

LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL



RESULTAT du SONDAGE CGT de mai 2020 sur les conditions de travail en confinement et le **télétravail** !

Merci aux 456 participants

Préambule :

Depuis le 17 mars 2020, nous vivons tous, collectivement et chacun à notre niveau, une situation exceptionnelle.

Toutefois, vos représentants CGT ont continué à assumer la responsabilité de leurs mandats malgré l'isolement, les difficultés de communication et d'accès à l'information, les réunions avec les Directions, incessantes et exténuantes, mais aussi face aux doutes et inquiétudes à propos du virus et aux moyens de s'en protéger, aux incertitudes concernant l'activité partielle puis la date et les conditions acceptables d'une reprise possible en sécurité, le tout dans un contexte de non-uniformité tant des moyens pour faire du télétravail que des consignes et possibilités de retour sur site selon des critères de priorité particulièrement flous (P1, P2, P3).

Pour parer à l'isolement, la CGT-ONERA a multiplié les canaux de connexion et d'information, et utilisé la petite lucarne "Communication syndicale", en haut à droite de la page Direction "le fil ONERA" que cette dernière a bien voulu concéder. La CGT-ONERA a également mis en place un site web, accessible à tous depuis l'extérieur.

De multiples questions nous ont été posées, traduisant les inquiétudes et la charge mentale des collègues, pendant les périodes de confinement puis de déconfinement. D'où l'initiative de mettre en place un sondage sur les conditions de travail en situation de confinement et de télétravail. Souhaitant répertorier toutes les facettes de la situation vécue par chacun, ce sondage comportait 15 rubriques et plus de 70 questions.

Nous sommes heureux aujourd'hui de partager avec vous un retour d'expérience vécu collectivement, en faisant ressortir les points forts et les difficultés rencontrées. Cela doit permettre d'enrichir les négociations en cours avec la Direction sur :

- les conditions de travail,
- le télétravail et le droit à la déconnexion,
- le temps de travail et sa mesure.

Qui sont les répondants ?

Les CDI et doctorants représentent la quasi-totalité (97%) des participants et **environ 24% de l'effectif ONERA** ; les 3% complémentaires sont constitués de stagiaires, apprentis, émérites et CDD.

Toutes les catégories du personnel de l'Office ont répondu et au sein de ces catégories toutes les fonctions sont représentées : assistant(e)s, directeurs et adjoints, responsables d'unité ou de service, chefs de projet, directeurs et maîtres de recherche, acheteurs, informaticiens, employés de service sécurité incendie, infirmières, techniciens d'essais, de laboratoire ou d'atelier, ...

En prenant comme référence l'effectif des CDI et des doctorants, les taux de participation respectifs sont :

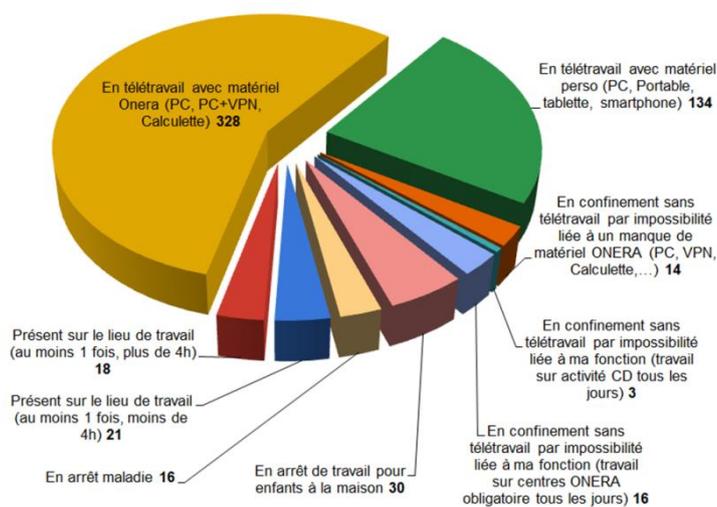
Pour les départements et services * :

Pour les catégories de personnels :

| | | | | |
|-----------------|--------|--|--|--------|
| DAAA | 28,0 % | | Ingénieur et Cadre | 27,3 % |
| DEMR | 17,7 % | | Technicien TDAM | 19,8 % |
| DMAS | 33,8 % | | Employé | 18,1 % |
| DMPE | 27,6 % | | Doctorant | 18,0 % |
| DOTA | 29,3 % | | | |
| DPHY | 20,6 % | | | |
| DS (soufflerie) | 12,6 % | | | |
| DTIS | 32,3 % | | | |
| CRA (Services) | 11,5% | | | |
| | | | * 7% des répondants n'ont pas indiqué leur affectation | |

Synthèse des résultats :

Situation pendant le confinement :



Parmi les 456 répondants, 328 ont été en télétravail avec du matériel ONERA (72%), tandis que 134 l'étaient avec du matériel au moins en partie personnel (près de 30%).

Environ 4% des répondants n'ont pas pu accéder au télétravail faute de matériel ou de par la nature de leur activité. 6.6% étaient en arrêt de travail pour garde d'enfants, 3.5% en arrêt maladie. 3,5% ont dû aller travailler tous les jours sur site.

