

L'Ugict, la CGT des Ingés Cadres Techs présente

Le monde du travail en confinement : une enquête inédite



Rapport d'enquête | 60 propositions
via [LutteVirale.fr](https://luttevirale.fr)

COMMUNIQUÉ (P. 4)

PREAMBULE (PAGE 7)_TREPID : UNE ENQUETE POUR LE BIEN PUBLIC ?

1/ UNE GRANDE DIVERSITE DE SITUATIONS PENDANT LE CONFINEMENT (PAGE 11)

2/ LES SALARIE·ES DEJA DUREMENT IMPACTES PAR LA CRISE (PAGE 16)

- 2.1 - 55 % des cadres ont perdu ou vont perdre des congés
- 2.2 - Chantage à l'emploi : ça commence !
- 2.3 - 56 % des salarié·es en chômage partiel ont perdu des revenus
- 2.4 - Des conditions de travail dégradées par le confinement et le risque sanitaire
- 2.5 - Pour les femmes, la double peine
- 2.6 - Généralisation du non-respect du droit

3/ UN TRAVAIL SUR SITE SANS MESURES DE PROTECTIONS SUFFISANTES (PAGE 24)

- 3.1 - À propos du travail sur site
- 3.2 - Des facteurs de risque très importants
- 3.3 - Des mesures de prévention très insuffisantes
- 3.4 - Des risques de contamination qui pourraient être évités
- 3.5 - Une charge émotionnelle qui s'ajoute aux risques sanitaires

4/ UN TELETRAVAIL EN MODE DEGRADE (PAGE 29)

- 4.1 - Le télétravail concerne d'abord les cadres
 - 4.2 - De mauvaises conditions de travail
 - 4.3 - Un cocktail de risques psycho-sociaux inquiétant
 - 4.4 - Une dégradation de la santé physique et mentale
 - 4.5 - Manager des équipes en télétravail, un exercice très difficile
- [FOCUS Énergie] Le télétravail dans les très grandes entreprises
[Focus] Le télétravail dans l'éducation nationale

5/ L'ENCADREMENT, CRITIQUE DES MESURES MISES EN PLACE PAR LES EMPLOYEURS (PAGE 37)

- 5.1 - Une vision qui confirme celle des salarié·es individuellement concerné·es
- 5.2 - Le besoin de se faire entendre
- 5.3 - Responsabilité juridique de l'encadrement : une méconnaissance qui interroge

6/ LES REPRESENTANT·ES DU PERSONNEL : UN ROLE CENTRAL NOTAMMENT EN PERIODE DE CRISE (PAGE 40)

- 6.1 - Un rôle central pour les institutions représentatives du personnel
- 6.2 - Un éloignement avec les salarié·es qui complique leur rôle
- 6.3 - Une vision très critique des mesures de prévention et de protection prises par l'employeur
- 6.4 Un débat contradictoire avec la direction

CONCLUSIONS : 60 PROPOSITIONS POUR SORTIR DURABLEMENT DE LA CRISE SANITAIRE, SOCIALE, ECONOMIQUE ET ENVIRONNEMENTALE (PAGE 44)

La santé des salarié·es doit être garantie

- Axe 1 - Renforcer le rôle des institutions représentatives du personnel et des organismes de contrôle (inspection du travail, médecine du travail...)
- Axe 2 - Pas de protection, pas de travail
- Axe 3 - En finir avec le télétravail en « mode dégradé »
- Axe 4 - Permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités
- Axe 5- Réduire le temps effectif de travail pour protéger les équipes et sécuriser l'activité
- Axe 6 - En finir avec les organisations de travail pathogènes

Des mesures contre la crise économique et sociale

- Axe 7 - Des mesures immédiates contre la crise sociale
- Axe 8 - Protéger notre économie et engager dès maintenant sa transformation
- Axe 9 - Relancer l'économie par des investissements d'avenir dans les services publics, l'économie des soins, la transition environnementale, la recherche et les qualifications

ANNEXE METHODOLOGIQUE PAR LA CGT DARES (PAGE 63)

Contexte, Objectifs, Gestion et passation
Thèmes du questionnaire
Modalités de l'enquête, méthode de redressement et correction des biais
En bref

VERBATIM : témoignages anonymes extraits des champs libres (PAGE 70)

Communiqué de presse

Le monde du travail en confinement : une enquête inédite

Un changement de braquet s'impose pour réussir le déconfinement

L'Ugict-CGT publie une enquête inédite qui offre le seul panorama complet sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement :

- **34 000** réponses de tous statuts et secteurs professionnels dont une majorité de non syndiqué-es, recueillies en ligne entre le 8 et le 24 avril
- **100** questions pour appréhender l'ensemble des situations, télétravail, travail en présentiel ou arrêt d'activité
- Un angle spécifique aux salarié-es en responsabilité pour recueillir la vision de l'encadrement
- Une enquête construite et analysée avec les statisticien-nes professionnel-le.s de la Dares et de la Drees du syndicat CGT des ministères sociaux pour garantir une démarche scientifique rigoureuse.

Cette enquête fait ressortir :

- **La diversité du vécu des salarié-es en fonction de leur catégorie** : le travail sur site concerne majoritairement les ouvriers/employés (61%) tandis que 70% télétravailleur-ses sont cadres et professions intermédiaires
- **Les risques majeurs auxquels sont exposé-es les salarié-es qui continuent à travailler sur site**. Une large majorité sont en contact avec du public et/ou avec de nombreux collègues et/ou avec des surfaces souillées, avec des facteurs de risque qui concernent davantage les ouvriers/employés et les femmes. Pourtant, 13% des salarié-es qui ont continué à travailler en présentiel sont des personnes vulnérables et 26% cohabitent avec des personnes vulnérables
- **L'insuffisance flagrante des mesures de protection** : seules 21% des salarié-es considèrent que les mesures de prévention sont totalement suffisantes pour les protéger. Dans le détail, 40% des salarié-es disent n'avoir pas eu suffisamment de masques ou de gants, 63% qu'il n'y avait pas de mesure d'éloignement immédiat pour toute personne malade et collègue en contact, 93% qu'il n'y avait pas d'alternative à l'utilisation des transports en commun
- **Alors que nombreux sont ceux qui l'ont payé de leur vie, ces risques auraient pu être limités** : 3 salarié-es sur 10 considèrent que leur activité n'est pas ou peu essentielle, 10% qu'elle aurait pu s'exercer en télétravail.
- **La mise en place d'un télétravail "en mode dégradé"** : un tiers des télétravailleurs n'ont pas été dotés par leur employeur en équipement informatique, près de 80% ne disposent pas de droit à la déconnexion, 97% n'ont pas d'équipement de travail ergonomique, un quart n'ont pas d'endroit où s'isoler et un tiers, notamment les femmes, doit télétravailler tout en gardant les enfants.
- **...Qui génère d'importants risques psychosociaux** : 35% des télétravailleurs se plaignent d'une anxiété inhabituelle et près de la moitié de douleurs physiques

- **Une augmentation du temps et de la charge de travail**, notamment pour 40% des encadrant-es
- **Un bilan confirmé par l'encadrement** : interrogé sur les mesures mises en place par les employeurs, les encadrant-es ont confirmé les tendances données par les salarié-es directement concernés. 55% considèrent que la poursuite d'activité en présentiel constitue un risque de contamination des salarié-es et de la population, 3 sur 10 que les activités en présentiel pourraient être limitées. Ainsi, près de 30% indiquent que s'ils avaient disposé d'un droit d'alerte, de refus et de proposition alternative relatif à la situation sanitaire ou aux normes professionnelles, ils auraient été amenés à l'exercer depuis le début de la crise !
- **La surexposition des femmes** : davantage exposées aux risques car occupant les métiers en contact avec le public, 36% des femmes ont subi une hausse de la charge de travail (contre 29% des hommes) alors que la fermeture des écoles s'est traduite pour 43% d'entre elles par plus de 4h de tâches domestiques supplémentaires. Le confinement a été facteur de tensions pour 20% des couples, et de violence pour 2% des répondant-es
- **Les salarié-es ont déjà payé la crise** : 55% des cadres ont ou vont perdre des jours de RTT, 57% des salarié-es en chômage partiel ont perdu des revenus, un tiers des salarié-es du privé considèrent que leur emploi est menacé
- **Un rôle clé joué par les représentant-es du personnel** malgré le manque de moyens mis à leur disposition.

Cette enquête démontre l'urgence de changer de braquet pour réussir le déconfinement.

Protéger/tester/isoler...pour de vrai : Pas question que l'encadrement soit, comme aujourd'hui, sommé d'assurer la reprise de l'activité sans moyens et de se « débrouiller » quant aux mesures de sécurité ! Notre enquête démontre à quel point le "Protéger/Tester/Isoler" du premier ministre n'a pas été respecté durant le confinement, ce qui explique que le nombre de contamination ait continué à grimper...

Des négociations dans toutes les entreprises pour réguler le télétravail et faire appliquer le droit : prise en charge de tous les équipements et frais de connexion par les employeurs, droit à la déconnexion et respect du temps de travail, prévention des violences et protection des victimes

Le droit à un arrêt rémunéré à 100% pour tous les parents d'enfants de moins de 16 ans, y compris les télétravailleuses.

Un **droit d'alerte suspensif, d'information et d'alternative** pour permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités et le renforcement des moyens des syndicats et représentant-es du personnel

Des mesures immédiates contre la crise économique et sociale : abandon des réformes de l'assurance chômage et des retraites, protection de nos entreprises contre les faillites...



Préambule

Par les statisticiennes et statisticiens CGT de la Dares et la Drees

Contexte

L'enquête Acemo de la DARES a offert un portrait de la situation des salarié-es pendant le confinement. Mais ses résultats présentent deux problèmes : elle interrogeait les entreprises privées et non les salarié-es, de plus, très peu d'éléments étaient apportés sur le contenu du travail et la réalité des conditions de travail.

Tableau : Situation des salarié-es d'après l'enquête Acemo-flash (Dares)

	Acemo flash (Dares)
Part des salarié-es travaillant sur site ou sur chantier	27 %
Part des salarié-es en télétravail	25 %
Part des salarié-es en chômage partiel	25 %
Part des salarié-es en autre situation (arrêt maladie, congés...)	23 %

Source : enquête flash Acemo (Dares, collecte du 1er au 10 avril 2020¹) <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/enquete-acemo-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19/article/activite-et-conditions-d-emploi-de-la-main-d-oeuvre-pendant-la-crise-sanitaire>

Champ : salariés du privé (entreprises de plus de 10 salariés pour Acemo-flash)

L'enquête de l'Ugict-CGT Ugict et de la CGT des ministères sociaux présente alors l'intérêt fondamental de s'intéresser au vécu des salarié-es quel que soit leur situation d'activité et leur employeur.

TrePid : une enquête pour le bien public ?

Pour la première fois, une enquête quantitative rigoureuse à l'initiative d'une organisation syndicale a été menée : "Le travail sous épidémie (TrEpid) : une enquête nationale" par l'Ugict-CGT et les statisticiennes et statisticiens CGT de la DARES et de la DREES. (Pour en savoir plus voir l'annexe méthodologique en fin de document.)

Bien sûr, elle n'ambitionne pas de se substituer aux données scientifiques ou établies par la statistique publique (Insee, services ministériels et Inserm en tête) et n'a pu se faire avec les mêmes moyens humains et techniques.

Mais tout du long des étapes, elle a respecté autant que possible les **règles et usages méthodologiques de la profession** grâce au pilotage des statisticien·nes de la CGT des ministères sociaux (DARES et DREES).

Avec 34 000 réponses, elle offre le seul matériau d'études qui interroge les conditions de travail au cœur de la crise sanitaire que nous vivons.

C'est une enquête qui répond à de nombreuses interrogations du débat public :

- Contrairement aux pays voisins, le gouvernement n'a pas publié de listes de professions ou d'activités essentielles pour le pays. Les répondant·es sont nombreux à répondre exercer leur activité en présentiel sans pour autant avoir des missions essentielles. Ce sont autant de salarié·es soumis à des risques inutiles, mettant en danger leur santé, celles de leurs collègues et de leurs proches.
- Le débat sur les masques les moyens de protection a irrigué l'espace médiatique. Sur le terrain, les salarié·es confirment massivement n'avoir pu être protégés·es convenablement et devoir se rendre sur leur lieu de travail "la boule au ventre" de peur d'être contaminé. Ce sont les salarié·es des TPE/PME et les plus précaires qui déclarent plus souvent être sans protection.

Cette enquête apporte des éléments nouveaux :

- La **précarité** est déjà en train de s'aggraver. 4 salarié·es en CDD sur 10 ont des craintes pour leur emploi. Ce chiffre terrifiant rappelle l'incapacité des contrats courts à protéger les salarié·es face à la conjoncture.
- En **chômage partiel**, les salarié·es font face à l'enjeu de la sauvegarde de leur emploi (souvent des [ouvrier·es](#) et des employé·es). Mais plus de la moitié déclarent déjà des pertes de **revenus**. C'est un défi politique immédiat, qui accroît les inégalités.
- La **charge de travail** a augmenté pour une part importante des salarié·es, en particulier pour celles et ceux en présentiel. Mais cette charge supplémentaire n'a fait l'objet d'**aucune compensation financière** jusqu'à présent.

Ce **surtravail gratuit** prend des proportions majeures dans le secteur de la santé et donc a fortiori pour des professions très féminisées.

- Elle offre un aperçu du vécu en télétravail. Contrairement à certains stéréotypes, la mise en place du **télétravail** à temps plein est très difficile. Faut de moyens techniques et ergonomiques mis à leur disposition par l'employeur, la moitié des salariées déclarent l'apparition **douleurs musculo-squelettiques**. Ce sont aussi les risques pour la **santé mentale** qui augmentent. Une majorité de télétravailleur-ses font part de leur **isolement** et du manque d'échanges avec les collègues. Une **anxiété** inhabituelle du confinement est très marquée.
- Le télétravail subi a pénalisé davantage les **femmes** qui sont plus nombreuses à déclarer devoir s'occuper en parallèle de leurs **enfants** et devoir y consacrer un **temps** supérieur.



1/ Une grande diversité de situations pendant le confinement

L'impact du confinement se traduit de façon très variée en fonction de la situation de chacune et chacun. Le point commun : un isolement inédit. C'est une des raisons pour lesquelles l'Ugict-CGT a décidé de faire cette enquête, pour permettre à chacune et chacun d'inscrire sa situation dans un récit et cadre collectif, première étape pour l'action collective.

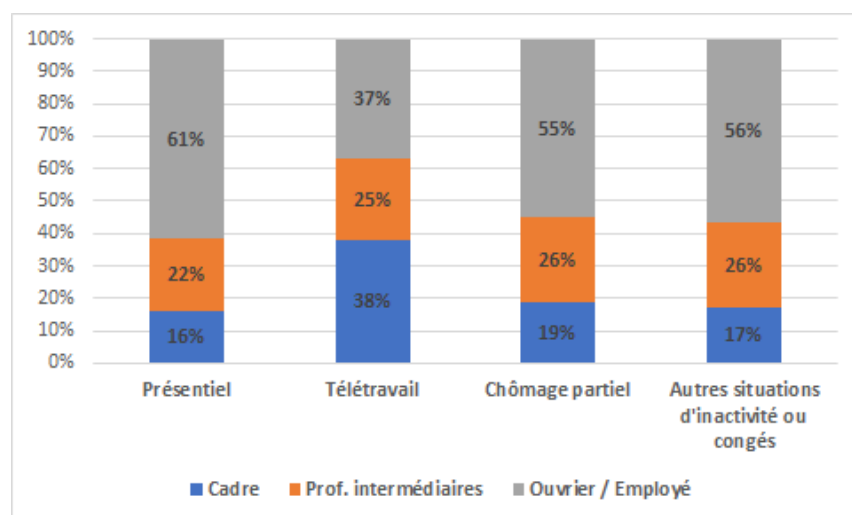
Les trois principales situations professionnelles ont été étudiées :

- Le présentiel
- Le télétravail
- L'inactivité et l'activité réduite (chômage partiel, chômage ordinaire, arrêt maladie, ...)

L'analyse est affinée par plusieurs caractéristiques socio-économiques habituelles de la statistique publique. Les indicateurs ont ainsi été déclinés selon le genre, la catégorie socio-professionnelle, le statut d'emploi, le type de contrat, l'employeur... D'autres éléments (tels que le fait d'être encadrant.e ou syndicaliste) complètent les résultats et apportent des précisions sur la réalité vécue dans les établissements.

