

Notre enquête sur le télétravail



Dans notre précédente newsletter de mai, la **CFTC CASA** vous a proposé une **enquête en ligne sur le Télétravail, entièrement anonyme**. Si vous l'avez réalisée, vous avez pu vous rendre compte que cette enquête poursuivait plusieurs objectifs :

- **Mesurer le rapport au télétravail** des salariés de de l'UES CASA, notamment en confinement afin d'esquisser des orientations pour l'avenir, à court et à moyen terme ;
- **Identifier les conditions de réalisation optimales** du télétravail afin d'en dégager des pistes d'amélioration d'un point de vue matériel et humain ;
- Une partie facultative était réservée aux **salariés avec une charge familiale importante** (enfants moins de 12 ans et proches nécessitant une aide) afin d'identifier si des mesures complémentaires étaient nécessaires (allègement de la charge de travail ou recours à du temps partiel souple).
- Enfin, **recueillir toutes vos remarques, suggestions, commentaires** pour enrichir le débat qui s'est élargi de lui-même sur des problématiques de management ou d'incitations plus ou moins vives au retour sur site.

A la lecture des résultats et quitte à répéter ce que les médias disent déjà : **la perception du télétravail ne sera plus jamais la même**. Et si l'on en croit les agents immobiliers, certains salariés parisiens envisagent même de s'éloigner en banlieue, voire en province, pour troquer un appartement exigü pour une maison avec jardin...

Dès le 15 mai, au vu des premiers résultats (plus de 100 réponses en 2 jours), vos élus CFTC ont écrit à la RH ce qui suit :

« L'analyse des réponses à notre sondage sur le télétravail (plus de 100 réponses en 2 jours) est riche d'enseignement et pour cela, l'équipe CFTC a décidé de vous transmettre les réponses reçues à hier soir (par ailleurs disponibles en ligne à la fin du questionnaire), afin d'appuyer notre demande concernant les points suivants :

- Mise à disposition d'un grand écran, clavier et souris aux collaborateurs qui en exprimeraient le besoin, pour le temps que durera le télétravail majoritaire suite à la pandémie virale ;
- Engagement de la Direction à communiquer vers les managers pour qu'ils prennent en compte les situations de télétravail difficiles des parents avec enfants de moins de 12 ans.
- Mise en place d'un accord sur le déconfinement avec des règles précises prévoyant un retour très progressif (certains managers mettent la pression sur les salariés en partant du principe de la règle du 50 % et ont divisé les équipes en 2 en demandant un retour de chaque moitié une semaine sur 2).
- Fournir des éclaircissements sur la durée du volontariat, il y a toujours un doute sur le sujet.

Nous vous remercions par avance de votre écoute et de vos actions. »

PROFIL DES RÉPONDANTS



Sexe
61% de femmes
39% d'hommes



Tranches d'âge
4% moins de 30 ans
21% entre 30 et 39 ans
31 % entre 40 et 49 ans
30% entre 50 et 59 ans
13% 60 ans et plus



Représentativité dans l'entreprise
Toutes les directions sont représentées, sauf DSG
12% de managers



Type de logement
51% habitent dans une maison
33% dans un appartement spacieux
16% dans un appartement exigü



Mode de transport principal
61% transports en commun
24% voiture
6% à pied
6% vélo/trottinette
4% scooter/moto

**119
répondants**



Composition familiale
16% avec des enfants de moins de 6 ans
37 % avec des enfants entre 6 et 12 ans
15% sont des salariés aidants



Durée du trajet domicile-travail (A/R)
29% ont un trajet < 1h
35% ont un trajet entre 1 et 2 h
25% ont un trajet entre 2 et 3 h
12% ont un trajet > 3 h

LEUR RAPPORT AU TÉLÉTRAVAIL

75 % faisaient déjà du télétravail de manière fixe ou flexible avant le confinement
12 % de manière exceptionnelle (grève des transports)
13 % n'en avaient jamais fait

Concernant le télétravail :

9 sur 10 sont plus productifs

1 sur 2 dorment plus, passent plus de temps avec leur famille, pensent que cela nécessite un minimum de confiance de la part du manager

1 sur 5 suggèrent que leur manager suive une formation sur le management à distance

1 sur 10 suggèrent que leur manager soit plus à l'écoute des salariés avec enfants

1 sur 20 ont du mal à se concentrer

Et 20 commentaires ont été effectués :



Gain de temps/transports, moins stressé, moins de fatigue, vrai confort de travailler chez soi, travail dans le calme, meilleure concentration, etc...