108 personnes déclarent s'être rendues sur site pendant le confinement, de manière plus ou moins occasionnelle. La majorité d'entre elles (près de 60%) n'a malheureusement pas disposé de masque ou de gel hydro-alcoolique à l'entrée des centres.

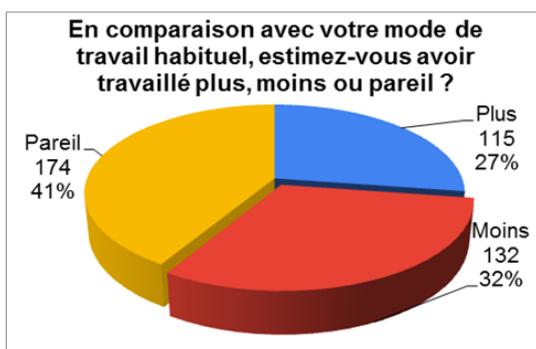
Communication et organisation du travail en confinement :

Le moyen de communication le plus utilisé pendant cette période a été la messagerie ONERA.

Un peu plus de 80% des répondants a jugé l'information donnée par la hiérarchie suffisamment claire. Le chiffre baisse à 64 % lorsqu'il s'agit d'information via la DRH. 45% estiment que l'information, la communication ou l'organisation du travail se sont améliorées au fil du temps.

90% des participants ont trouvé un mode d'organisation adapté avec leur hiérarchie. Mais dans près de 80% des cas les horaires de travail n'ont pas été abordés.

Qualité du travail "en mode confiné" / télétravail :



27% des répondants estiment qu'ils ont davantage travaillé en confinement (chez eux) qu'en "mode normal" (sur site), alors que c'est l'inverse pour 32%. Cependant l'efficacité - ou la "performance" - a été perçue meilleure à 40% (identique à 25%, moindre au même %). L'une des causes est sans doute la baisse des interruptions dans le travail, estimée par 54% des participants.

Les nombres d'heures travaillées ressortent majoritairement autour de 8 h par jour : près de 40% entre 6 et 8 h et la même proportion entre 8 et 10 h. 10% déclarent avoir travaillé entre 4 et 6 heures et 9% moins de 4 h par jour, dont 3% qui n'ont pas travaillé du tout. Dans le même temps 4% ont travaillé plus de 10 h par jour.

Même si l'efficacité apparaît globalement bonne, le travail a été effectué dans des conditions estimées dégradées pour 45% des répondants, alors que 20% seulement ont considéré travailler dans de meilleures

conditions. La principale cause identifiée du mode de travail dégradé réside dans l'inadéquation des moyens techniques et de communication mis à disposition/ utilisés (pour 51% des répondants). C'est ensuite le lieu de travail qui est jugé inadapté pour 37%, dont 20% environ à cause de l'environnement familial et des enfants à s'occuper dans la journée (écoles fermées). Il ressort une certaine difficulté à séparer la vie privée et la vie professionnelle dans ce contexte. La mauvaise ergonomie à domicile est aussi relevée.

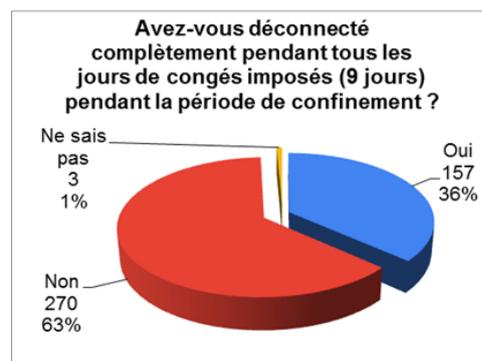
Les participants qui déclarent avoir travaillé en "mode amélioré" mettent en avant le fait d'avoir été moins dérangés à 52%, d'avoir eu davantage de temps pour faire de la bibliographie ou rédiger des rapports (18%), ou d'avoir eu moins de réunions (14%). (Concernant les réunions, on peut toutefois noter que les réactions sont partagées, certains voyant le nombre de réunions augmenter par rapport à l'habituel, contrairement à d'autres).

Dans le même sens, on note aussi sans surprise le gain de temps lié à l'absence de trajet domicile- lieu de travail, ainsi que l'absence de fatigue et de stress associés aux transports.

Déconnexion :

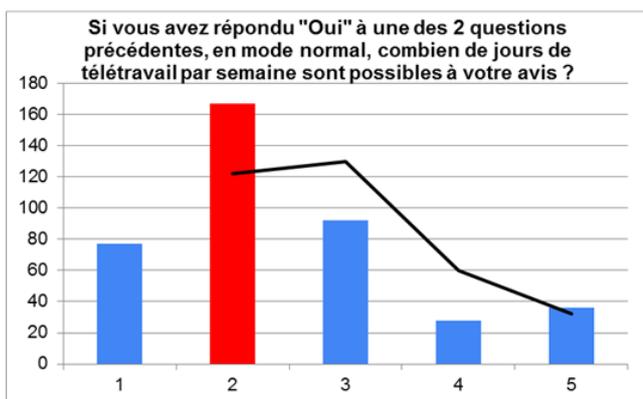
Plus des 2/3 des participants (71%) déclarent s'être ménagé des pauses régulières pendant leurs journées de travail, 82% se sont déconnectés en fin de journée.

