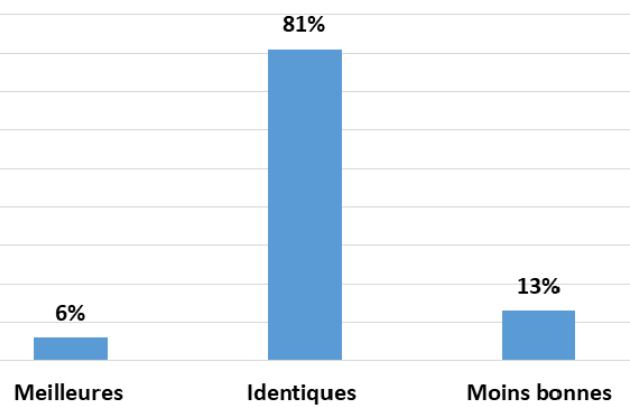
Avez-vous facilement gérer votre temps de travail ?



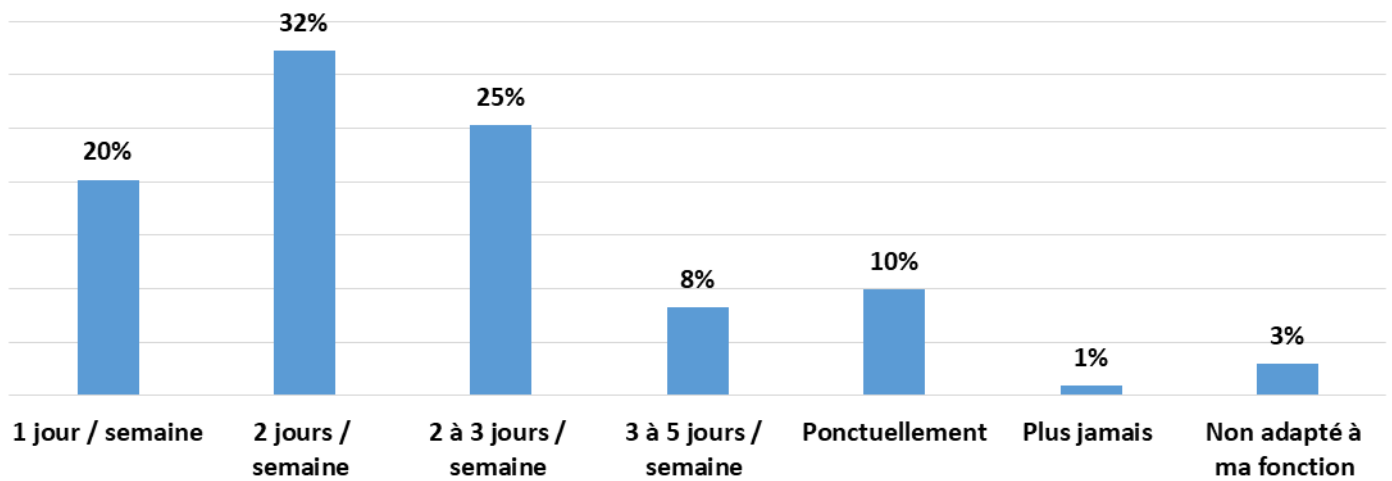
Vos relations de travail avec vos collègues



Vos relation de travail avec votre manager



A l'avenir aimeriez-vous continuer le télétravail ?



Comment aimeriez-vous poser vos jours de télétravail ?