Plus envahissant dans la vie de famille, moins de lien social, mal au dos, matériel insuffisant,

En général

88 % aiment bien le télétravail
11 % le tolèrent si c'est occasionnel
1 personne ne l'aime pas du tout

En mode confinement

81 % sont satisfaits (très ou plutôt)
19% sont stressés, fatigués ou NSP

Avec du recul (post confinement)

53 % n'ont aucun souci
40 % arrivent à peu près à gérer travail et vie perso
7 % ont du mal à gérer charge de travail et charge familiale

97 % sont favorables au télétravail (n'ont pas changé d'avis ou ont changé d'avis favorablement)
3 % y sont toujours défavorables

95 % sont intéressés pour faire ou poursuivre le télétravail **dont 84% pour 2 jours et plus par semaine**
5 % ne sont pas intéressés par le télétravail

LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL A DISTANCE

94 % ont une bonne connexion internet et **85 %** sont bien installés

79 % peuvent s'isoler chez eux – **11 %** peuvent uniquement hors confinement – **9 %** ne peuvent pas

L'aménagement du poste de travail à la maison :

Actuellement :

52 % n'ont fait aucun aménagement spécifique

Parmi les autres :

39 % ont acquis/utilisent un écran externe

27 % ont acquis/utilisent un clavier externe

24 % ont acquis/utilisent un fauteuil de bureau confortable

49% une imprimante (peuvent imprimer)

10 % sont passés du wifi au câble Ethernet

Pour la poursuite du télétravail :

19 % n'émettent aucun besoin spécifique

Parmi les autres :

56 % souhaitent un écran externe

24 % un clavier externe

46 % disposer d'un fauteuil confortable / ergonomique

40 % disposer d'une imprimante, papier, encre

13 % un casque

La relation à distance avec le manager et les collègues :

Bonne à 82 %, mais **11 %** se plaignent de leur manager (fait trop de réunionite, met trop de pression et surveille le collaborateur)

11 personnes font des remarques, majoritairement des critiques sur le management :

manque de points « humains », pas d'animation managériale, management ayant du mal à intégrer les contraintes posées par la présence d'enfants, manager trop lointain avec uniquement des points en équipe, manager qui oublie le droit à la déconnexion, pas de réunion hebdomadaire de l'équipe.

SECTION FACULTATIVE POUR LES SALARIÉS AVEC CHARGE FAMILIALE CONSEQUENTE

24 salariés sur 49 répondants
ont une charge familiale
journalière supérieure à 3 heures

35 salariés sur 81 répondants
disent avoir dû prendre des jours
de congés pour s'en sortir

31 salariés sur 80 répondants trouvent
que leur manager n'est pas compréhensif
et n'a pas adapté leur charge de travail

16 salariés sur 77 répondants
souhaiteraient bénéficier d'un temps partiel
exceptionnel tant qu'ils ne disposent pas
d'un mode de garde des enfants

Et 56 commentaires en fin de questionnaire (télétravail, management, charge de travail, déconfinement, volontariat, etc...) à découvrir sur le blog de notre site avec les résultats complets de l'enquête : [lien](#)

Que retenons-nous de l'enquête ?

Nous sommes dans la situation des **80/20** : pour **80 %** des répondants, **la situation est bonne** (81 % sont satisfaits en mode confinement /télétravail et 82 % sont satisfaits de la relation à distance avec leur manager et leurs collègues) et a contrario **20 % éprouvent des difficultés** principalement à cause de leur manager insuffisamment à l'écoute*.

Autres enseignements :

- Des salariés, en très grande majorité, **plus productifs chez eux** (plus au calme, plus de temps),
- Qui **ne conçoivent plus à l'avenir de passer autant de temps dans les transports** en commun ou dans leur voiture pour venir sur site et qui **plébiscitent 2 jours minimum de télétravail** par semaine (de préférence de manière souple au-delà de 1 jour),
- Et qui considèrent pour beaucoup que l'entreprise devraient **leur mettre à disposition du matériel complémentaire** en situation de télétravail

*Les deux principales critiques de la part des 20%, sur leur manager :

- *insuffisamment formé sur le management à distance (peu d'accompagnement à distance ou à l'inverse excès de réunionite)*
- **insuffisamment compréhensif avec les salariés parents de jeunes enfants.**

Rappelons à ce sujet que l'entreprise n'était pas favorable à ce que ces salariés aient recours aux arrêts maladie ou à l'activité partielle pour garde d'enfants ; la Direction nous a toujours assuré que les managers devraient être compréhensifs avec les personnes concernées et que si tel n'était pas le cas, il faudrait les alerter.

Aussi, **si vous rencontrez des difficultés**, notamment au niveau de votre charge de travail en raison du temps passé à vous occuper de vos jeunes enfants, **prenez contact avec un de nos élus*** qui fera remonter votre cas à la commission paritaire de suivi.



La commission paritaire de suivi

Mise en place à compter du retour progressif sur site suite à l'expression en intersyndicale de nos craintes sur la réalité du « volontariat », elle a pour objectif d'assurer le suivi de la période de déconfinement, de régler les problèmes individuels rencontrés et de réfléchir aux améliorations possibles des modes de travail (via une étroite collaboration entre élus et DRH).

Dans ce cadre, les situations individuelles des salariés faisant face à un stress anormal - pression du manager au retour sur site ou bien charge de travail incompatible avec la charge familiale dans le contexte exceptionnel COVID-19 - doivent être signalées à votre représentante CFTC CASA* en commission paritaire afin que celle-ci puisse y remédier.

Et pour rassurer tous les salariés parents de jeunes enfants, la Direction nous a assuré ce matin en CSE **qu'il ne sera pas exigé de retour sur site tant que la situation ne sera pas redevenue normale**. L'entreprise restera **compréhensive** vis-à-vis des salariés qui ne peuvent pas recourir à leur(s) mode(s) de garde habituel(s) (école, garderie, centre de loisirs, colonie de vacances, etc..).

*Nous contacter : ☎ 06.75.24.59.77 ✉ cftccasa@gmail.com