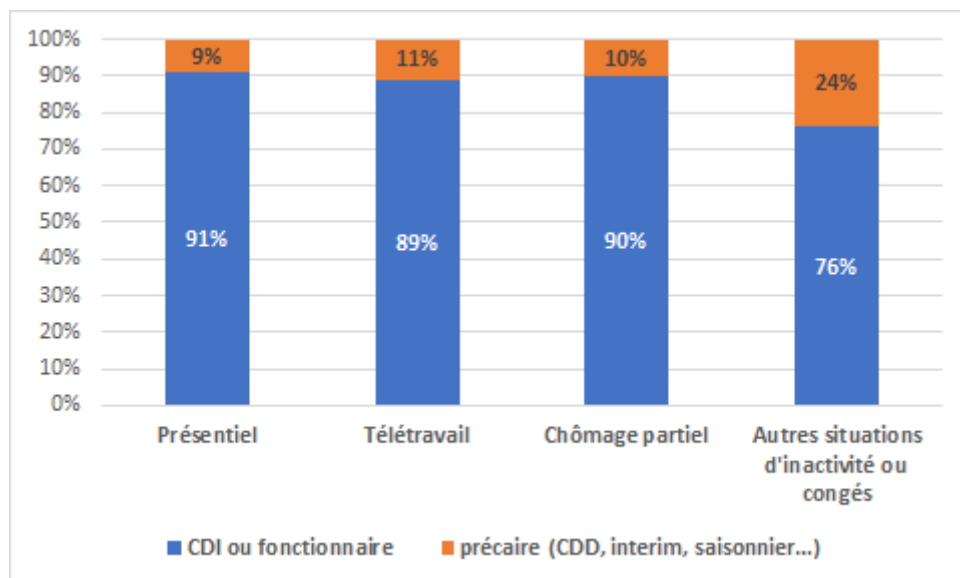
Situation des répondant·es

Graphique1a : situation principale actuelle selon la PCS des répondant·es



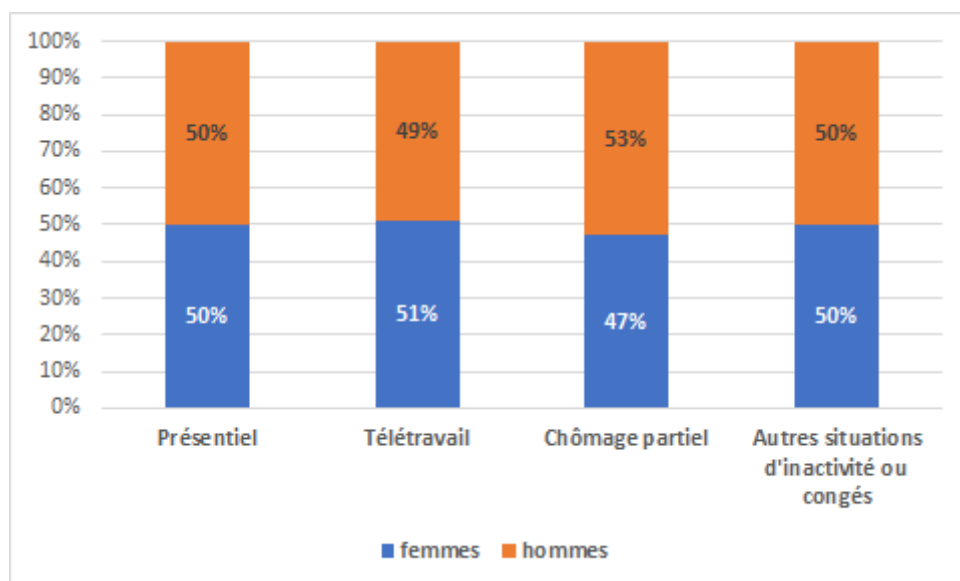
Champ : population active

Graphique 1b : situation principale actuelle selon le statut d'emploi des répondant·es



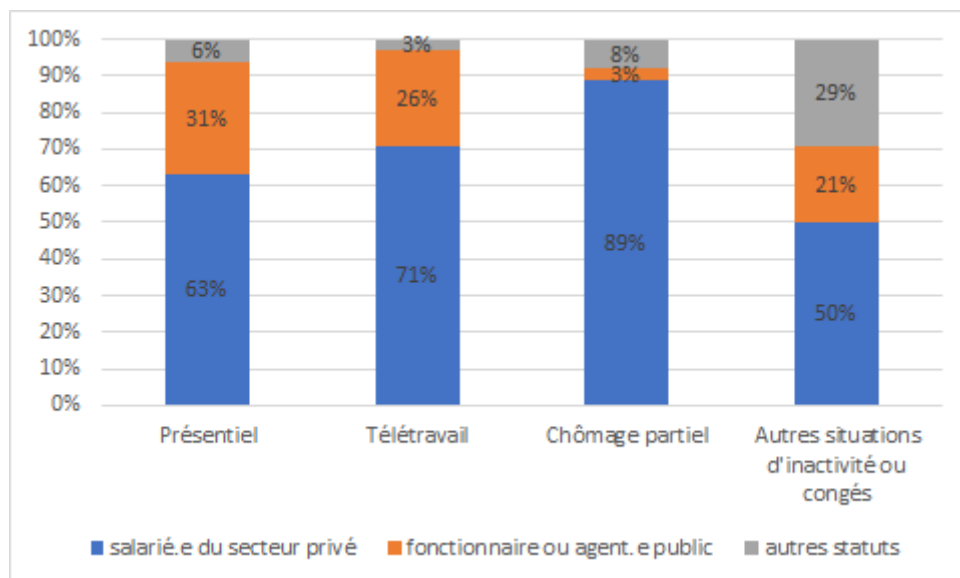
Champ : population active

Graphique 1c : situation principale actuelle selon le genre des répondant·es



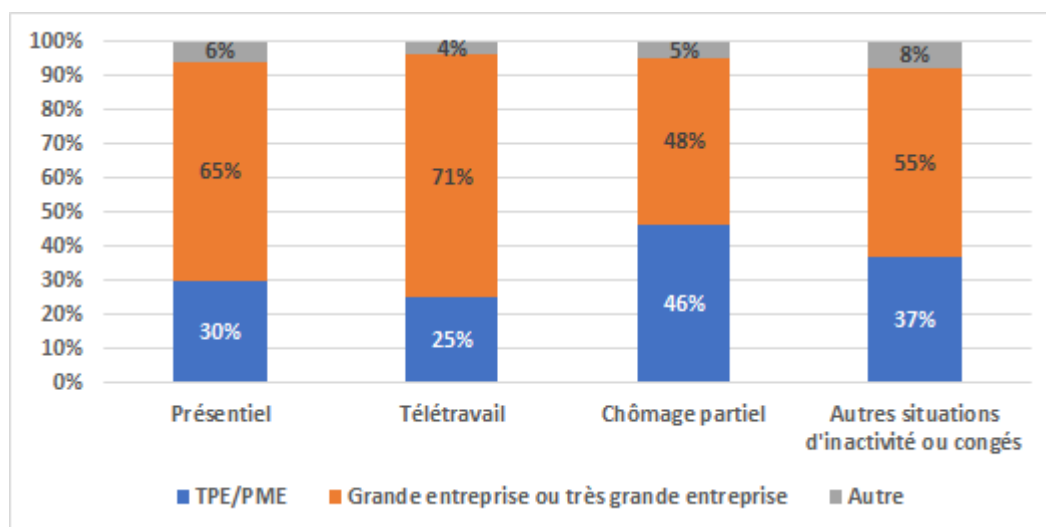
Champ : population active

Graphique 1d : situation principale actuelle selon le type d'emploi des répondant·es



Champ : population active

Graphique 1e : situation principale actuelle des salarié·es du secteur privé selon le type d'entreprise



Champ : salarié·s du secteur privé

Présentiel : 6 salarié·es sur 10 qui continuent d'exercer leur activité sur site sont ouvrier·es ou employé·es. Cette catégorie sociale est largement surreprésentée, à l'inverse des cadres et dans une moindre mesure des professions intermédiaires qui sont relativement moins

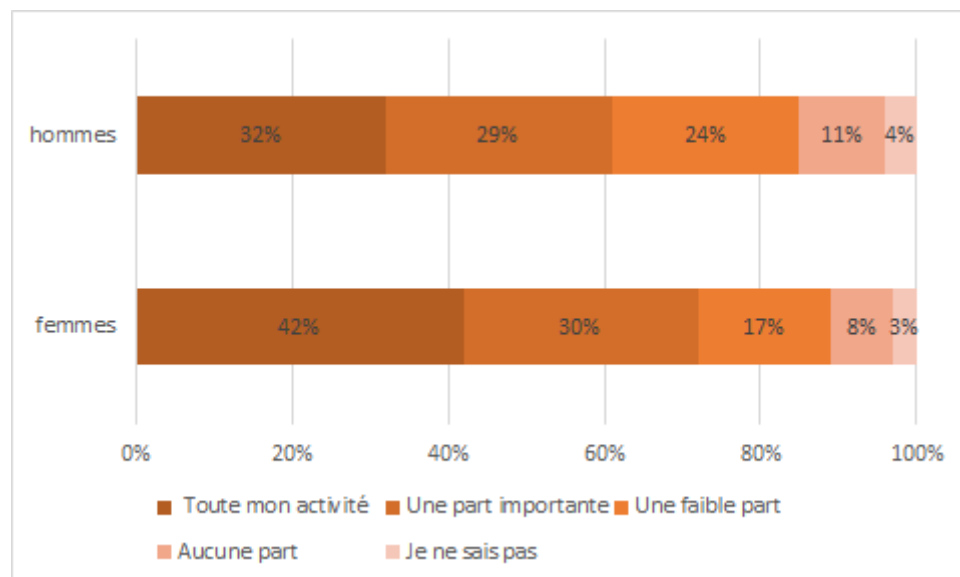
présent.es. Le travail en présentiel a davantage concerné les agent.es de la fonction publique pour assurer la continuité des activités de service public, qui représentent 3 salarié.es sur 10 en présentiel.

Télétravail : 4 télétravailleur.ses sur 10 sont des cadres. C'est ainsi la catégorie sociale la plus représentée en télétravail. Contrairement aux activités exercées en présentiel, la part d'ouvrier.es ou employé.es est en retrait. Enfin, un quart des télétravailleur.ses sont des agent.es publics.

Chômage partiel et autres situations d'inactivité : les catégories sociales sont représentées de manière similaire en chômage partiel ou dans les autres situations d'inactivité (congrés maladie, congrés garde d'enfants, chômage ordinaire...). Une majorité sont des ouvrier.es ou des employé.es, tandis que les professions intermédiaires représentent un quart de ces populations. C'est également une population caractérisée par une forte proportion de personnes en contrat précaire avant le confinement (CDD, vacataire, intérim...). De par la réglementation l'immense majorité du chômage partiel concerne des salarié.es du secteur privé.

Si les femmes ne sont pas surreprésentées en présentiel, il est important de noter qu'elles sont bien plus nombreuses à déclarer exercer des activités essentielles. Les femmes sont 7 sur 10 à déclarer que leur activité habituelle est essentielle pour le pays contre 6 hommes sur 10. Ces résultats sont à mettre en parallèle avec la surreprésentation des femmes dans les secteurs de la santé, des commerces et des services à la personne.

Graphique 2 : Réponses selon le genre à la question "Quelle est la part de votre activité habituelle que vous estimez essentielle pour le pays en période de crise sanitaire ?"

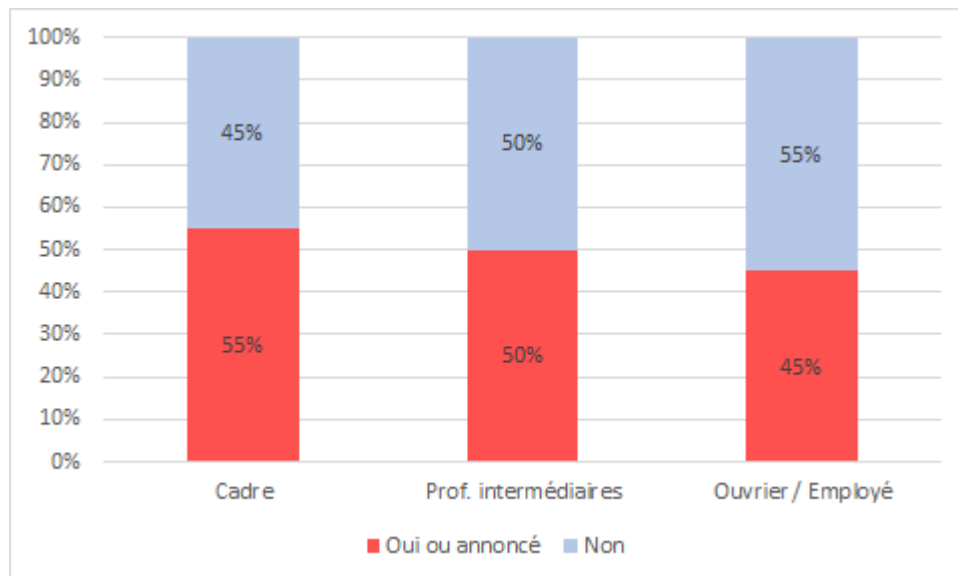


Champ : salarié.es en présentiel



2/ Les salarié-es déjà durement impactés par la crise

2.1 – 55 % des cadres ont perdu ou vont perdre des congés



Champ : salarié du privé

Dans le privé :

- **55 %** des cadres ont ou vont perdre des congés ou RTT (dans le détail, 40 % ont perdu, 15 % vont perdre)
- **50 %** des professions intermédiaires ont ou vont perdre des congés ou RTT (dans le détail, 34 % ont perdu, 16 % vont perdre)
- **45 %** des ouvriers/employés ont ou vont perdre des congés ou RTT (dans le détail, 31 % ont perdu, 15 % vont perdre)

Dans le public, les chiffres sont plus faibles (**38 %** déclarent perdre des congés) car l'ordonnance sur le prélèvement des jours de congés ou de RTT dans le public a été publiée le 15 avril 2020, au milieu de la collecte de notre enquête. Cette ordonnance prévoit le prélèvement de 10 jours dans la fonction publique d'Etat pour les personnes en autorisation spéciale d'absence, et le chef de service peut imposer 5 jours supplémentaires pour les personnes qui télétravaillent. Ces mêmes dispositions sont possibles dans la fonction

publique territoriale, à la discrétion des collectivités, ce qui pénalisera la majorité des fonctionnaires et notamment les femmes.

2.2 - Chantage à l'emploi : ça commence !

Un tiers des salariés du privé craignent pour leur emploi et notamment les précaires (en CDD ou intérim) chez qui ce chiffre s'élève à 47 %. À noter, malgré leur niveau de qualification, les cadres du privé sont **30 %** à craindre pour leur emploi, à peine moins que les ouvriers/employés (35 %).

La crainte de perdre son emploi est très élevée dans certains secteurs d'activité : de l'audiovisuel et spectacle (48 %) ; du livre et de la communication (51 %) et du textile (49 %).

Alors que les entreprises ont reçu des milliards d'euros d'aides publiques, 83 % des encadrant·es indiquent qu'aucune mesure de protection de l'emploi n'a été mise en place.

Dans le détail :

- **92 %** des encadrant·es indiquent que leur employeur n'a pas mis en place de mesure d'arrêt temporaire des licenciements,
- **90 %** des encadrant·es indiquent qu'il n'y a pas de mesure de renouvellement des contrats courts

"Nous (l'ensemble des 3 salariés de la boîte) avons été convoqués pour une reprise du travail ce mercredi 15 avril. Malgré mes demandes d'information rien ne me parvient avant le mercredi matin en question à l'entrepôt : nous reprenons le travail, sans masque, avec deux paires de gants chacun (qui se déchirent en une heure environ) pour la journée. Deux dans le camion pour aller sur un chantier où nous côtoyons d'autres corps de métier. Après avoir signalé au patron de la boîte que les conditions de travail ne sont pas sécurisantes, nous avons le droit à une réunion le soir même lors de laquelle il nous a été dit que soit on continue comme ça soit on peut quitter la boîte."

Alerte déposée par Thomas, installateur thermique et sanitaire, sur luttevirale.fr/alerte

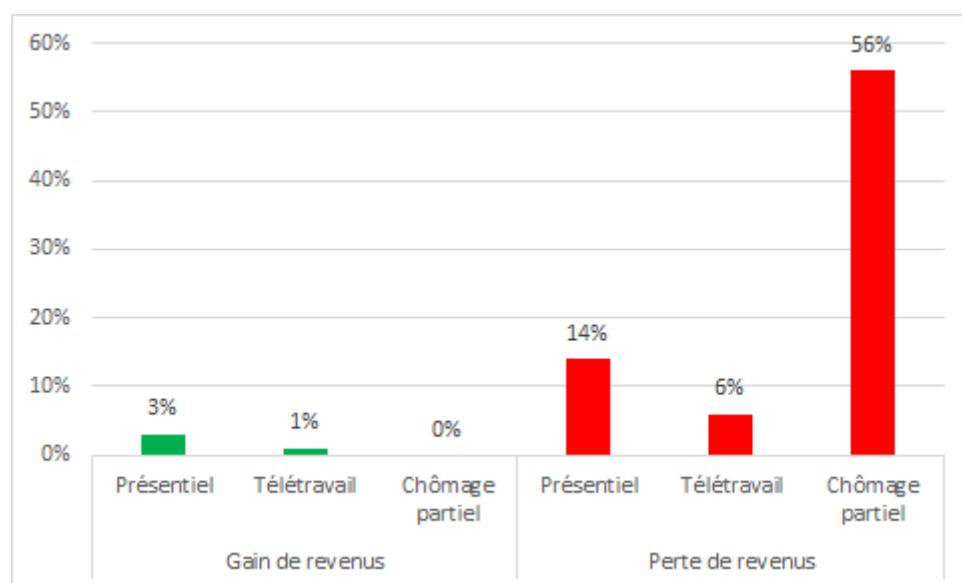
2.3 – 56 % des salarié-es en chômage partiel ont perdu des revenus

Plus de la moitié des salarié-es en chômage partiel ont perdu des revenus depuis le début du confinement.

Pourtant, la prise en charge de 84 % du salaire en cas de chômage partiel, associée aux exonérations de cotisations pour les entreprises continuant à rémunérer leurs salariés à 100 %, aurait dû permettre aux entreprises de maintenir intégralement les salaires.

Ceci concerne d'abord les salariés ayant les salaires les plus faibles, les ouvriers/employés qui sont les plus nombreux à être en chômage partiel, pour qui une brutale chute de revenus est d'autant plus compliquée.

A noter, **14 %** des salarié-es qui ont continué à travailler en présentiel et 6 % de ceux qui sont en télétravail disent avoir perdu des revenus, contre 3 % qui en ont gagné en présentiel et 1 % en télétravail ! **On est bien loin de la prime promise par le gouvernement à toutes celles et ceux qui continuent à se rendre sur leur lieu de travail et mettent en danger leur santé !**



Champ : salarié du privé

2.4 - Des conditions de travail dégradées par le confinement et le risque sanitaire

Pour un tiers des cadres et des professions intermédiaires : une augmentation de la charge de travail.

L'augmentation de la charge de travail est particulièrement forte chez les **encadrant·es** et atteint **39 %** (contre 28 % pour les non-encadrant·es). De même, pour **un quart** des encadrant·es, le temps de travail a augmenté (contre 19 % des non-encadrant·es).