Cependant près de **2/3 des répondants ne se sont pas déconnectés** tout à fait pendant les 9 jours de congés et ARTT imposés. Ce qui révèle une vraie difficulté à "lever le pied", en même temps qu'à protéger sa vie privée !



Perspectives sur le télétravail organisé (via un accord) et la mesure du temps de travail :

Une large majorité (environ 80%) des participants envisage de manière favorable de mener une partie de leur activité professionnelle en télétravail à l'avenir. Ce n'est cependant pas le cas pour 8% d'entre eux.



Les principaux moyens estimés nécessaires pour pouvoir télétravailler dans de bonnes conditions sont : un PC portable professionnel avec connexion VPN, un grand écran (au moins), et une chaise ergonomique. Les moyens informatiques personnels ne sont pas censés être utilisés à des fins professionnelles.

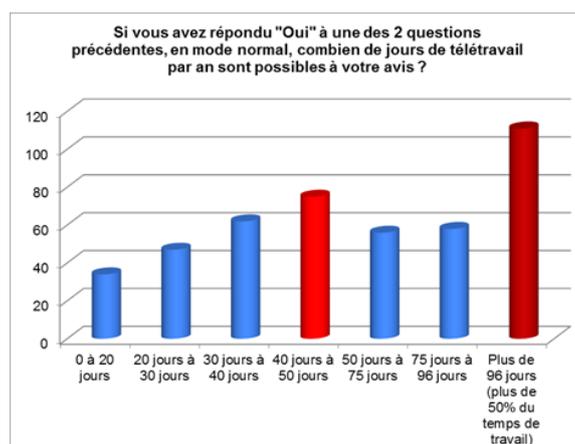
Le nombre optimal de jours en télétravail par semaine ressort très largement à deux. Conserver des contacts avec les collègues allant au-delà des moyens virtuels paraît effectivement nécessaire pour maintenir une communauté de travail, une solidarité et un

épanouissement au travail ; en effet, un sentiment d'exclusion a été noté dans certains verbatim (pas uniquement quand le télétravail était impossible). De plus, les interférences avec la vie privée, en télétravail, ne sont pas sans risques...

On note aussi dans les verbatim la demande d'une meilleure définition des horaires et des rythmes de travail, du nombre de réunions, et la mise en place d'un droit à la déconnexion cadré, qui fait cruellement défaut aujourd'hui faute d'un accord d'entreprise sur le sujet comme sur celui du télétravail.

Concernant la mesure du temps de travail, les résultats bruts ressortant du sondage sont partagés : 39% des participants ne souhaitent ni un dispositif auto-déclaratif en télétravail ni une mesure automatique du temps de travail. Ils sont en revanche 38% à souhaiter un enregistrement du temps de travail dans l'un des deux cas. 23% n'ont pas d'opinions tranchées.

Paradoxalement dans l'hypothèse d'un enregistrement du temps de travail, une majorité de répondants souhaite manifestement récupérer ses heures supplémentaires (54%). Aucun choix dans la forme de récupération n'est prédominant (1/2 journées de congés, journées entières ou dépôt automatique sur le CET).



Conclusion :

La majorité des participants au sondage apparaît favorable à la mise en place du télétravail à l'ONERA, de manière non plus exceptionnelle mais organisée de manière cadrée et sécurisée, avec des moyens matériels professionnels adaptés. L'ONERA doit financer ces moyens dans le cadre d'un accord avec les organisations syndicales. Le droit à la déconnexion doit aussi être traité et mis en place de manière effective par la Direction : en envisageant, pour la CGT, une déconnexion collective automatique quotidienne.

La mesure du temps de travail, que ce soit en télétravail ou sur site, est plus que jamais d'actualité pour appréhender le temps de travail effectivement réalisé par tous. La CGT reviendra très prochainement vers vous pour présenter les arguments soutenant sa position sur ce sujet.

La question de la maîtrise du temps de travail, de la quantité et de la qualité du travail est cruciale pour améliorer les conditions de travail des salariés. L'accroissement des risques psycho sociaux engendrés par le surtravail, qui peut se produire aussi bien en télétravail que sur site, est en jeu !



La CGT pointe du doigt un sujet important qui n'a que trop attendu !

Forte des résultats du sondage et consciente du biais lié au confinement, elle défendra vos intérêts lors des négociations face à la Direction :

- ✓ pour un télétravail qui réponde à vos attentes
- ✓ un droit à la déconnexion, obligatoire depuis 2017 !
- ✓ une reconnaissance du temps consacré au travail

Consultez le site web et abonnez-vous à la newsletter du "fil d'Ariane CGT ONERA" : « [ici](#) »