Les **ouvriers/employés** sont tout de même **20 %** à relever une augmentation de leur temps de travail et 34 % une augmentation de leur charge de travail. Le travail s'est intensifié dans de nombreux secteurs comme **l'agroalimentaire, le commerce, la santé...** Ainsi 54 % des répondant·es de la **fonction publique hospitalière** déclarent une hausse de la charge de travail tout comme 50 % dans l'Education nationale. Pour 3 salarié·es de l'hospitalière sur 10 leur temps de travail a augmenté tout comme 4 sur 10 au sein de l'Education nationale.

Des secteurs souvent à prédominance féminine, ce qui explique que les femmes sont davantage concernées par la hausse de la charge de travail (36 % contre 29 % pour les hommes). Quand on sait dans le même temps qu'elles ont été les plus impactées par la surcharge de tâches domestiques liées à la fermeture des écoles (voir à suivre), on mesure la pression qui pèse aujourd'hui sur les femmes.

A noter,

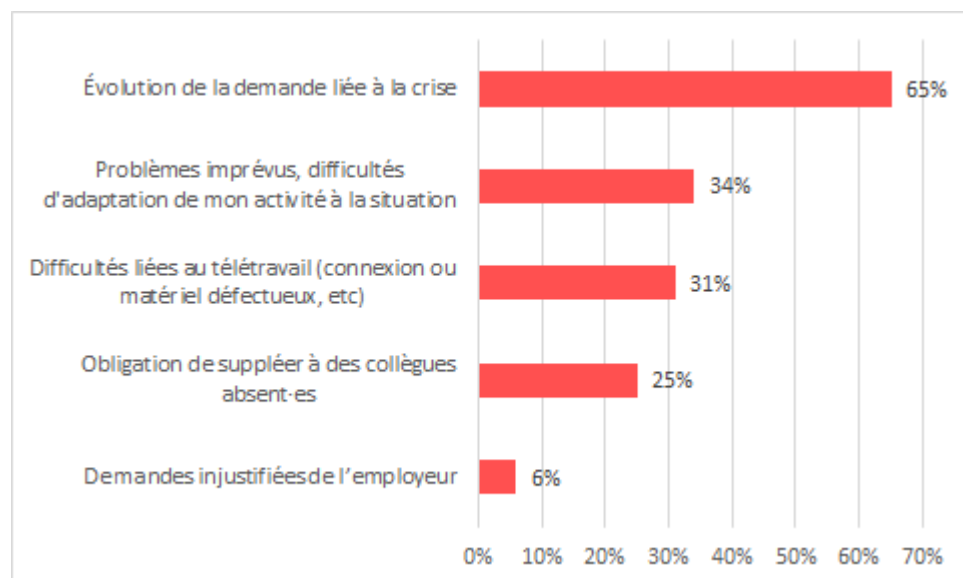
- Les cadres travaillent déjà **44h30** en moyenne et les techniciens/Professions Intermédiaires 42h30
- **Cette augmentation de temps et de charge de travail s'est faite sans rémunération supplémentaire**, puisque seuls 1 % des cadres et professions intermédiaires et 2 % des ouvriers/employés disent avoir vu leurs revenus augmenter depuis le début du confinement

L'augmentation de la charge et du temps de travail est notamment relevée dans les secteurs suivants :

- **Journalistes** : 54 % de salarié·es qui déclarent une augmentation de la charge de travail, 43 % une d'augmentation du temps de travail
- **Santé** : 46 % de salarié·es qui déclarent une augmentation de la charge de travail, 28 % une d'augmentation du temps de travail
- **Agroalimentaire** : 44 % de salarié·es qui déclarent une augmentation de la charge de travail, 26 % d'augmentation du temps de travail
- **Commerce** : 42 % de salarié·es qui déclarent une augmentation de la charge de travail, 23 % une d'augmentation du temps de travail
- **Banques et assurances** : 30 % des salarié·es qui déclarent une augmentation de la charge de travail, 21 % une d'augmentation du temps de travail

A l'inverse, un tiers des cadres ont vu au contraire leur charge de travail baisser, 40 % des professions intermédiaires et 38 % des ouvriers/employés. Les baisses de la charge et du temps de travail sont plus fortes dans la fonction publique (39 %) que dans le secteur privé (35 %). Cependant la fonction publique hospitalière et l'éducation nationale sont des secteurs où relativement peu d'agents ont connu une baisse de leur charge de travail (respectivement 26 % et 29 %).

Modification de missions et du contenu du travail pour près de la moitié des répondant·es



Champ : salarié·e en poursuite d'activité (présentiel ou télétravail) déclarant une modification de leurs missions, charge de travail ou temps de travail.

50 % des répondant·es disent avoir subi des modifications de missions et du contenu de leur travail depuis le début du confinement.

Ces modifications de missions sont d'abord liées à :

- l'évolution de la demande liée à la crise (65 %) ;
- des problèmes imprévus et difficultés d'adaptation de l'activité à la situation (34 %), ce qui a concerné d'abord les cadres ;
- l'obligation de suppléer des collègues absents (25 %), ce qui a concerné d'abord l'exécution ;
- des difficultés liées au télétravail (problèmes de connexion, de matériel...) 31 %, chiffre qui monte à 34 % chez les cadres et 33 % professions intermédiaires ;
- des demandes injustifiées de l'employeur 6 %.

2.5 – Pour les femmes, la double peine

La charge des enfants repose (toujours !) principalement sur les femmes.

Parmi les parents d'enfants de moins de 16 ans qui continuent à travailler, **43 %** des femmes et **26 %** des hommes disent passer plus de **4 heures** supplémentaires par jour à s'occuper de leurs enfants.

Cette situation affecte davantage les salarié·es en télétravail qui, dès lors que leur emploi était télétravaillable, n'avaient pas droit à un arrêt « garde d'enfants ».

Ainsi, parmi les salarié·es en télétravail, 26 % des hommes mais 47 % des femmes disent passer plus de 4 heures supplémentaires par jour à s'occuper des enfants.

Le confinement génère des tensions et des violences dans le couple.

20 % des répondant·es disent que le confinement a généré des tensions dans leur couple.

Ce chiffre est encore plus élevé pour les couples dont les 2 conjoints sont à la maison, en inactivité ou en télétravail (23 %).

Le fait d'avoir des enfants de moins de 16 ans est un facteur aggravant, probablement du fait de la tension quotidienne liée à la répartition des tâches ménagères supplémentaires afférentes. Ainsi quand les deux conjoints sont au domicile et qu'ils ont au moins un enfant de moins de 16 ans, **28 % déclarent des tensions contre 18 % pour les couples sans enfant** de moins de 16 ans. Un sujet pour les employeurs car également 28 % des répondant·es qui télétravaillent déclarent que le confinement a provoqué des tensions dans leur couple.

14 % des répondant·es ayant signalé des tensions parlent également de violences (physiques et/ou verbales). Quand les 2 conjoint·es sont en inactivité confinés à la maison, ce taux atteint 18 %.

Au global, ce sont **2 %** des répondant·es qui nous ont signalé que le confinement avait généré des violences (physiques ou verbales) de la part de leur conjoint. Pour les télétravailleuses, la responsabilité de l'employeur peut être directement interpellée alors qu'aucune mesure de prévention n'est mise en place !

2.6 – Généralisation du non-respect du droit

La période de confinement a été marquée par un non-respect du droit du travail généralisé :

- **pour les salarié·es travaillant sur site sans mesures de protections suffisantes ;**
- **pour les télétravailleuses et télétravailleurs sans prise en charge** de leurs équipement de travail, ni respect de leur temps de travail ;
- pour les salarié·es en **chômage partiel ou arrêt maladie** :
 - **31 % d'entre eux ont dû continuer à travailler malgré le chômage partiel total ou l'arrêt maladie, dont 10 % déclarent l'avoir fait souvent ou tout le temps !**
Ceci est illégal et s'apparente à du travail au noir.
 - Ce phénomène est concentré dans le secteur privé pour les salarié·es en chômage partiel total et dans la fonction publique pour celles et ceux placé·e-s en autorisation spéciale d'absence.
 - **12 %** des salarié·es en arrêt maladie ordinaire indiquent avoir dû insister pour obtenir cet arrêt. Dans 2 tiers des cas, c'était leur employeur qui était réticent !



3/ Un travail sur site sans mesures de protections suffisantes

3.1 – À propos du travail sur site

L'activité professionnelle sur site est surreprésentée parmi les ouvriers/employés et dans une moindre mesure les professions intermédiaires. Sans surprise, elle se concentre dans les secteurs suivants :

- activités postales et télécommunications
- agro-alimentaire
- cheminots
- industries chimiques
- santé et action sociale

Le travail en présentiel pour assurer la continuité des activités de service public a davantage concerné les agent-es de la fonction publique.

Ces dernier-es sont proportionnellement plus fréquemment en présentiel que les salarié-es du secteur privé, ce qui est dû bien-sûr à la sollicitation massive de la fonction publique hospitalière.

À noter

Parmi les répondant-es ayant continué à travailler sur site, **13 %** nous indiquent être considérées par les autorités sanitaires comme **vulnérables**, malgré les énormes risques encourus et l'insuffisance des mesures de protection

Un quart des répondant-es ayant continué à travailler sur site nous indiquent cohabiter avec des personnes considérées comme vulnérables, malgré les énormes risques de contamination de leurs proches.

3.2 – Des facteurs de risque très importants

- **66 %** doivent manipuler des équipements et objets potentiellement contaminés (63% pour les femmes et 68% pour les hommes)
- **60 %** voient plus de 6 collègues par jour (et 20 % plus de 20 collègues/jour !)

- **56 %** ont un poste en contact avec du public (59% pour les femmes et 53% pour les hommes)
- **39 %** doivent se rendre sur des lieux où se sont trouvés des personnes malades du Covid-19 (dont 43 % parmi les femmes et 35% hommes et 40 % parmi les ouvrier.es/employé.es contre 30 % parmi les cadres)
- **12 %** prennent les transports en commun (14% pour les femmes 11%)
- Seuls **21 %** considèrent que le personnel présent est en mesure de respecter totalement les gestes barrières, 33 % disant que le personnel ne pouvait pas respecter les gestes barrières ('pas vraiment' ou 'pas du tout')

Ces risques concernent souvent davantage les femmes et les ouvriers/employés.

3.3 – Des mesures de prévention très insuffisantes

Peu de mesures de prévention et de protection mises en place par l'employeur :

- **33 %** n'ont pas mis en place de distance de sécurité d'au-moins un mètre entre les personnes
- **39 %** n'ont pas mis à disposition de masques et gants en quantité suffisante
- **33 %** n'ont pas mis à disposition de moyens de désinfection des surfaces ou objets souillés
- **52 %** n'ont pas mis en place d'arrêt maladie préventif pour les salarié.es vulnérables
- **63 %** n'ont pas mis en place d'éloignement immédiat pour tout.e salarié.e malade et les collègues en contact les jours précédents
- **93 %** n'ont pas mis en place d'alternative à l'utilisation des transports en commun

Seuls 21 % des répondant.es estiment que les mesures de prévention mises en place sont totalement suffisantes pour les protéger, et 43 % des salarié.es (chiffre qui s'élève à 49 % chez les ouvriers/employés, catégorie la plus exposée aux risques listés) partent au travail la « boule au ventre » par crainte de contracter ou transmettre le covid19. Cette angoisse est très certainement un facteur de risque pour la santé mentale des salarié.es, comme l'ont montré de nombreuses études épidémiologiques sur le sentiment d'insécurité.

38 % des répondant.es disent avoir envisagé d'utiliser le **droit de retrait** pour suspendre leur activité professionnelle à cause de l'épidémie.

21 % des répondant.es disent ne pas l'avoir fait par **crainte de sanctions**, 15 % par méconnaissance de leurs droits et 56 % parce que leur activité est importante pour le pays.

" 2 cas non confirmés de Covid dont une magasinier qui a distribué des pièces à la majorité des employés, on continue de travailler avec des masques chirurgicaux à disposition et du gel mais un nouveau collègue présente des symptômes. Nous travaillons pour du médical que depuis peu pour remplacer les travailleurs tunisiens. Rien d'urgent à part faire tenir l'entreprise au risque de tuer les employés proches de la retraite.... Aucun changement prévu pour plus tard. "

Alerte signalée par Sarah, ouvrière magasinier, sur luttevirale.fr/alerte

3.4 – Des risques de contamination très importants qui pourraient être évités

3 salarié-es sur 10 ayant continué à travailler sur site estiment que leur activité n'est pas ou peu essentielle en période de crise sanitaire.

10 % des répondant-es en présentiel estiment que leur activité pourrait en fait s'exercer intégralement en télétravail. Un taux qui grimpe à 18 % parmi celles et ceux qui estiment que leur activité n'est pas essentielle pour le pays durant la crise sanitaire.

3.5 – Une charge émotionnelle qui s’ajoute aux risques sanitaires

16 % des répondant·es disent être davantage exposé·es aux **agressions verbales** de la part du public.

34 % disent devoir plus souvent calmer les gens, gérer des **conflits** ou des personnes en situation de détresse

Les agressions verbales sont plus présentes dans les secteurs suivants :

- 35 % banques et assurances
- 30 % commerce
- 28 % en activités postales
- 19 % en finances

Les personnes qui déclarent devoir calmer les gens, gérer des conflits sont plus présentes dans les secteurs suivants :

- 40 % activités postales
- 49 % banques et assurances
- 56 % en organismes sociaux
- 54 % en santé et action sociale



4/ Un télétravail en mode dégradé

4.1 - Le télétravail concerne d'abord les cadres

38 % des télétravailleur·ses sont des cadres, alors que ceux-ci ne représentent que 18 % de la population active. À l'inverse, les ouvriers/employés sont sous-représentés en télétravail (essentiellement des employés). Il n'y a pas d'écart de genre spécifique.

Un basculement non anticipé dans le télétravail...

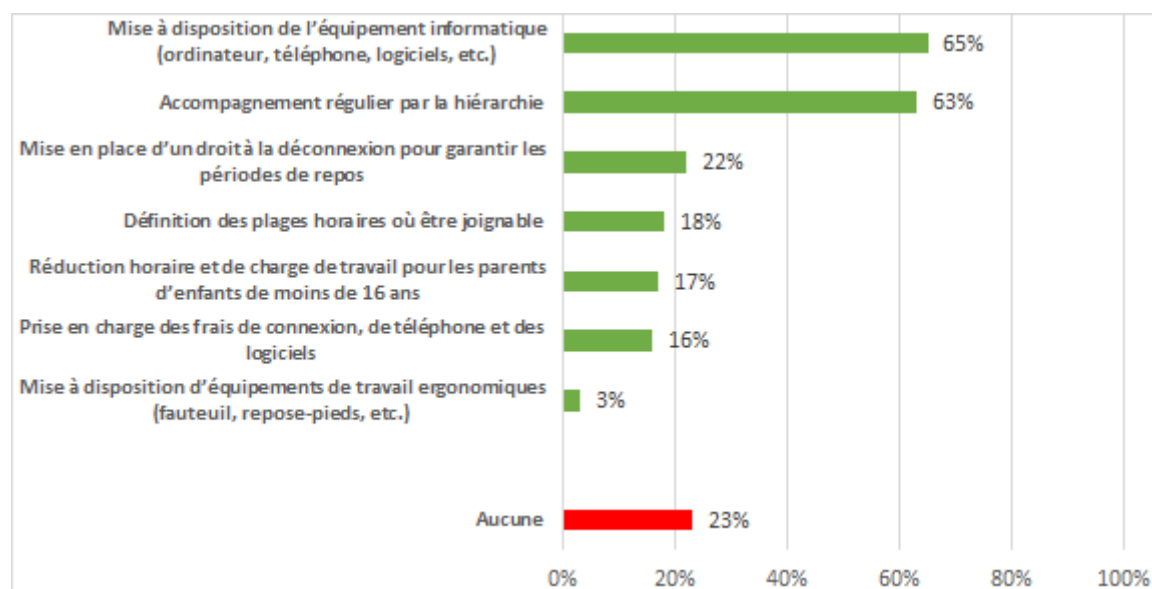
2/3 des télétravailleur·ses actuel·les ne pratiquaient pas le télétravail avant le confinement, ceci concerne d'abord les employé·es à 71 %, et les professions intermédiaires (70 %), et tout de même **62 %** des cadres.

Ce sont les cadres des très grandes entreprises qui télétravaillaient le plus avant la crise.

Si le télétravail a très majoritairement été mis en place à l'initiative de l'employeur, **14 %** des répondant·es indiquent avoir dû insister ou se justifier pour avoir le droit de télétravailler, notamment les employé·es.

Peu ou pas d'aménagements mis en place par l'employeur

Graphique : mesures mises en place dans le cadre du télétravail pendant la période de confinement



- Près d'un répondant·e sur 4 (23 %) dit qu'aucune mesure n'a été mise en place par l'employeur
- Pas de mise à disposition de **l'équipement** informatique (ordinateur, téléphone, logiciel) pour 35 % des répondant·es et en particulier les deux tiers des enseignant·es.
- Pas **d'accompagnement** régulier par la hiérarchie pour 37 % des répondant·es (et pour 52 % des enseignant·es)
- Pas de mise en place d'un **droit à la déconnexion** pour garantir les périodes de repos pour 78 % des répondant·es
- Pas de définition des **plages horaires** précises durant lesquelles le salarié doit être joignable pour 82 % des répondant·es.
- Pas de réduction de temps et charge de travail pour les **parents** d'enfants de moins de 16 ans pour 83 % des répondant·es.
- Pas de prise en charge des **frais de connexion et des logiciels** pour 84 % des répondant·es
- Pas de mise à disposition **d'équipements de travail ergonomique** (fauteuils, repose pieds...) pour 97 % des répondant·es

Alors même que le Code du travail prévoit :

- l'obligation générale de prise en charge du matériel et de l'équipement professionnel;
- l'obligation de mise en place d'un droit à la déconnexion ;
- l'obligation de définir les plages horaires durant lesquelles le/la salarié doit être joignable.

4.2 – De mauvaises conditions de travail

Près d'un quart (23 %) des répondant·es ne dispose pas d'un endroit au **calme** pour télétravailler (26% pour les femmes et 20% pour les hommes)

La moitié des répondant·es ne dispose pas d'un **meuble** et d'un équipement adapté (52 % des femmes et 42 % des hommes).

Une augmentation de la **charge de travail** pour près d'un tiers des salariés en télétravail et notamment les cadres (40 %).

81 % des télétravailleurs qui ont des **enfants** doivent les garder tout en télétravaillant, ce qui concerne d'abord les femmes (87 % contre 76 % pour les hommes)

Au total, parmi l'ensemble des personnes en télétravail, un tiers ont été obligés de garder leurs enfants tout en travaillant.

4.3 – Un cocktail de risques psycho-sociaux inquiétant

Isolement

- **45 %** des télétravailleur·ses notent un manque d'échanges et d'informations avec les **collègues**
- **27 %** un manque d'échanges et d'informations avec la **hiérarchie**

Surcharge de travail

- **30 %** des télétravailleur·ses notent des informations difficiles à traiter (**infobésité**)
- **31 %** une augmentation de **charge** et 24 % une augmentation de **temps** de travail

Perte de sens et qualité empêchée

- **17 %** des télétravailleur·ses ont vécu des **dilemmes éthiques** sur le plan professionnel, notamment 32 % des enseignant·es
- **18 %** disent avoir eu des difficultés à appliquer des **consignes inappropriées ou contradictoires**, dont 35 % parmi les enseignant·es

4.4 – Une dégradation de la santé physique et mentale

44 % disent ressentir des **douleurs physiques inhabituelles** (mal de dos, nuques, poignets, yeux...) et 35 % une anxiété inhabituelle.

Dans le même temps, **43 %** disent ressentir un sentiment d'autonomie et de liberté, ce qui concerne 48 % des salarié·es de très grandes entreprises privées...ce qui en dit long sur la dégradation des conditions de travail et de management en présentiel...

4.5 – Manager des équipes en télétravail, un exercice très difficile

Les encadrant·es, salarié·es amenés à superviser le travail d'autres salarié·es relèvent des difficultés particulières :

- **45 %** se plaignent d'un **manque d'échange et d'informations** avec les collègues, particulièrement problématique lorsque l'on est supposé superviser leur travail.
- **33 %** d'un **surplus d'informations** difficile à traiter, avec la pratique facile de les mettre systématiquement en copie de tous les échanges mails. Conséquence : ils et elles sont supposés être au courant de tout et suivre tous les échanges, tout en encadrant leurs équipes, en avançant leur travail en propre...et en s'occupant de leurs enfants...
- **26 %** d'un **manque d'échange avec la hiérarchie**, ceux-ci se limitant souvent à la transmission de directives et de consignes, sans échange qualitatif

- Ugict CGT. Sous embargo jusqu'au 05 mai 2020, 6h -

- Et **18 %** de **dilemmes éthiques** sur le plan professionnel et de la difficulté à appliquer des consignes inappropriées ou contradictoires. Les tensions classiques pour le management de proximité sont ici exacerbées par le télétravail. Habitué à composer entre des consignes et un travail normé d'en haut et les besoins de terrain, les managers s'appuient sur la proximité avec leurs équipes pour se créer des marges de manœuvres et contourner les consignes inappropriées. Le télétravail fait exploser ce travail humain quotidien et contribue à standardiser les exigences, les consignes et le management.
- L'encadrement d'équipe **les conduit davantage à se déplacer** : **23 %** ont été amenés se déplacer sur leur lieu de travail ou chez des client·es, contre 16 % de l'ensemble des télétravailleurs.

Ceci se traduit par des problèmes de santé, avec notamment :

- **33 %** des encadrant·es qui notent une **anxiété** inhabituelle
- **41 %** des **douleurs physiques** inhabituelles

Des problèmes à mettre en regard avec une hausse de la charge de travail pour 37 % des encadrant·es en télétravail et une hausse du temps de travail pour 29 %.

[FOCUS Énergie] Le télétravail dans les très grandes entreprises

En parallèle à l'enquête de l'Ugict-CGT, l'Ufict Mines et Energie a réalisé une enquête sur le télétravail auprès des Ingés Cadres, Techs, Agents de Maîtrise et professions intermédiaires des industries électriques et gazières. Cette enquête a débuté le 25 mars, et a été clôturée le 30 avril. En un mois, un peu plus de 5 200 salarié·es ont répondu au questionnaire en ligne. Le nombre important de réponses recueillies démontre l'intérêt que les salariés ont porté à ce questionnaire et leur besoin de s'exprimer sur cette question du travail en confinement.

48 % des répondant·es sont cadres et 52 % agents de maîtrise. L'enquête a essentiellement été diffusée dans des très grandes entreprises avec une forte présence syndicale, EDF, ENGIE, ENEDIS, GRDF, dans lesquels des accords encadrent le télétravail qui est déjà organisé en période normale pour une partie des personnels, mais jamais à temps plein. Ainsi, **51 %** des répondant·es télétravaillaient déjà entre une et deux journées par semaine avant le confinement.

83 % des personnels ayant répondu n'ont pas de responsabilités managériales, 17 % d'entre eux sont encadrant·es.

D'importants dépassements de temps de travail : Pendant la période, **43 %** des répondant·es déclarent travailler au-delà de leurs horaires de références et être sollicités par leurs proches (enfants) pour 64 %.

Des difficultés pour pouvoir travailler au calme : Les répondant·es nous disent être obligés de partager l'espace où ils travaillent avec leur famille pour **47 %** d'entre eux soit près d'un sur deux

Une grande majorité (plus de **83 %**) dit que le matériel mis à disposition par les entreprises est adapté aux tâches à effectuer, mais 23 % d'entre eux disent ne pas avoir un espace de travail adapté avec chaise, table ou bureau adéquat.

Un défi pour les managers : La moitié des encadrant·es indique ne pas être perturbés par le management à distance. **82 %** d'entre eux déclarent réussir à maintenir une bonne cohésion d'équipe (en réalisant un briefing quotidien pour la moitié d'entre eux), dans le même temps, **36 %** des managers déclarent que le télétravail généralisé de leurs équipes génère un surcroît d'activité.

Dans l'urgence, les cadres et professions intermédiaires se sont adapté à cette généralisation contrainte du travail à domicile. Et ce malgré les conditions dégradées qui les obligent souvent à partager leur espace avec la famille ; ce qui est difficilement conciliable avec une activité professionnelle exigeant de la concentration, de la disponibilité et un environnement calme lors des réunions en vidéoconférence ou conférence téléphonique.

Cependant, les remontées démontrent l'urgence à effectuer un bilan de cette généralisation du télétravail non anticipée pour pouvoir négocier de nouvelles mesures d'encadrement, notamment en matière de temps de travail, de droit à la déconnexion, d'équipement en matériel de bureau et de prévention des risques psychosociaux.

[Focus] Le télétravail dans l'Éducation nationale

De son côté, l'Union nationale des syndicats de l'Éducation nationale CGT (Unsen) a mené sa propre enquête auprès du personnel de l'Éducation nationale sur leur condition de vie et de travail ou de télétravail pendant le confinement. Elle nous a permis d'exploiter les données récoltées.

On s'intéresse dans cet encadré aux enseignant·es. Ils ou elles sont **25 700** à avoir répondu à l'enquête. Elles ou ils sont 44 % à travailler dans le premier degré, 54 % dans le second degré et 3 % dans le post-bac. Les enseignant·es sont 77 % à être des femmes et 60 % d'entre eux ou elles ont une ancienneté comprise entre 6 et 25 ans.

Comme pour l'enquête Ugict, des traitements statistiques (calage sur marge) ont permis de faire correspondre l'échantillon avec la population des enseignant·es. Les caractéristiques qui ont été prises en compte pour faire ce calage sont : le nombre d'enseignants dans le premier et le second degré et dans le post-bac, le genre et la région académique.

On peut retenir les résultats suivants :

- Les enseignant·es sont **39 %** à ne pas voir le temps passer à cause de la **charge** de travail et ils sont **30 %** à avoir des périodes de **stress** et d'**angoisse**.
- Les enseignant·es sont **69 %** à sentir que le confinement a eu un impact négatif sur leur état **physique**. Lorsqu'ils ressentent des difficultés à ce sujet, c'est d'abord des douleurs au dos à cause de la posture assise (31 %), suivis de maux de tête (22 %).
- **91 %** des enseignant·es affirment ne **pas avoir eu des consignes claires** et précises. Parmi eux, seule la moitié a pu travailler en toute autonomie (45 %).
- Avec le télétravail, la moitié des enseignant·es trouvent que les collègues et l'ambiance du travail leur manque (**46 %**). Ils ou elles sont ensuite 31 % à être angoissé·es car ils ou elles ont l'impression de ne pas gérer correctement la vie en télétravail.
- Uniquement **42 %** des enseignant·es déclarent avoir reçu des **outils numériques** de la part de leur administration. Pire, elles/ils ne sont que 55 % à affirmer que ces outils fonctionnent bien quand l'équipement a été obtenu.
- La moitié (46 %) des enseignant·es trouve que l'aide technique que leur a apporté l'institution a été correcte. Il vient ensuite ceux qui maîtrisent suffisamment bien les outils du numérique pour ne pas avoir besoin d'aide (26 %). Enfin, ils ou elles sont **21 %** à n'avoir obtenu aucune aide, même en cas de problème.
- La majorité des enseignant·es se trouve lessivé·e ou stressé·e par leur travail (**55 %**).
- Les enseignant·es sont une majorité à avoir des difficultés à concilier la vie de famille et le télétravail (**59 %**). Lorsqu'ils n'ont pas d'enfants, ils sont quand même 8 % à être stressé·es par le télétravail.

Le télétravail cumulé à la garde d'enfants exacerbe les inégalités de genre.

De façon générale, les hommes enseignants vivent mieux le télétravail pendant le confinement que les femmes enseignantes. Ils sont systématiquement plus nombreux que leurs homologues féminines à être plus « optimistes » dans ce qu'ils ont déclaré.

Par exemple, les hommes enseignants sont plus nombreux que les femmes enseignantes à trouver qu'ils arrivent à gérer l'enseignement par le télétravail, 33 % contre 25 %. Ils sont aussi plus nombreux à dire qu'ils ont globalement moins de travail lorsqu'ils sont en télétravail.

A contrario, les femmes enseignantes sont plus nombreuses que les hommes enseignants à être lessivées ou stressées, 58 % contre 47 %.

Aussi, la part des hommes enseignants à être indifférent avec leurs nouvelles conditions de travail est presque deux fois plus importante que celle des femmes enseignantes (15 % contre 8 %).

Les enseignant-es dans le post-bac sont plus autonomes et ils semblent s'adapter plus facilement aux nouvelles conditions de travail que les enseignant-es dans le premier ou le second degré. Il est probable que cela s'explique par les types de pédagogie mises en place et l'âge des élèves.

"Je souhaite alerter sur les conditions dont sont effectués les accueils d'enfant de personnel soignant dans les écoles. Je pense que c'est un problème national. Comme il est fait appel au volontariat, aucun protocole commun et satisfaisant du point de vue sanitaire n'est mis en place. Je pense qu'il s'agit d'une attitude de prudence de la part des cadres pour éviter des responsabilités post Covid. MAIS dans l'école où je suis intervenue j'ai trouvé que le contexte mettait en danger les employé-es ainsi que les enfants accueilli-es. Les personnes sur place (enseignant-es/ personnel de la mairie) ne prenaient pas la mesure de la nécessité d'attitudes de distanciation sociale et aucune obligation ne leur étant imposé (gel, lingettes, masques à disposition non ou très peu utilisés par les agents), le contexte n'était vraiment pas favorable."

Alerte déposée par Corinne, professeure des écoles, sur luttevirale.fr



5/ L'encadrement, critique des mesures mises en place par les employeurs

5.1 - Une vision qui confirme celle des salarié-es individuellement concerné-es

Nous avons interrogé l'encadrement au sens large (cadres et professions techniques et intermédiaires) sur leur vision des dispositions mises en place par l'employeur.

Cette vision rejoint globalement celles des salarié-es individuellement concerné-es, en pointant l'insuffisance des dispositions mises en place.

La vision des encadrant-es est plus modérée, étant directement en responsabilité pour la réorganisation du travail et la mise en place des mesures, mais reste toutefois critique.

Plus de la moitié de l'encadrement (55 %) considère que la poursuite d'activités en présentiel constitue un risque de contamination de salarié-es ou de la population

Pour 3 répondant-es sur 10, il serait pourtant possible de limiter encore l'activité en présentiel dans leur établissement. Un tiers considèrent que les activités réalisées en présentiel ne sont pas indispensables en période d'épidémie.

Nous avons interrogé les encadrant-es, qui supervisent le travail d'autres salarié-es sur les mesures de prévention mises en place dans leur entreprise.

Qu'ils et elles soient syndiqué-es ou non, leur analyse est même plus sévère que celle des salarié-es directement concerné-es :

- 45 % disent que l'employeur n'a pas mis en place de distance de sécurité d'au-moins un mètre entre les personnes.
- 62 % qu'il n'a pas mis à disposition de masques et gants en quantité suffisante.
- 55 % qu'il n'a pas mis à disposition de moyens de désinfection des surfaces ou objets souillés.
- 64 % qu'il n'a pas mis en place d'arrêt maladie préventif pour les salarié-es vulnérables.
- 65 % qu'il n'a pas mis en place d'éloignement immédiat pour tout-e salarié-e malade et les collègues en contact les jours précédents.
- 91 % qu'il n'a pas mis en place d'alternative à l'utilisation des transports en commun.
- 14 % disent que leur employeur n'a pris aucune mesure de prévention et de protection.

Sur le télétravail, le constat des encadrant-es est tout aussi sévère :

- **Un tiers** indiquent que l'employeur n'a pas mis d'équipement informatique à disposition (ordinateur, téléphone, logiciel) ;
- **80 %** que l'employeur n'a pas mis en place d'un droit à la déconnexion pour garantir les périodes de repos ;
- **80 %** que l'employeur n'a pas défini les plages horaires précises durant lesquelles le/la salarié-e doit être joignable ;
- **82 %** que l'employeur n'a pas réduit le temps et charge de travail pour les parents d'enfants de moins de 16 ans ;
- **84 %** que l'employeur n'a pas pris en charge les frais de connexion et de logiciels ;
- **15 %** des encadrant-es estiment même qu'aucune mesure n'a été mise en place dans le cadre du télétravail.

5.2 – Le besoin de se faire entendre

Des pressions ou consignes inadaptées à la sécurité sanitaire des collègues ou aux normes professionnelles dans les secteurs de prise en charge des personnes

14 % des encadrant-es nous disent avoir reçu, durant la période de confinement, des pressions ou consignes inadaptées à la sécurité sanitaire des collègues ou aux normes professionnelles

Ce chiffre monte à **41 %** dans la fonction publique hospitalière ! Un niveau inquiétant quand on mesure les conséquences pour les personnes prises en charge.

27 % des encadrant-es indiquent **que s'ils avaient disposé d'un droit d'alerte, de refus et de proposition alternative relatif à la situation sanitaire ou aux normes professionnelles, ils auraient été amenés à l'exercer** depuis le début de la crise !

5.3 – Responsabilité juridique de l'encadrement : une méconnaissance qui interroge

L'enquête témoigne d'une grande méconnaissance sur le fait que la responsabilité juridique des cadres et agents de maîtrise peut être engagée en cas de défaut de mise en œuvre des règles de sécurité ou sanitaires.

Ainsi **80 %** d'entre eux considèrent que leur responsabilité ne peut pas être engagée.

Une méconnaissance qui interroge alors qu'en cas de problème les cadres servent souvent de bouc-émissaires et qu'il n'est pas rare que leur responsabilité soit engagée devant les tribunaux. Tel est le cas par exemple dans l'affaire de la catastrophe ferroviaire de Brétigny : c'est un jeune cadre de proximité, en charge de superviser l'entretien des voies, qui s'est retrouvé mis en examen pour homicides et blessures involontaires.



6/ Les représentant-es du personnel : un rôle central notamment en période de crise

6.1 – Un rôle central pour les institutions représentatives du personnel

50 % des IRP disent avoir été **consultés** (tout à fait ou plutôt) et 34 % estiment ne pas l'avoir été assez (15 % répondent "pas du tout").

55 % disent que tout ou partie de leurs **propositions** en matière de prévention et de protection des salarié-es ont été prises en compte

Un rôle central confirmé par l'encadrement qui indique que lorsque la direction a modifié ses mesures de protection et de prévention, c'est suite **aux réticences des salarié-es** (**47,5 %**) et à l'intervention des représentant du personnel (**44 %**)

6.2 – Un éloignement avec les salarié-es qui complique leur rôle

Seul **un quart** des représentants du personnel indique que des mesures supplémentaires ont été mises en place pour leur permettre de **garder le contact avec les salarié-es**. Alors qu'une majorité de salarié-es n'étaient plus sur site, et que, même pour ceux-là, du fait du confinement, les déplacements des élu-es et des syndicats étaient restreints voire impossibles, ce chiffre inquiète fortement quant à la possibilité effective pour les salarié-es de faire remonter leurs alertes à leurs représentant-es. Rares sont en effet les entreprises à avoir un accord sur **l'utilisation des adresses mails** permettant aux élu-es et aux syndicats d'informer et de consulter les salarié-es.

Ces difficultés de communication ressortent clairement de la vision des salarié-es du **rôle des représentant-es du personnel**, qui sont **37 %** à ne pas savoir s'ils ont été consultés sur l'organisation du travail du fait du confinement, et **64 %** à ne pas savoir s'ils ont obtenu satisfaction sur leurs demandes !

6.3 – Une vision très critique des mesures de prévention et de protection prises par l'employeur

67 % considèrent que la poursuite d'activités en présentiel constitue un risque de **contamination** de salarié·es ou de la population.

37 % estiment qu'il serait encore **possible de limiter l'activité** en présentiel dans leur établissement.

37 % considèrent que les activités réalisées en présentiel ne sont **pas indispensables** en période d'épidémie.

6.4 Un débat contradictoire avec la direction

41 % des représentant·es du personnel indiquent avoir eu un désaccord avec la direction parce qu'elle souhaitait **maintenir certains salarié·es sur le lieu de travail**. Un quart explique que ce désaccord persiste et qu'ils n'ont pas été entendus sur ce point.

52 % des représentant·es du personnel indiquent avoir eu un désaccord avec la direction parce qu'elle ne prenait pas les **mesures de prévention et de protection** nécessaires. 28 % expliquent que ce désaccord persiste et qu'ils n'ont pas été entendus sur ce point

Ces chiffres démontrent encore une fois l'utilité des représentant·es du personnel, qui **dans près de la moitié des cas ont pu faire changer la donne**, sur le sujet crucial de la protection des salariés.

Ils démontrent aussi clairement combien le fait syndical en France n'est **toujours pas accepté par de nombreux employeurs**.

Qu'en période de crise sanitaire inédite, **un quart** des représentant·es du personnel explique que leurs propositions sur l'organisation du travail et les mesures de prévention et de protection n'ont pas été prises en compte **en dit long sur leur pratique du "dialogue" social** !

"Je suis membre titulaire du CSE d'une entreprise de moins de 50 personnes éditrice de logiciels informatiques, dans le secteur industriel.

Après 3 semaines de télétravail se déroulant parfaitement bien pour l'ensemble du personnel, mon employeur souhaite que tous les salariés retournent dans les locaux de l'entreprise, et cela malgré les recommandations du gouvernement.

La justification de l'employeur est la suivante : en télétravail, le personnel est moins efficace (distractions, enfants à gérer, etc.). Cependant, et contrairement à ses propos, l'ensemble des employés a réellement fait preuve de sérieux et d'investissement professionnel depuis le début du confinement.

En tant que CSE, je me suis entretenu avec mon employeur à ce sujet en fin de semaine dernière. Celui-ci m'a annoncé, qu'il s'était approvisionné en gel hydro-alcoolique, avait commandé des masques et tout le matériel nécessaire afin de respecter les règles de sécurité.

Nous travaillons dans un open-space spacieux et effectivement, avec un peu de logistique et de réaménagement, il est possible d'appliquer une distance d'environ un mètre entre chaque personne. Cependant, il s'agit de faire travailler 30 personnes dans la même pièce.

Dès la réception des masques, l'employeur va imposer une fin du télétravail et un retour dans les locaux à tout le personnel, et cela même si le confinement n'est pas levé par le gouvernement."

Jean - Analyste programmeur



Conclusions : 60 propositions pour sortir durablement de la crise sanitaire, sociale, économique et environnementale

Le déconfinement est une épreuve à haut risques, s'il ne s'effectue pas dans la plus grande prudence, de nouvelles vagues de contaminations peuvent avoir lieu.

Alors que la crise sanitaire s'installe dans la durée et qu'elle s'accompagne désormais d'une crise économique et sociale, les leçons de la période de confinement doivent être tirées pour empêcher de nouvelles vagues épidémiques. **Pas question de laisser se normaliser des dispositifs d'exception.**

L'ampleur de la crise sanitaire a démontré **les impasses du *Wall Street Management***, le management par les coûts qui, dans le privé comme dans le public, dans l'industrie comme dans les hôpitaux fait primer l'objectif de rentabilité financière de court terme sur toute autre considération, sociale, environnementale ou sanitaire.

Pas question, comme le souhaiterait Emmanuel Macron, de s'en remettre à un hypothétique jour d'après. Pas question, comme le demande le MEDEF d'abandonner au prétexte de la crise économique les normes sociales et environnementales, au risque d'une nouvelle crise, encore plus violente que celle que nous traversons actuellement. **Le changement de modèle doit se matérialiser immédiatement avec des mesures de sortie de crise qui donnent le ton et marquent la rupture avec le primat du *lowcost* qui nous a menés dans le mur.**

La santé des salarié-es doit être garantie

L'enquête démontre que dans cette période de crise sanitaire inédite, la poursuite d'activités professionnelles sur site a gravement mis en danger la santé des salarié-es et de la population en contribuant au développement de nouveaux cas après le confinement. Rappelons que de nombreux salarié-es l'ont payé de leur vie. **Les leçons doivent être tirées et les dispositifs suivants doivent être mis en place pour le déconfinement.**

Axe 1 – Renforcer le rôle des institutions représentatives du personnel et des organismes de contrôle (inspection du travail, médecine du travail...)

La violence de la crise sanitaire a forcé employeurs comme gouvernement à retrouver la pertinence de la démocratie sociale. L'enquête le prouve, les IRP, disposant pourtant de peu de moyens, ont joué un rôle central dans la mise en place de dispositifs de prévention et de protection.

Pourtant, dans le même temps, les ordonnances du gouvernement fragilisent leur rôle en limitant par exemple considérablement les délais d'info/consult, empêchant ainsi la consultation des salarié-es ou le recours à un expert par exemple. Ces ordonnances doivent être abandonnées

Il est indispensable, au contraire, de :

- **conditionner la reprise du travail** à la signature d'un accord avec les syndicats ; **(Proposition 1)** ;
- **rétablir les CHSCT et leurs moyens**, généraliser les délégué-es de proximité **(Proposition 2)** ;
- garantir à toutes les IRP et aux syndicats le **droit de communiquer** régulièrement avec les salarié-es en utilisant leur messagerie professionnelle **(Proposition 3)**.

L'inspection du travail et la médecine du travail jouent un rôle clé pour garantir la protection des salarié-es. Dans plusieurs procédures (Amazon, travail à domicile dans le 59...), c'est l'intervention des inspecteurs et inspectrices du travail qui a permis de suspendre une activité professionnelle dangereuse. Pourtant, ces mêmes inspecteurs et inspectrices du travail sont sous la pression de leurs autorités de tutelles qui osent même attaquer leur professionnalisme avec des sanctions disciplinaires allant jusqu'à la suspension comme dans le cas d'Anthony Smith !

- Conformément aux conventions internationales du travail, **l'indépendance** de l'inspection du travail doit être garantie et leurs moyens humains et prérogatives doivent être assurés !
- Les **effectifs** d'agent-es de contrôle doivent être doublés. **(Proposition 4)**
- Le ministère du travail doit immédiatement **cesser d'entraver l'action** de ses agent-es et retirer les instructions qui limitent leurs interventions. **(Proposition 5)**
- Il doit aussi mettre à leur disposition des **masques de protection non périmés**, et un nouveau pouvoir leur permettant d'arrêter les activités exposant les salarié-es à un risque biologique, à l'image des arrêts de travaux amiante ou chute de hauteur. **(Proposition 6)**

Les moyens et prérogatives de la médecine du travail ont été considérablement affaiblis ces dernières années, ce que vient encore aggraver les ordonnances prises pendant le confinement.

- Pour garantir l'indépendance des médecins, il faut de toute urgence **mettre fin à la possibilité pour les employeurs de poursuivre des médecins du travail** devant l'ordre des médecins. **(Proposition 7)**
- Il est nécessaire de **restaurer et renforcer les équipes pluridisciplinaires SST** et de conforter une médecine de prévention exclusivement chargée d'éviter toute altération de la santé des travailleuses et des travailleurs du fait de leur travail. **(Proposition 8)**
- Pas question, comme le prévoient les ordonnances, que les missions de prévention primaire de l'équipe médicale et des pluridisciplinaires soient réorientées vers le conseil aux employeurs en matière de prévention, la prescription d'arrêts maladies jusque-là réservés à la médecine de ville pour protéger de toute pression, ou encore la sélection des salarié-es aptes à travailler !

Pour retrouver l'ensemble des analyses et propositions du collectif Ugict-CGT des personnels des Services de Santé de Travail [voir ici](http://a-smt.org/covid19.htm) <http://a-smt.org/covid19.htm>

Axe 2 – Pas de protection, pas de travail

La doctrine du gouvernement vis-à-vis des acteurs économiques doit être claire et faire primer la santé sur toute autre considération. La reprise ou poursuite de l'activité économique doit être conditionnée à la mise en place d'un solide dispositif de protection.

Pas question que l'encadrement soit, comme aujourd'hui, sommé d'assurer la reprise de l'activité sans moyens et de se « débrouiller » quant aux mesures de sécurité !

Les exigences doivent être claires et systématiques et garantir notamment :

- Le **respect des distances de sécurité** (1 mètre étant un minimum en deçà des dispositions adoptées dans la majeure partie des autres pays (1,5 m en Allemagne...)). Pour rappel, l'enquête montre que durant le confinement ceci n'était pas assuré dans 33% des cas. **(Proposition 9)**
- La réorganisation du travail pour **limiter un maximum les contacts sociaux**. Pour rappel, l'enquête montre que pendant le confinement, 60% des salarié-es voyaient plus de 6 collègues par jour (et 20% plus de 20) **(Proposition 10)**
- Le port de **protections** pour tou-tes les salarié-es en contact avec du public ou d'autres salarié-es ou avec des surfaces souillées. Pour rappel, l'enquête montre que ceci n'était pas assuré dans un tiers des cas **(Proposition 11)**
- **L'arrêt maladie immédiat et le test systématique** pour toutes les salarié-es présentant le moindre symptôme, ainsi que pour tou-tes celles et ceux ayant été en contact. Pour rappel, l'enquête montre que ceci n'était pas assuré dans 63% des cas **(Proposition 12)**

- Ugict CGT. Sous embargo jusqu'au 05 mai 2020, 6h -

- La mise en place de dispositions évitant aux salarié·es d'avoir à prendre les **transports** aux heures de pointe (prise en charge des modes de transports alternatifs, modification des horaires de travail...). Pour rappel, l'enquête montre que ce n'était pas garanti dans plus de 90% des cas. **(Proposition 13)**

Axe 3 – En finir avec le télétravail en « mode dégradé »

La prolongation du télétravail pour limiter les contacts sociaux ne peut se faire dans les conditions qui ont prévalu durant le confinement. Là où il est organisé et encadré, hors crise sanitaire, le télétravail est pratiqué en moyenne entre 1 et 2 jours par semaine par les personnels éligibles.

Le télétravail a été étendu en vertu de l'urgence sanitaire à de nombreux salarié·es et entreprises qui ne le pratiquaient pas jusque-là et l'enquête Ugict-CGT démontre le caractère maltraitant que revêt le télétravail à temps plein en mode dégradé et improvisé avec :

- une intensification du travail ;
- une fragilisation du collectif de travail ;
- une surcharge de travail pour certains salariés en même temps que d'autres sont en sous-charge, les deux créant des facteurs de risques psychosociaux.
- une porosité accrue de la frontière entre la vie personnelle et professionnelle
- des modes de management qui montrent leurs limites.

Cette situation d'exception ne peut devenir la norme.

- L'Ugict-CGT demande la **présentation d'un bilan sur l'organisation du télétravail** dans les CSE, CSST et CHSCT. **(Proposition 14)**
- Le maintien du télétravail doit être conditionné à l'ouverture de **négociations immédiates avec tous les employeurs** sur ses conditions d'organisation. **(Proposition 15)**

Depuis les ordonnances Travail de 2018, la mise en place d'un avenant au contrat de travail et d'un accord collectif n'est plus obligatoire pour organiser le télétravail, une charte unilatérale de l'employeur voire un accord "par tout moyen" avec le salarié suffit.

Le bilan de la généralisation du télétravail hors de tout cadre négocié démontre la nécessité de mettre en place systématiquement un accord d'entreprise.

Il s'agit notamment de garantir :

- La **prise en charge** de l'intégralité des outils de travail par l'employeur, conformément à l'obligation générale prévue par le code du travail (ordinateur, téléphone, connexion, fauteuil et bureau ergonomique, logiciels...) **(Proposition 16)**

- Le **respect du temps de travail et du droit à la déconnexion**, la définition de plages de travail pendant lesquelles le/la salarié doit être joignable **(Proposition 17)**
- Un **management adapté** au travail totalement à distance, une adaptation des objectifs de travail... **(Proposition 18)**
- Des **mesures de prévention des violences** sexistes et sexuelles et de protection des victimes **(Proposition 19)**
- **L'accès à internet haut débit**, avec la sécurisation des connexions et des données qui transitent par la mise en place de VPN du domicile au serveur et/ou au poste informatique sur le lieu de travail habituel. **(Proposition 20)**

Enfin, l'Ugict-CGT interpelle le gouvernement : au vu de l'ouverture limitée et encore très aléatoire des crèches et écoles le 11 mai, il est indispensable de garantir à tous les parents qui devront prendre en charge leurs enfants sur tout ou partie du temps scolaire, le droit à absence rémunérée à 100%. **Pas question que les télétravailleurs restent exclus des droits à arrêts pour garde d'enfants ! (Proposition 21)**

Doter l'encadrement de moyens pour réguler le travail.

(Proposition 22)

Dans la régulation du travail, l'encadrement doit pouvoir prendre en compte le caractère maltraitant que peut revêtir le télétravail à temps plein forcé et ou improvisé.

La conduite opérationnelle de l'activité doit être fondée sur la charge de travail réelle et prendre en compte l'isolement des agents de leur collectif de travail.

Le télétravail à temps plein forcé et ou improvisé et son encadrement ne doivent en aucun cas se faire au détriment du **rôle contributif des cadres sur les choix de gestion et la régulation du travail** des équipes.

La charge de travail doit être diminuée et prendre en compte les **contraintes d'environnement personnel et familial** qu'un télétravail constant impose au détriment de la qualité de vie et de la santé notamment mentale.

Axe 4 - Permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités

Droit d'alerte suspensif, droit à l'information et droit d'alternative

Afin de garantir la bonne application, au plus près du terrain, des dispositions permettant d'assurer la protection des équipes de travail et la prévention des risques professionnels, l'Ugict-CGT revendique pour l'encadrement **un droit d'alerte suspensif** pour stopper la mise

en œuvre d'une directive ou d'une consigne susceptible de compromettre la sécurité des salariés, des fournisseurs, des prestataires et des clients de l'entreprise. **(Proposition 23)**

En amont de ces situations, les personnels d'encadrement doivent bénéficier **d'un droit à l'information intégrale sur les choix stratégiques de l'entreprise et d'un droit à la formulation d'alternatives** pour pouvoir exercer leurs responsabilités sociales, économiques et environnementales. **(Proposition 24)**

La conjugaison de ces droits doit les soustraire à la fausse alternative : se soumettre à des directives contraires à l'éthique professionnelle ou se démettre de leur emploi.

La **transposition rapide et ambitieuse de la directive européenne sur les lanceurs d'alerte** doit permettre de combler les défaillances de la loi Sapin 2 et de renforcer les logiques de prévention **(Proposition 25)**

À ce sujet, voir la [lettre ouverte](#) adressée le 7 novembre 2019 à Emmanuel Macron à l'initiative de l'Ugict-CGT par 50 ONG, syndicats et SDJ. Depuis, ce courrier est resté sans réponse.

Si l'alerte de Li Wenliang, Médecin ophtalmologue à l'hôpital de Wuhan en Chine avait été entendue, le Coronavirus n'aurait sans doute pas dépassé les frontières chinoises. De même, si les alertes des soignant.e.s français.es sur l'impréparation en cas de crise sanitaire avaient été prises en compte, la crise n'aurait pas été si violente en France.

Sécuriser la délégation de pouvoir et de responsabilité.

L'enquête montre une grande ignorance sur les risques juridiques encourus par les personnels d'encadrement tant au plan pénal que civil.

Pour une obligation de formation sur la délégation de pouvoir et de responsabilité **(Proposition 26)**

Le premier axe de sécurisation pour ces personnels ainsi que pour les équipes dont ils ont la responsabilité est **la formation sur la délégation de pouvoir et de responsabilité**. La multiplication de ces formations, par des organismes agréés et indépendants, permet en elle-même de prévenir de nombreuses situations à risque et d'éviter que des directions d'entreprise ne se défaussent sur leur encadrement.

Pour une délégation de pouvoir ou de responsabilité circonscrite et consentie **(Proposition 27)**

L'étendue de la délégation de pouvoir doit être circonscrite, son contenu librement consenti et public.

Pour accomplir sa mission, le délégataire doit être investi de l'autorité suffisante, posséder les connaissances techniques et juridiques nécessaires et disposer des moyens matériels, humains, financiers et techniques requis.

Repenser le travail en présentiel

L'encadrement de proximité, pour sécuriser le travail en présentiel de l'ensemble des salariés, doit disposer de la latitude nécessaire pour intervenir sur le contenu du travail, pour établir les priorités "métiers", doit disposer **des moyens, y compris budgétaires**, pour réorganiser les plages de travail, les équipes et les espaces de travail. **(Proposition 28)**

Décloisonner le travail

Donner à l'encadrement toute **l'autonomie** nécessaire pour decloisonner le travail, établir de la transversalité dans son organisation, co-organiser avec les salariés les collectifs pertinents pour plus de synergies. **(Proposition 29)**

C'est un axe majeur pour en finir avec les mécanismes d'individualisation et d'isolement qui nuisent à l'efficacité du travail tout en générant de forts risques psychosociaux.

Réviser les pratiques managériales, les objectifs et missions à l'aune de la crise sanitaire (Proposition 30)

Ce contexte de travail en mode dégradé sera à prendre impérativement en compte :

- lors de l'évaluation annuelle pour apprécier la qualité du travail accompli.
- pour recentrer l'activité sur les fonctions essentielles (moins de *reporting*, et abandon de la "gouvernance par les nombres")
- Repenser les rapports entre tous les acteurs (fournisseurs, sous-traitants, distributeurs, maillage territorial par les administrations)
- Former l'encadrement à la gestion de crise
- Former à l'élaboration et la mise en œuvre des plans de continuité d'activité, et des plans de reprise d'activité (PRA) prenant tout autant en compte les fonctions métiers que les fonctions supports
- Fonder ces plans sur des analyses transversales des actions et des acteurs (internes ou externes), les analyses sectorielles, trop cloisonnées, étant inopérantes
- Accorder des droits d'intervention aux personnels d'encadrement sur les choix stratégiques de production, de commercialisation et sur les orientations de la recherche et du développement,

Axe 5- Réduire le temps effectif de travail pour protéger les équipes et sécuriser l'activité

La période a été marquée par l'inadéquation ou la carence de plans de continuité d'activité qui pèsent grandement sur le recul économique à ce jour enregistré.

Des équipes de travail à l'effectif étriqué sont des facteurs de fragilisation pour faire face à une crise sanitaire : il suffit que l'épidémie atteigne quelques individus pour compromettre toute l'activité.

Plutôt que d'augmenter la durée hebdomadaire ou annuelle de travail, au risque de surexposer et d'affaiblir les personnels par une charge et un temps de travail excessifs, il convient de débloquer les budgets pour opérer des recrutements, réduire le temps effectif de travail et répartir l'activité sur un plus grand nombre d'individus pour la sécuriser.

(Proposition 31)

Axe 6 - En finir avec les organisations de travail pathogènes

L'installation dans la durée de la crise sanitaire doit amener à revoir immédiatement les organisations du travail pathogènes qui ont été dictées par l'objectif unique de réduction des coûts

Supprimer les open space déshumanisants et dangereux

(Proposition 32)

Le développement d'Open Space bien au-delà de la norme Afnor qui limite à 10 le nombre de salarié-es dans un Open Space a traduit dans l'espace la taylorisation du travail intellectuel. Accompagné d'une organisation en "flex office", sans bureau attitré, il a comme objectif central de faire économiser des m2 aux entreprises et de baisser leurs frais immobiliers.

Pour la qualité du travail c'est autre chose et, au lieu du travail en équipe promis, les open space se sont transformés en organisation déshumanisante, niant l'individualité et le professionnalisme, contraignant les salarié-es à travailler avec des écouteurs pour pouvoir se concentrer.

Les open space traduisent et accompagnent la standardisation du travail intellectuel. Avec la crise sanitaire, les open space se révèlent de redoutables bouillons de culture, encore plus quand ils sont en flex office ! Qu'un salarié-e contracte le Covid-19 et c'est tout le plateau qui sera contaminé. Y mettre fin relève donc de l'urgence sanitaire !

Réinternaliser les emplois

(Proposition 33)

Il faut lancer un mouvement de ré-internalisation des emplois dans l'intérêt économique, social et sanitaire de notre pays et de nos entreprises.

Le bilan de la généralisation de la sous-traitance, y compris sur les fonctions les plus qualifiées (ingénierie, numérique, fonctions RH...) démontre que cela ne se traduit pas par une baisse des coûts, tant la sous-traitance engendre des frais de structure voire de coût du capital quand il faut rémunérer des actionnaires, mais que sa mise en place obéit d'abord aux normes comptables du *Wall Street Management*, avoir une organisation "agile" avec un minimum de salarié·es et donc d'engagements d'avenir.

Pour les intérêts économiques de moyen long terme, c'est une organisation catastrophique qui ne garantit pas la maîtrise des savoirs faire, met en danger les secrets industriels et se traduit en général par une dégradation du travail réalisé qui ne s'inscrit plus dans le long terme ni dans le collectif de travail. Son bilan social est connu avec une casse du collectif de travail et la baisse des droits des salarié·es sous-traité·es.

Son bilan sanitaire s'avère maintenant explosif : comment en cas de contamination, retracer les contacts sociaux de salarié·es qui travaillent dans de multiples entreprises ? Comment mettre en place de vraies mesures de prévention et de suivi avec une multiplicité de donneurs d'ordre et d'employeurs ? Par exemple, durant le confinement, les prestataires en ingénierie informatique (ESN, CGI, Cap Gemini, Accenture, ATOS...) étaient incapables d'indiquer aux représentant·es du personnel quel était le lieu de travail de leurs salarié·es !

Des mesures contre la crise économique et sociale

Axe 7 – Des mesures immédiates contre la crise sociale

Alors même que les entreprises étaient massivement aidées par l'Etat, avec la prise en charge à 100% du chômage partiel, le report des cotisations et impôts et la mise en place de prêts garantis, au mois de mars 2020, 177 500 personnes supplémentaires se sont inscrites au chômage en mars (+ 3,1 %). La dernière fois que l'on avait enregistré une hausse aussi fulgurante, c'était en avril 2009 (+ 86 300) ...

Après avoir mis fin au contrat des précaires, de nombreuses entreprises mettent maintenant à l'ordre du jour des licenciements, avec des plans de départs dits volontaires, des PSE, ou des ruptures conventionnelles.

Le chantage à l'emploi joue à plein, et notre enquête montre que ce sont plus d'un tiers des salarié·es qui dès le mois d'avril considéraient que leur emploi était menacé.

Dans ce contexte, le préalable est l'abandon pur et simple de la réforme de l'assurance chômage, qui durcit drastiquement les conditions d'indemnisation et instaure la dégressivité des allocations chômage pour les cadres.

Renforcer le rôle de l'APEC, conforter ses moyens et missions

(Proposition 34)

La qualité des missions accomplies par l'Agence pour l'Emploi des Cadres est unanimement reconnue. La flambée du chômage engendrée par la récession n'épargne pas les cadres et appelle un renforcement des moyens mobilisés au service de leur emploi : identification de ce que seront les besoins du monde d'après, actualisation et diversification des savoirs et des savoir-faire des personnels d'encadrement pour sécuriser leurs parcours professionnels et satisfaire les nouvelles demandes.

Il convient également de renforcer les moyens dévolus à l'accompagnement des jeunes diplômés, qui seront, avec les seniors, les premiers à pâtir de la crise économique

Ce n'est qu'à cette condition que les PME et TPE, dont le rôle est toujours central dans la décroissance du chômage, trouveront les profils en adéquation avec leurs besoins.

Ceci nécessite la sécurisation financière de l'APEC autour de son mandat de service public

Assurer de nouvelles ressources pour l'assurance chômage : déplaçonner les cotisations et les allocations des cadres

(Proposition 35)

Alors que plus d'un demandeur d'emploi sur deux inscrit à pôle emploi n'est pas indemnisé, l'urgence est d'augmenter les ressources de l'UNEDIC pour garantir des allocations à l'ensemble des privé-es d'emploi.

La CGT et son Ugict proposent de longue date une mesure simple et très efficace : déplaçonner les cotisations et les allocations des cadres supérieurs.

Alors qu'elles sont aujourd'hui prélevées seulement sur la part des salaires inférieure à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, verser des cotisations et allocations en prenant en compte l'intégralité des hauts salaires dégagerait 800 millions d'euros annuels de ressources supplémentaires. Ceci mettrait principalement à contribution les grandes entreprises et permettrait aux cadres supérieurs d'être mieux protégés.

Axe 8 – Protéger notre économie et engager dès maintenant sa transformation

Conditionner les aides publiques à la suppression des dividendes et enclencher la transition sociale et environnementale

(Proposition 36)

Cette enquête démontre que les salarié-es ont déjà payé la crise : 55% des cadres, 45% des professions intermédiaires et 40% des ouvriers employés nous disaient à la mi-avril avoir déjà perdu des jours de congé. De même, la majorité des salarié-es en chômage partiel ou en arrêt maladie ont vu leurs revenus baisser. Par contre, au-delà de quelques annonces spectaculaires, la plupart des grandes entreprises continuent à distribuer des dividendes.

Les négociations se développent maintenant dans les entreprises autour d'accords dit « de solidarité ». Le principe ? Prélever des jours de congés ou de RTT notamment aux cadres pour maintenir à 100% la rémunération du chômage partiel des autres salarié-es au lieu du minimum de 84% assuré par l'Etat.

Une belle opération Robin des bois ? Non, un magnifique tour de prestidigitation, qui, sous couvert de solidarité conduit les salariés à définir entre eux les modalités d'un recul de la masse salariale afin de préserver les profits. À long terme, ces stratégies de division sont mortifères et dangereuses car elles fracturent le collectif de travail.

Ainsi, ceux-là mêmes qui imposent des reculs aux salariés au prétexte de compétitivité, hypothèquent l'efficacité économique de long terme des entreprises en divisant le collectif de travail.

Il convient au contraire de conditionner les aides publiques à la **suppression des dividendes, à l'interdiction des licenciements et à la transformation de l'outil productif** pour répondre aux enjeux environnementaux et sociaux.

La conditionnalité des aides publiques peut aussi être un levier pour **inciter au changement d'objet social et de gouvernance** de l'entreprise (voir ci-dessous).

Les CSE doivent être dotés d'un **droit suspensif** sur les aides publiques.

Des mesures pour protéger nos entreprises et notre industrie

Les difficultés économiques, notamment pour notre tissu de PME/ETI attirent déjà les prédateurs financiers, fonds vautours comme fonds souverains, à la recherche de nos brevets et de notre savoir-faire.

Alors que les prévisions indiquent que le nombre de faillites va augmenter de 25%, il faut mettre en place des mesures immédiates pour sécuriser nos entreprises et notamment :

- **Un élargissement des obligations de transparence et de l'information des IRP** permettre aux CSE de disposer de droits d'informations renforcés et élargis et de moyens supplémentaires, leur permettant de connaître la situation et la stratégie des investisseurs, les pactes d'actionnaires, et la situation de l'ensemble de la chaîne de production à laquelle ils sont intégrés, du groupe donneur d'ordre, aux filiales et sous-traitants. **(Proposition 37)**
- **Une information et un droit de reprise prioritaire des salariés.** Aligner le droit de reprise sur le droit existant en cas de dépôt de bilan, permettrait déjà aux salariés d'être à égalité avec le PDG à la table des négociations. Il faut ensuite réformer en profondeur les tribunaux de commerce, empêchant le clientélisme et garantir une prise de décision faisant primer les intérêts de long terme. Le renforcement de leurs prérogatives permettrait, par exemple, aux salarié·es de les saisir de façon préventive en fonction de l'évolution de l'endettement. **(Proposition 38)**
- **Une protection vis-à-vis du rachat par des fonds souverains ou vautours**, et notamment l'obligation d'une information du comité de groupe français ou européen en cas de rachat de plus de 5% du capital, et un avis suspensif avec droit d'expertise sur les impacts économiques et sociaux **(Proposition 39)**
- Lutter contre le court-termisme boursier en autorisant la **création d'actions à droits de vote multiple dans les sociétés cotées**, comme cela se pratique en Europe du Nord, et des fondations d'actionnaires, comme cela se pratique aux Pays Bas, avec une représentation des salarié·es dans la fondation **(Proposition 40)**
- Le législateur doit aussi tirer les leçons de la dérégulation des années 80, qui est un des facteurs essentiels de la crise de 2008, et interdire les montages opaques diluant la responsabilité et permettant de s'exonérer de l'impôt. **Les rachats d'actions doivent être strictement encadrés et faire l'objet d'une consultation du CE.** Les achats d'entreprises par effet de levier (LBO) et les montages financiers permettant de transférer la valeur dans des paradis fiscaux doivent être combattus notamment par l'adoption d'une **fiscalité dissuasive**. **(Proposition 41)**
- **Les salarié·e·s doivent être représenté·e·s dans l'ensemble des instances** et notamment les conseils d'administration dans lesquels ils et elles doivent représenter au moins 50% et être directement élu·es par les salarié·e·s. Dans les entreprises chargées de service public, les salarié·e·s doivent représenter un tiers des voix, le solde étant partagé à parts égales entre les représentant·e·s de l'État et/ou collectivités territoriales et ceux des usagers. **(Proposition 42)**
- **Répondre aux besoins de financement de nos entreprises** Il s'agit de mettre les banques et la finance au service de l'économie et faire baisser le coût du capital qui asphyxie les entreprises françaises. La Banque Publique d'Investissement doit être dotée de ressources à la hauteur de ses missions. Il est également indispensable de revoir ses missions pour en faire le cœur d'un pôle financier public, au service de l'économie réelle. Appuyés sur l'action de ce pôle financier public, les moyens de l'intervention publique dans l'économie (réglementation bancaire et financière,

bonifications d'intérêts et garanties d'emprunts, nouvelle sélectivité de la politique monétaire) doivent permettre de réorienter les crédits bancaires vers des projets répondant à des critères précis en matière de création d'emplois et de valeur ajoutée, de formation et de recherche, de préservation des ressources naturelles.

(Proposition 43)

- **La fiscalité des entreprises doit cesser de favoriser les grands groupes et de frapper lourdement les PME.** L'impôt sur les sociétés doit être alourdi pour les entreprises qui contribuent à la financiarisation de l'économie ; il doit être allégé pour celles qui favorisent l'emploi, les salaires, l'investissement, la préservation de l'environnement. Il s'agit bien sûr d'un enjeu européen et international, mais des mesures législatives, le renforcement des services fiscaux, et la fin du « verrou de Bercy » et de l'opacité sur les redressements fiscaux, permettraient de limiter considérablement la fraude et l'optimisation fiscale. **(Proposition 44)**

Au-delà de l'objet social cosmétique introduit dans la loi suite au rapport Notat/Sénart, qui ne fonctionne qu'au volontariat et sans aucune norme contraignante pour garantir son respect, **il est temps de généraliser une nouvelle définition juridique de l'entreprise sur quatre piliers : (Proposition 46)**

1. Reconnaître que la mission de l'entreprise est une **mission de création collective**, de production d'un bien ou d'un service utile à la société, en modifiant la définition de la société figurant dans le code civil et en autorisant la création de société à objet social étendu. L'objet social étendu devra faire l'objet d'un contrôle par un comité approprié au sein de l'entreprise comprenant des membres, externes ou internes, désignés par les salariés.
2. Reconnaître en droit un **statut au chef d'entreprise**, distinct du simple mandataire désigné par les actionnaires.
3. Reconnaître que l'entreprise représente une **communauté de travail engagée**, et renforcer les droits des salariés à **intervenir** sur les choix de gestion quotidiens de l'entreprise.
4. Instituer une **règle de solidarité**, faire assumer par exemple aux actionnaires les coûts sociaux de courts et longs termes résultant des choix de gestion. Un « contrat d'éthique productive » pourrait en être l'outil. Dans ce contrat, les voix des actionnaires seraient modulées en fonction de la durée de leur engagement.

Planifier démocratiquement la mobilisation des filières industrielles vitales pour la santé et les besoins de la population

- **Associer** tous les acteurs économiques et sociaux, à commencer par les représentants des salariés, à la définition des productions prioritaires dans la lutte contre la pandémie. Recourir en cas de nécessité à la réquisition, à la nationalisation (Luxfer) ou à la création d'entreprises publiques. **(Proposition 46)**
- Organiser la **relocalisation** de la production à commencer par les filières stratégiques (médicament...) et surtout de nouvelles règles de coopérations industrielles, de partage

des informations (brevets) pour émanciper l'industrie et les services de l'obsession de la rentabilité imposée par les multinationales et les marchés financiers. Ceci doit permettre la mise en place d'une économie circulaire avec circuits courts, éco conception, durabilité des produits, limitation et recyclage des déchets pour répondre au défi environnemental. **(Proposition 47)**

- Nouer les **coopérations** indispensables à l'échelle européenne et internationale. **(Proposition 48)**

Financer des investissements d'avenir sans mettre l'Etat et les entreprises en dépendance vis à vis des marchés financiers

Financer des investissements publics

- **Des centaines de milliers d'embauches** sont urgentes dans les hôpitaux et dans tous les services publics (éducation, recherche, transports, énergie, sécurité, justice...). Ce sont des dépenses d'avenir pour lesquelles on a besoin tout de suite de centaines de milliards d'euros. **(Proposition 49)**
- Pas question d'emprunter cet argent sur les marchés financiers. Il faut de **nouvelles ressources fiscales** (rétablissement de l'ISF, renforcement et modulation de l'impôt sur les sociétés pour les grands groupes) mais cela ne suffira pas. **(Proposition 50)**
- Plutôt que d'injecter 1 050 milliards d'euros d'ici à la fin de l'année sur les marchés financiers, la BCE doit utiliser son pouvoir de création monétaire **pour convertir les dettes publiques** des États de la zone euro en avances non remboursables et pour financer à taux négatifs de nouveaux projets, démocratiquement décidés, pour le développement des services publics et des infrastructures. La Banque européenne d'investissements et, en France, la Caisse des Dépôts et Consignations doivent servir de relais à ces **avances de fonds**, les traités européens actuels le permettent déjà. **(Proposition 51)**

Financer un développement économique fondé sur la valorisation des capacités humaines

- Mise en place, sous l'égide de fonds régionaux et d'un Fonds national pour l'emploi solidaire, d'un dispositif exceptionnel de **crédits bonifiés à taux négatifs**, refinancés par la BCE, pour les entreprises, particulièrement pour les PME, à condition qu'elles s'engagent à maintenir l'emploi et les salaires. **(Proposition 52)**
- **Nouveaux pouvoirs des CSE** pour alerter en cas de non-respect de ces engagements. **(Proposition 53)**
- **Création d'un « livret d'épargne emploi-industrie »** pour orienter l'épargne des Français vers les investissements favorables à l'emploi, à l'écologie et au développement des capacités humaines. **(Proposition 54)**
- Mise en réseau de la CDC et de son groupe (BPI France, Banque postale), de la Banque de France, des administrations économiques, des réseaux bancaires mutualistes ou

nationalisés dans le cadre d'un **pôle financier public** animé d'une mission de mobilisation du crédit et de l'épargne en faveur d'investissements répondant à des critères d'efficacité sociale (emploi, salaires, conditions de travail), économique (création de richesses dans les territoires) et écologique (économies d'énergie et de matières premières...). **(Proposition 55)**

Axe 9 – Relancer l'économie par des investissements d'avenir dans les services publics, l'économie des soins, la transition environnementale, la recherche et les qualifications

Investir dans les services publics et l'économie des soins

(Proposition 56)

La crise du covid-19 a montré à quel point la France avait détérioré les services publics de santé et de soins, avec des plans d'austérité drastiques (baisse du nombre de lits, mode de gestion privée des hôpitaux...).

Un plan de relance économique doit s'appuyer sur une **nouvelle politique publique de santé et de soins**, abrogeant les décisions retenues jusqu'alors (notamment les demandes d'économie sur les budgets des hôpitaux ; la tarification à l'acte...) et la mise en œuvre d'un plan d'urgence pour faire face à la pandémie avec un plan de recrutement important et une revalorisation de leurs rémunérations.

Au-delà, c'est toute l'économie des « soins aux autres » qui doit être réinvestie, pour faire face aux urgences en matière de dépendance des personnes âgées, mais aussi prendre soin des jeunes et des handicapés.

Pas question de laisser la finance continuer à spéculer sur la prise en charge de nos aînés ou de nos enfants ! Un grand plan d'investissement public doit permettre de **rouvrir massivement et en proximité des lits** dans les hôpitaux, de créer un grand **service public de la petite enfance et de d'aide à l'autonomie** pour les personnes âgées dépendantes.

Une étude publiée par la Confédération syndicale internationale en 2016 dans le cadre de sa campagne « Investir dans l'économie des soins », évalue qu'un investissement de 2 % du PIB dans l'économie des soins dans sept pays permettrait de créer plus de 21 millions d'emplois et d'aider les pays à relever le double défi du vieillissement de la population et de la stagnation économique.

Investir dans l'économie de soins (au sens large) permet de changer de paradigme : créer des emplois, relancer l'économie, revaloriser les professions du « soin aux autres », en améliorer

les conditions de travail, les salaires, et ainsi aller vers une société plus égalitaire, plus juste, où le bien-être est la valeur fondamentale, où l'utilité sociale de toutes les professions « du soin » sera reconnue.

Pour les femmes, l'impact est doublement émancipateur : une amélioration de la qualité de leurs emplois, le secteur du soin étant très majoritairement féminisé, et une émancipation des tâches ménagères, alors que la prise en charge des personnes dépendantes (enfants, handicapées et personnes âgées) est toujours très majoritairement assumée par les femmes.

(Re)Mettre en place une capacité d'action et d'anticipation stratégique en matière sanitaire

(Proposition 57)

Pour faire face à la survenue de nouvelles pandémies, dont l'OMS énonçait le risque élevé dès 2018, il convient de (re)créer en France un établissement public administratif rattaché au Ministère de la Santé, organisant et maintenant en capacité opérationnelle la **réserve sanitaire** (professionnels de santé réservistes), et investie des pouvoirs les plus étendus pour identifier les produits de santé stratégiques et en gérer les stocks.

L'établissement devra être doté du **budget et de la latitude décisionnelle** nécessaires pour passer sans délai toute commande utile en période de crise sanitaire. Son pilotage sera confié à des professionnels de santé rompus à la gestion des crises sanitaires en France ou à l'étranger.

Reconnaître les qualifications, et revaloriser les métiers à prédominance féminine

(Proposition 58)

La crise sanitaire a montré combien la **rémunération** des soignant·es, notamment de celles et ceux qui exercent dans le public, était déconnectée de leur niveau de qualification. Elle a aussi montré à tous les parents qui ont été contraint de faire l'école à la maison qu'enseigner est un métier hautement qualifié. Des professions dans lesquelles les femmes sont majoritaires, et notamment les infirmières (87% de femmes) et aides-soignantes (91% de femmes), les enseignant·es (près de 70% de femmes) ...

Ces métiers sont considérés comme des « **métiers de femmes** » pour éduquer, soigner, assister, nettoyer, écouter, coordonner... bref faire appel à des « compétences présumées innées », si « naturelles » quand on est femme... Or ces métiers sont **structurellement dévalorisés**, et la CGT se bat depuis longtemps pour qu'ils soient revalorisés. Cette dévalorisation est l'un des facteurs expliquant les 26% d'écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Pour revaloriser ces métiers, il faut exiger que la loi soit enfin appliquée car elle prévoit l'égalité de salaire pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale. La loi exige en effet d'appliquer l'égalité salariale entre emplois différents mais considérés de même valeur. Et donc de comparer la valeur des emplois très féminisés avec d'autres emplois à prédominance masculine.

Et quand on regarde de près les **compétences et qualifications** mises en œuvre dans les métiers féminisés, on constate le plus souvent leur sous-valorisation : par exemple, les diplômes des métiers de service ne sont toujours valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels. La dimension « relationnel » dans les métiers de services est considérée comme une qualité personnelle, niant ainsi les connaissances et l'expérience professionnelles pourtant indispensables.

Les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées ont bien souvent une moindre reconnaissance que les responsabilités budgétaires ou financières. Être constamment interrompue ou effectuer une multitude de tâches différentes au sein d'un même métier n'est pas reconnu comme de la **polyvalence professionnelle**.

Soutenir – physiquement et psychiquement – un patient en fin de vie, apporter des soins à domicile sans équipements professionnels ou encore passer des milliers d'articles par heure à une caisse, tout en maintenant un sourire commercial, représentent **des formes de pénibilité et de charges physiques ou nerveuses**, non reconnues dans ces emplois...

À titre d'exemple, le salaire des infirmières en France est l'un des plus bas de tous les pays développés : inférieur de 9% au salaire moyen français, alors qu'en Allemagne, une infirmière gagne 10% de plus que le salaire moyen allemand ou en Espagne, 28% de plus (OCDE, données 2017).

L'État se doit de donner l'exemple, en tant qu'employeur, en revalorisant immédiatement les emplois et carrières à prédominance féminine de la fonction publique. Il doit aussi s'engager en tant que financeur des secteurs sanitaires, sociaux, éducatifs et de la dépendance !

Dans le privé, l'Etat doit imposer la renégociation immédiate des classifications des métiers à prédominance féminine pour garantir une revalorisation des grilles et le respect de la loi.

Investir dans la recherche et l'enseignement supérieur

(Proposition 59)

La crise du Covid-19 a démontré combien préserver des **capacités de recherche fondamentale de long terme** était indispensable. Le financement par projet a au contraire conduit à orienter notre recherche sur le long terme, nous privant ainsi de toute possibilité d'anticipation stratégique. Si les recherches lancées sur le SRAS en 2009 avaient été financées et prolongées, nous ne serions pas aujourd'hui dans de telles difficultés.

En limitant à 2,2% la part du PIB consacré à la recherche, la France est bien loin des objectifs européens. Il convient de mettre en place une **loi de programmation** pour atteindre sans attendre 3% du PIB consacré à la recherche dont au moins 1% à la recherche publique, évaluer, remettre à plat et conditionner strictement le Crédit Impôt Recherche et sortir du financement par projets qui soumet l'ensemble de la recherche au court terme.

Pour se garantir un avenir, la France doit **sortir les étudiant·es et les universités de la paupérisation scandaleuse** dans laquelle les pouvoirs publics les ont installés. Un plan d'investissement massif dans l'enseignement supérieur et la recherche doit nous permettre de relever les défis de la **transformation environnementale et numérique** notamment.

Décarbonner notre économie

(Proposition 60)

L'ADEME estime entre 500 000 et 900 000 créations d'emplois si la France investit massivement dans la transition énergétique.

Il convient de mettre en place un plan d'investissement dans de grands projets **d'infrastructures dans l'énergie** (stockage de l'électricité, recyclage de nos déchets nucléaires, batterie électrique, développement des énergies renouvelables) **les transports** et notamment le fret ferroviaire, ou encore la rénovation énergétique des logements et **bâtiments**.

Ces grands projets devront assurer à terme le mix énergétique ainsi que les engagements bas Carbone que la France s'est fixés.



Annexe méthodologique

Contexte

Dès le début du confinement le 16 mars, l'Ugict-CGT a souhaité réaliser un état des lieux de la situation professionnelle des cadres et professions intermédiaires et plus généralement des salarié·es. Les services de la statistique publique n'avaient alors pas proposé de dispositif particulier en dehors des remontées administratives et faisaient face à l'impossibilité pratique de faire appel aux personnels enquêteurs de l'INSEE. L'Ugict a donc sollicité les syndicalistes CGT de la Drees et de la Dares, membres également du collectif "[Des chiffres et des luttes](#)", pour construire une **enquête anonyme, respectant le mieux possible les canons internationaux de rigueur méthodologique et scientifique : l'enquête "TrEpid"**.

Objectifs

Comment a été décidée l'affectation des salarié·es au télétravail, au travail en présentiel ou au chômage technique ? Comment ont évolué les conditions de travail ? Quelles mesures de protection des salarié·es ont été mises en place ? Les revenus ont-ils diminué ? A quelles difficultés font face les télétravailleur·ses ? Les représentants du personnel sont-ils écoutés par les employeurs ? Pour répondre à toutes ces questions, la CGT a donc développé un **dispositif d'enquête capable de prendre en compte la diversité des situations professionnelles**.

Les réponses servent à fournir des indicateurs quantitatifs qui permettent de comparer les salarié·es selon leurs caractéristiques socio-professionnelles. Sans prétention à l'exhaustivité ou à la représentativité parfaite, l'enquête a néanmoins recueilli **34 000 réponses** issues de milieux professionnels très divers, dont **25 000 exploitables** pour étudier la situation des travailleurs français. Ses résultats ont pour but d'alimenter le débat public et de fournir des éléments aux décideurs, aux organisations syndicales et aux salarié·es dans leurs administrations et entreprises respectives.

Gestion et passation

Le questionnaire a été élaboré par des militant·es syndicaux et des statisticiennes et statisticiens travaillant au ministère des affaires sociales, experts dans les thématiques abordées. Le questionnaire a été ensuite diffusé par les réseaux syndicaux de l'Ugict et de la CGT. Il a ainsi été administré dans de nombreuses entreprises et administrations auprès de l'ensemble des salariés. Enfin, il a été relayé dans différents médias (voir la revue de presse sur <https://luttevirale.fr/presse-mai/>)

Thèmes du questionnaire

Le questionnaire balaie plusieurs thèmes. Après une série de questions visant à mieux cerner le profil des répondants, le questionnaire aborde leur situation depuis le début du confinement. Pour les personnes en emploi (la majorité des répondants), le questionnaire prend alors des voies différentes selon que la personne se rend toujours sur son lieu de travail, qu'elle télétravaille ou bien qu'elle a été placée en chômage partiel ou licenciée.

Pour un certain nombre de personnes que l'on peut imaginer suffisamment informées sur la situation de leur établissement (syndicalistes, encadrants...), le questionnaire contient enfin des questions sur la situation générale de leur entreprise, au-delà de leur propre situation personnelle.

Dans la mesure du possible, les questions proviennent ou ont été adaptées à partir d'enquêtes de la statistique publique, portant le **"label de qualité statistique et d'intérêt général"** décerné par le comité national de l'information statistique (Cnis). D'autres questions ont été rédigées pour répondre aux questions soulevées par le contexte particulier de la crise sanitaire.

Modalités de l'enquête

Champs de l'enquête : population active et population inactive pour certains items, France entière.

Période de collecte : du lundi 6 avril au lundi 27 avril 2020 (3 semaines).

Mode de collecte : exclusivement en ligne (un questionnaire en français et une traduction en anglais).

Passation : la durée de réponse du questionnaire varie de 2 à 18 minutes selon la situation, pour une moyenne de 10 minutes.

Conformité à la réglementation en vigueur : Les modalités de collecte et de traitement en ligne ont été précisées afin de garantir le strict respect de la réglementation nationale (RGPD) en matière de traitement informatisé, de confidentialité et de conservation des données recueillies (voir sur : <https://luttevirale.fr/enquete/modalites/>).

Biais de la méthodologie : En l'absence des moyens de collecte réservés aux enquêtes de la statistique publique, il nous a été impossible de se baser sur un échantillon aléatoire. L'échantillon comporte donc des biais dans la sélection des répondants, dont les caractéristiques moyennes ne correspondent pas à celles de l'ensemble de la population.

Tout d'abord, les sympathisants CGT ont par construction, eu une probabilité plus grande d'être informée de l'existence de l'enquête, et donc d'y répondre. Cet effet se traduit par exemple par le fait que, sur l'ensemble des répondants, le taux de syndicalisation est de 49

%, alors que l'enquête CT-RPS mesurait un taux de 11 % en 2016 (Dares-DGAFFP-Drees-Insee), et de 19 % dans la fonction publique.

Une autre distorsion est liée à l'accès à la connexion par internet et à la disponibilité des répondants. Comme dans toutes les enquêtes par questionnaire en ligne, la population répondante ne peut évidemment pas être totalement représentative de la population française alors même qu'une partie de la population n'a pas d'accès à Internet ou alors une utilisation moindre des canaux de diffusion de l'enquête. L'Insee estime ainsi par exemple que 12 % de la population française n'a pas d'accès Internet à domicile, une part qui varie avec l'âge et le niveau de diplôme (Bernard et al, "Conditions de vie des ménages en période de confinement", Insee Focus, 21 avril 2020).

Par ailleurs, la situation actuelle, causée par la crise sanitaire, accentue cet effet de sélection : les personnels soignants, particulièrement mobilisés, ont ainsi proportionnellement moins répondu à cette enquête, alors qu'au contraire les cadres, ou les télétravailleurs, sont sur-représentés (58 % des répondants sont en télétravail, avant redressement, alors qu'on estime plutôt cette proportion à 25 % environ sur la population française).

Méthode de redressement et correction des biais

Si les biais dans la structure des répondants est indéniable, ses conséquences sont limitées pour plusieurs raisons. Tout d'abord, des méthodes de redressement de l'échantillon obtenu ont été mises en œuvre, pour que, sur un certain nombre de variables mesurables, **la structure s'approche de celle de la population française** : la répartition par genre, catégorie socio-professionnelle, type d'employeur et syndicalisation a ainsi été corrigée par application d'une méthode dite de calage sur marges (voir Sautory, O. (1993), « *La macro Calmar. Redressement d'un échantillon par calage sur marges* », Document de travail F9310 de la DSDS, Insee).

La méthode de redressement de l'échantillon nécessite cependant de s'appuyer sur des variables observables, ou au moins sur lesquelles l'enquête permet d'avoir une information suffisamment solide ; **l'enquête peut donc être dite représentative sur les caractéristiques contrôlées.**

Tableau 1 : Structure avant et après calage sur marges de l'échantillon des répondants à l'enquête TrEpid

Caractéristique étudiée	Dans l'échantillon brut	Dans l'échantillon pondéré
Part de femmes	57 %	50 %
Part d'ouvriers	44 %	47 %
Part de cadres	26 %	28 %
Part de salariés du privé	47 %	68 %
Part de salariés de la fonction publique	49 %	24 %
Part de syndiqué-es	49 %	12 %

Enquête TrEpid (Ugict-CGT, CGT-Dares, CGT-Drees) ; calculs CGT-Dares et CGT-Drees

Champ : personnes en emploi, France

Ne disposant pas par ailleurs de statistiques précises sur la situation actuelle des travailleurs (présentiel, télétravail, chômage partiel...), il n'est pas possible d'effectuer de redressements sur ces aspects. La surreprésentation des télétravailleurs est donc toujours présente dans les données redressées. Dès lors, les analyses ont plutôt intérêt à privilégier des analyses séparées par situation de travail, sans tenter de décrire l'ensemble de la population.

Notons par ailleurs que les questions abordées dans l'enquête sont dans leur majorité des questions factuelles plutôt que des questions d'opinion. En effet, dans la mesure du possible, les évaluations et les jugements des répondants ont été mis de côté pour qu'ils décrivent objectivement leur situation, et en cela les réponses ont moins de raisons de varier selon le positionnement politique. **On observe d'ailleurs que sur les questions factuelles, les réponses aux questions diffèrent assez peu selon que le répondant est syndiqué ou non.**

Les résultats de cette enquête sont comparables aux chiffres qui proviennent d'autres source, notamment à l'enquête Acemo-Flash, menée par la Dares, qui est à ce jour la source la plus fiable sur cette thématique. (Cette enquête s'adresse aux entreprises de 10 salariés ou plus, dans le secteur privé non-agricole, excluant de fait également les particuliers employeurs.)

Les indicateurs calculés sur cette population dans l'enquête TrEpid sont assez proches des résultats de la Dares : au sein des différents secteurs par exemple, les parts de travailleurs sur site ou en télétravail sont proches (tableau 2). Ainsi, on peut voir que les biais de l'enquête sont limités et que ses résultats correspondent à ceux observés dans une enquête classique de la statistique publique.

Sur d'autres aspects, comme sur les risques encourus par les salariés, des écarts significatifs existent entre Acemo-flash et TrEpid. Néanmoins, ces écarts sont largement explicables par le mode d'obtention des informations : Acemo interroge les employeurs, alors que les salariés sont interrogés directement dans l'enquête présentée ici.

Un document d'études de la Dares présente justement les écarts de perception entre ces deux populations sur ces indicateurs, à partir de l'exploitation des volets "Employeurs" et "Salariés" des enquêtes "Conditions de travail" (Desjonquères, 2019, "*L'exposition aux risques du travail : quels écarts de perception entre les salariés et leurs employeurs ?*", Document d'Études 2019-230).

En période de crise sanitaire, il n'est pas exclu que ces écarts soient encore plus forts qu'à l'ordinaire. Donner une place à la vision des travailleurs sur leurs conditions de travail semble essentiel.

Tableau 2 : Comparaison sur quelques indicateurs des résultats de l'enquête Acemo-flash (Dares) et TrEpid (Ugict-CGT)

	Acemo flash (Dares)	TrEpid (Ugict-CGT)
Part des salariés travaillant sur site ou sur chantier	27 %	21 %
dont secteur de la construction	11 %	13 %
Part des salariés en télétravail	25 %	54 %
dont industries extractives, énergie	30 %	36 %
Part des salariés en chômage partiel	25 %	15 %
dont secteur des transports	20 %	23 %
Part des salariés dont la charge de travail ou le temps de travail a diminué du fait de la baisse de la demande ou de problèmes imprévus*.	85 %	80 %

Sources : enquête flash Acemo ([Dares](#), collecte du 1er au 10 avril 2020), enquête TrEpid Ugict-CGT et CGT-ministères sociaux

Champ : salariés du privé (entreprises de plus de 10 salariés pour Acemo-flash ; il n'est pas possible d'utiliser la taille d'entreprise dans l'enquête TrEpid).

Remarque : les deux enquêtes ne mesurent pas cet indicateur de la même façon : Acemo-flash interroge des entreprises sur leur activité, tandis que l'enquête TrEpid interroge directement les salariés sur leur temps et leur charge de travail.

En comparant enfin avec les résultats d'autres sondages menés par des instituts privés, les résultats sont assez proches également.

Une [enquête menée par Odoxa entre le 25 et le 30 mars 2020](#) affirmait ainsi qu'un salarié sur quatre a peur de perdre son emploi à cause de la crise sanitaire ; au mois d'avril, l'enquête TrEpid donne un niveau de 32 % pour le même indicateur. Quant au sentiment de "boule au ventre" que 43 % des travailleurs qui se rendent toujours à leur lieu de travail éprouvent à la crainte d'attraper le coronavirus (TrEpid), il se rapproche des 30 % qui répondent avoir "tout à fait" peur d'être contaminés (41 % supplémentaires ont "un peu" cette peur) selon l'étude Odoxa.

Les résultats obtenus par cette enquête ne sont donc pas contradictoires par rapport aux résultats d'autres enquêtes menées depuis le début du confinement, et apportent un point de référence sur de nombreuses questions que ces études n'avaient pas abordées.

En bref

En conclusion, les précautions à prendre pour lire les résultats produits peuvent être résumés de la façon suivant :

- **La structure des répondants peut induire de légers biais**, à cause de la sélection non-aléatoire des personnes interrogées, qui peuvent donc ne pas être représentatives de la population française.
- **Des méthodes statistiques ont été employées pour redresser l'échantillon** en fonction des caractéristiques observables de ces individus (âge, genre, statut d'emploi, statut, syndicalisme...), et l'échantillon obtenu peut donc être considéré comme représentatif de la population française sur la plupart des aspects.
- Les biais de la collecte n'ont cependant pas pu être corrigés concernant la répartition des situations actuelles des travailleurs (télétravail, travail en présentiel, chômage partiel). **Concernant cet aspect, l'enquête est donc représentative sur chacune de ces populations séparément, mais pas sur la population entière.**

[**VERBATIM**]

Éducation nationale :

Très compliqué d'enseigner à distance ainsi que pour les parents qui sont obligés d'imprimer des documents. Familles pauvres sont très défavorisés par ce nouveau système. Certains parents ne répondent pas donc je ne sais pas ce que deviennent certains élèves.

La déconnexion ! J'ai dû contacter les parents avec mon adresse mail et mon numéro de téléphone pour la continuité pédagogique. Du coup je reçois des mails et des appels du lundi au dimanche de 7h jusqu'à 1h30 !

Chercher des supports d'apprentissages qui puissent être abordables pour tous, sachant que certains n'ont pas un accès facile au numérique ou n'ont pas d'imprimante. J'ai l'impression de creuser les inégalités. J'ai eu une maman en larmes car sa fille (pourtant bonne élève) refuse de travailler avec elle. J'ai senti de fortes tensions entre elles.

L'enseignement à distance a considérablement augmenté mon temps de travail, plus de 90h par semaine, affectant mes capacités cognitives et de concentration.

Ecole / Etudes en confinement :

Absence du corps pédagogique : presque aucune nouvelle en deux mois, très peu de suivi, quelques professeurs nous envoient du travail sur base de volontariat

manque de motivation : difficile de travailler seul malgré la mise en place d'outils facilitant le travail à distance. La principale raison de ma démotivation est l'absence de l'école à nos côtés.

aucune remise en question de la part de l'école : après deux mois quasiment

sans nouvelle, dans son courrier officiel en date de ce lundi 20 avril, l'école nous apprend qu'elle maintient cours et partiels dès le 11 mai malgré le danger d'une reprise si hâtive, et n'apporte aucune explication à l'absence outrageante du corps enseignant et pédagogique depuis un mois et demi.

Je dois partager mon ordinateur avec 2 de mes enfants qui ont des cours en visioconférence.

Je suis étudiant-e et dans mon université les activités pédagogiques continuent, j'ai beaucoup de devoirs à faire et à rendre dans des périodes courtes. Je suis confiné-e avec encore deux autres dans une seule pièce de 25m², et en plus j'ai des troubles de concentration et dyslexie, donc il est très compliqué pour moi de rester concentré-e, ça a devenu une torture, je crains de ne pas finir à l'heure. En outre, le seul ordinateur que j'ai je dois partager avec ma sœur qui est aussi étudiante, a aussi des devoirs à faire et besoin de l'ordi pour son télétravail.

Intermittents, artistes :

Activité professionnelle quasi à l'arrêt. Pas de rendez-vous ni de développement du réseau professionnel. Pas de vision sur l'avenir professionnel. Travaillant dans le spectacle, il n'est actuellement pas possible de se projeter en raison de l'annulation des festivals et l'organisation de la saison culturelle n'est à ce jour pas envisageable ne sachant pas comment va s'organiser le déconfinement et comment vont être autorisés les rassemblements de personnes.

Etant intermittent les principales difficultés sont liées à mon avenir. Les salles de spectacles et rassemblements étant interdits jusqu'à nouvel ordre (au moins mi-juillet d'après les dernières nouvelles), la saison de plein emploi des intermittents se situant l'été nous allons être privés de cette période très fournie et risquons pour beaucoup de perdre nos droits aux allocations, dû au non renouvellement de nos 507h obligatoires.

Je suis technicien son, je devais obtenir mon statut le 31 mars 2020 mais toutes mes dates ont été annulées et donc pas rémunérées, et sans le statut d'intermittent je n'ai aucune indemnisation, donc 0 revenus mis à part 200 euros de prime d'activité. Eh Merci la France !

Soignants :

Anxiété de toute l'équipe, pas assez de masques, fatigue due au stress de croiser les malades à la pharmacie et aux transports en commun déserts et donc parfois dangereux

Manque de surblouses, personnel à qui on demande de faire le travail d'un infirmier en réanimation sans qu'ils soient formés ce qui engendre du travail supplémentaire et beaucoup de stress pour pouvoir les soutenir et éviter une erreur dramatique

Mener de front l'activité syndicale et mon activité professionnelle (infirmière).

Ne pas travailler alors que je suis infirmière et qu'il en manque à certains endroits.

Chômage partiel / congés imposés vs. charge de travail maintenue :

en chômage partiel (50%) le nombre de réunions ne baisse pas -> difficile d'avancer sur son travail

*la charge de travail est la même voir augmentée alors qu'un jour de congé m'est imposé par semaine la difficulté d'organisation de mon travail en télétravail notamment pour la signature de documents ou échanges techniques avec mes collègues et techniciens
peu de soutien de la part de ma hiérarchie qui se "cache" derrière des décisions groupe ou du PDG*

Des salariés sont placés en chômage partiel alors que leur mission est possible à effectuer en télétravail. Certains étaient déjà en télétravail 1jour par semaine, d'autres ont mis en place leur environnement de télétravail en début de crise (16 mars) avant d'être placé au chômage partiel le 23. Cela entraine un sentiment de déconsidération et de crainte par rapport a son emploi. L'utilisation massive et quasi immédiate (23 mars) par l'entreprise (grosse entreprise) de la solidarité nationale pour payer les salaires fait éprouver de la honte vis à vis de leur entreprise aux salariés.

Visibilité des conditions du chômage partiel :

Depuis le 17 mars je ne sais pas si je suis en chômage partiel et quels nombres d'heures, ou en arrêt maladie pour garde d'enfant. En attendant, je télétravaille les après-midi autant que possible à la demande de mon employeur (matin = école à la maison). Pas de discussion avec l'employeur sur la possibilité de télétravail sans chômage pour les collègues sans enfants.

Le manque d'information général sur les droits des salariés concernant le refus du chômage partiel pour privilégier le télétravail à temps plein ou partiel, lorsque cela est possible. La mise à l'écart du salarié quant à la demande unilatérale de chômage partiel de l'employeur vers la Dirrecte.

En présentiel :

A la tête d'un bureau de Poste prenant en charge la totalité du trafic courrier colis d'un arrondissement depuis 3 semaines, nous faisons face chaque jour à un afflux de clients très important (environ 200 clients par vacation) qui rend le travail très stressant. Malgré les mesures barrière, le matériel (gants, gel, plexiglas), la limitation des clients dans le bureau, le contact client est inévitable et la manipulation de plusieurs centaines de courriers et colis chaque jour est très stressante pour mon équipe. avec le temps qui passe, l'autre risque est de s'inscrire dans une routine dangereuse. Par ailleurs en tant que manager je m'expose à l'extérieur du bureau pour réguler le trafic, expliquer faire patienter et suis de ce fait très exposée.

Difficile de faire comprendre à beaucoup de salariés les dangers de cette pandémie et d'expliquer les gestes barrière et la distanciation sociale. En plus je passe pour le râleur de service aux yeux de la hiérarchie pour avoir réclamé les différentes protections

Conditions de travail en télétravail :

Garder mon bébé de 8 mois tout en travaillant. Mes pauses dans la journée ou le midi ne sont pas des pauses mais des moments pour lui donner le biberon, je mange devant mon écran en travaillant une fois qu'elle fait sa sieste.

J'ai pris ma chaise de bureau du travail mais je n'ai pas de bureau chez moi, nous travaillons donc à 2 sur notre table à manger en plein milieu du salon. Cela empiète sur notre vie de famille (plus de table à disposition) mais la table est également trop haut et me provoque des douleurs.

Pressions psychologiques et harcèlement moral pour m'obliger à installer le système de visioconférence Zoom sur mon PC personnel alors que je ne participe que très peu à des réunions inutiles. Mes refus écrits ont fini par des menaces écrites et orales de sanctions disciplinaires par ma hiérarchie avec intimidation. Création d'un groupe Whatsapp de service avec des notifications ne concernant pas le travail la plupart du temps et ma N+2 envoie des chansons ou des blagues le week-end. Le numéro de portable personnel que j'avais fourni a été utilisé sans mon accord par ma responsable "parce que c'est plus pratique de communiquer".

Coûts monétaires du télétravail :

Absence de contribution de l'employeur à mes repas le midi, alors que je pensais que c'était obligatoire qu'il y ait une prise en charge au moins partielle.

Absence de prise en charge de l'abonnement Internet, alors qu'il m'est nécessaire pour travailler et qu'il était pris en charge par l'employeur jusqu'à l'an dernier pour les télétravailleurs un jour par semaine.

Vie pro / vie perso :

Articulation vie professionnelle et vie privée dans le cadre du télétravail à temps plein : pas de limite claire entre les différents temps (professionnel et personnel), difficultés à encadrer les heures de travail et couper avec la vie professionnelle (WhatsApp professionnel utilisé 24h/24 avec notification)

concilier garde d'enfants+ consigne de l'école + télétravail du conjoint + demandes des agents de mon équipe + demande de la hiérarchie + la vie normale

Santé mentale :

Pour moi, le travail ne s'est aucunement arrêté et tout le monde romantise cette longue période de confinement, demandant instamment d'assurer la "continuité pédagogique" en plus d'être ravi pour moi car "c'est le moment rêvé pour rédiger la thèse". Sauf que nous sommes tous les deux en télétravail dans un 40m² et nous ne pouvons travailler que dans notre pièce principale. Nous avons remarqué que notre consommation d'alcool, quasi inexistante auparavant, est devenue plus régulière, de même, nous sommes beaucoup plus anxieux, n'arrivons plus à dormir ou faisons cauchemars sur cauchemars.

Je trouve le télétravail à temps plein compliqué : j'ai du mal à m'auto-organiser et rester productive, malgré ma volonté. Je rencontre des temps de procrastination que je n'arrive pas à gérer. Je précise que ce n'est pas lié à la présence d'enfants car je n'en ai pas. Cette difficulté génère angoisse, stress, parfois déprime (je me sens nulle et inefficace)

Problèmes de matériel :

Même après 3 semaines, aucune solution vraiment fiable pour organiser une réunion audio sans problèmes techniques, on peut changer jusqu'à 3 fois de solutions logicielles au cours d'une même réunion.

Difficultés de connexion au réseau informatique de l'entreprise, dues au sous-dimensionnement des serveurs. En mettant 3800 salariés en télétravail, tout le système s'est écroulé, la direction n'ayant pas voulu accroître la charge gérable à cause d'a priori sur l'inefficacité des télétravailleurs.

Je fais partie des agents qui n'ont pas été considérés comme prioritaires dans l'attribution du matériel informatique et dans la mise en place d'un accès au réseau intranet de mon administration. Je ne peux donc pas effectuer mes tâches à distance et ai été placée d'office en ASA. Je vais donc perdre mes RTT alors que dans l'absolu, il y avait possibilité d'effectuer une grande partie de mes tâches en télétravail. Je fais partie des 3 agents (sur 19) à ne pas pouvoir travailler en ce moment. Par ailleurs je n'ai donc plus aucun accès aux informations liées à mon travail puisque je ne peux pas accéder à mes mails professionnels à distance.

Manque d'information, de visibilité :

Absence de collectif. Décision sans consultation amenant une division du personnel : télétravailleur ou non: imposition des congés à des personnes qui ne sont pas responsables des choix organisationnels de l'établissement.

Adapter ma charge de travail au temps disponible sans échanges directs avec mon équipe et ma hiérarchie. Pas d'espace de discussion pour exprimer les conflits éthiques.

Le manque de précision sur la mise en place progressive du retour au travail à partir du 11 Mai: aura-t-on des masques, du gel hydroalcoolique, blouse et charlotte pour se protéger ?

Aura-t-on le droit de refuser de travailler en présentiel si ces mesures de sécurité ne sont pas disponibles ?

Craintes vis à vis de l'avenir. Mon CDD va prendre fin, je devais passer en CDI mais ce ne sera pas possible compte tenu du chômage partiel. Je vais donc me retrouver au chômage, sans certitudes vis à vis de la reprise de l'activité de mon entreprise, et dans quels délais

Travailleurs en situation de handicap :

Dans mon administration, avec le télétravail généralisé (qui était très minoritaire avant le confinement), se pose la question des personnes isolées ou souffrant de handicap voire de dépression qui peuvent être laissées de côté, livrées à elles-mêmes et souvent seules chez elles, avec tous les risques que cela peut représenter. Et ce sont elles à qui on va retirer 10 jours de congés !

En attente pour que l'on m'amène mon fauteuil de bureau et mon repose-pied (je suis RQTH) et j'ai besoin de travailler dans une posture ergonomiquement correcte, ce qui n'est pas le cas pour le moment. Mais en étant en situation de handicap et sachant que mon poste va rester en télétravail encore de nombreuses semaines, le besoin devient impératif. Je n'ai pas les moyens physiques pour charger mon fauteuil dans mon véhicule personnel (trop lourd et trop encombrant).

Encadrants :

Gérer le stress de mes agents et de mes clients, en même temps que la pression de ma direction. Je ne veux pas faire peser la pression sur mes agents qui sont suffisamment stressés comme ça, je prends sur moi mais reviens extrêmement fatigué chez moi le soir.

Je dois négocier avec mon employeur qui me licencie de manière injustifiée car j'ai voulu défendre mon équipe qui n'avait pas de moyen de protection.

Représentation du personnel :

Aucun débat avec la Direction qui ne fait que de courtes réunions d'informations descendantes. La Direction essaye, malgré les circonstances, de faire passer ses projets initialement prévus sans discussion puisque les instances ne peuvent pas se réunir normalement.

Celle de ne pas pouvoir disposer des informations nécessaires à mon mandat de DS CGT dans l'entreprise : aucune consultation du CSE concernant le PCA et encore moins des organisations syndicales

Le fait que la direction nous consulte fréquemment lors de CSE extraordinaires (plan de reprise, conditions sanitaires de reprise, imposition de 6 jours de congés par anticipation dans le cadre de la loi d'état d'urgence, mise en œuvre de l'activité partielle, etc..), mais que nos avis quasiment unanimement défavorables ne sont pas pris en compte -> La direction déroule son plan de reprise, pour limiter l'impact "économique" et recréer rapidement du "cash".

L'employeur refuse aux OS et aux syndicats de pouvoir communiquer avec les salariés et refuse également de nous transmettre la liste des télé travailleurs. Nous vivons cela comme une entrave. Nous pallions cette entrave par notre réseau mais il ne saurait couvrir l'intégralité des salariés. Nous craignons l'isolement des salariés dans un contexte où l'employeur communique à tout va et où les managers créent des groupes WhatsApp réunissant les membres de leur équipe.

Quelques rares éléments positifs :

Aucune, ; au contraire, le télétravail me permet d'économiser 2 à 3 h de transports par jour!

Aucune vraiment à part ne pas voir ses collègues pour échanger et l'ambiance agréable qui manque un peu. Mais 2-3 mois c'est si peu dans une vie professionnelle. Pour moi, c'est plutôt positif car cela permet de voir que l'on peut travailler autrement. Moins d'heures mais plus concentré sur ce que l'on fait. La difficulté est de ne pas en faire de trop non plus (pas plus qu'au bureau), de prendre des pauses et de ne pas rester trop longtemps sur un même sujet. Il faut varier car les jours se ressemblent beaucoup. Cependant, le fait d'être chez soi permet de nous organiser pour les tâches ou loisirs personnels, c'est un plus. On n'a plus de déplacement, ce qui est un point positif pour le climat et le porte monnaie.

aucune en particulier. Je suis une sorte de veinard. Pour l'instant.

Bonus :

Aucune en particulier... je remercie mes collègues et mes responsables N+1 et N+2 pour leur présence bienveillante... Nos conditions de travail sont grandement facilitées grâce à une hiérarchie facilitatrice... mais sans doute est-ce lié à l'esprit d'équipe et au professionnalisme de notre communauté de travail... Merci pour cette enquête... En attente des résultats !!! Prenez bien soin de vous !!!

Merci pour cette enquête : ça rend vivant de se poser des questions sur ce que l'on vit, seul dans son chez-soi

Merci d'avoir créé le questionnaire et merci pour ce que vous ferez après le confinement pour que le gouvernement prenne mieux en compte nos conditions de travail ! Portez-vous bien.

Merci pour votre enquête et d'être là pour nous. Bon courage à vous



Mai 2020