

# Organisation du travail / Télétravail

## Un millier de réponses à notre enquête !

Un grand merci à vous tous qui avez répondu à notre enquête, y compris les 10% de managers. Ces résultats sont la preuve de vos attentes en ce domaine.

Une chose est sûre : la poursuite du télétravail est plébiscitée y compris par celles et ceux qui ne télétravaillent pas. (*Synthèse des résultats au verso*).

Fort de cette enquête et de ses résultats la **CFDT** a rencontré la direction pour un échange dans le cadre d'un prochain accord sur le télétravail et voici nos propositions :

Pour la **CFDT** cet accord doit permettre :

- De prendre en compte le télétravail sur la base du volontariat comme **mode d'organisation du travail et non pas comme une « faveur ou un avantage » concédé au salarié.**
- De **tirer les enseignements** des périodes passées avant Covid et pendant Covid
- De **reconnaître l'autonomie** dont ont fait preuve les salariés depuis plusieurs mois
- De mettre en œuvre un **dialogue** au sein des services entre les managers et leurs équipes
- De **répondre pleinement aux besoins et contraintes de notre entreprise**
- De **répondre aux aspirations d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**
- **D'attirer et de garder** les salariés motivés par une organisation **flexible** du travail
- **D'assurer le lien social** dans l'entreprise et la coexistence entre télétravailleurs et ceux qui ne le sont pas ou ne le peuvent pas
- D'assurer **l'intégration** des nouveaux embauchés, des stagiaires et apprentis
- D'intégrer les dispositions du **télétravail contraint** (pandémie, intempérie, grèves etc.)
- D'intégrer les dispositions du télétravail pour raison médicale ou d'handicap.

La **CFDT** propose :

- La prise des décisions d'organisation et d'identification de ce qui est, ou n'est pas, télétravaillable au niveau opérationnel **sans position de principe**
- Une organisation **flexible** permettant de faire varier le nombre de jours télétravaillés sur la semaine
- La possibilité du choix de son **lieu** (ou de ses lieux) de télétravail
- La **prise en charge de frais** inhérents au télétravail comme pratiqué dans beaucoup d'entreprises
- **Une aide matérielle** (Kit télétravail) **ou financière** pour des équipements destinés à prévenir les troubles musculo-squelettique (siège, souris, clavier, écran etc.)
- D'intégrer **le temps nécessaire à l'acquisition de jours d'ATT** dans la comptabilisation des journées télétravaillées par les mensuels
- Des **formations** pour manager des équipes mixtes (présentielle et distancielle)
- Des formations sur les bonnes pratiques et outils pour télétravailler dans de bonnes conditions
- Une réflexion sur l'organisation des réunions, la configuration des salles mixant présentiel et distanciel et les outils collaboratifs
- **Un accord à durée déterminée** car ce sujet évolue sans cesse, la mise en place **d'une commission de suivi** et de revoir le droit à la déconnexion.

30 juin 2021

# Synthèse de notre enquête

1 millier de réponses dans toutes les catégories professionnelles, des managers aux apprentis, de tous les sites y compris des personnes non télétravailleurs.

Le télétravail a été une **découverte** pour 64% des salariés et 48 % des managers.

Les télétravailleurs ont majoritairement (66,4%) télé-travaillé entre 2 et 3 jours par semaine.

➔ **Conditions du télétravail** : Satisfaisantes pour une grande majorité (83%) !

## Points positifs :

- la réduction du **temps de transport** (84,7%),
- **le calme** pour avancer ses dossiers (69,8%),
- **l'équilibre** vie professionnelle / vie personnelle (55%)
- **la souplesse** des horaires (55%).

## Points négatifs :

- **le manque d'échanges avec les collègues** (plus de 70%),
- **L'accès aux imprimantes** (plus de 30%).

Pour les managers, des difficultés pour maintenir la **Cohésion d'équipe** (49%), la Communication et l'échange (41%), **l'identification des salariés en difficultés** (36,5%).

Mais aussi une **meilleure efficacité des équipes** (65%), **tenue des objectifs** (55%) et **autonomie renforcée** (81%).

➔ **Stress et fatigue** : du mieux pour près de 60% des télétravailleurs mais du moins bien pour 20% des managers !

Les managers ont souffert d'un **manque d'accompagnement de MBDA** et estime avoir **besoin de formation** (70%) pour manager leurs équipes mixtes.

**Temps de travail** : plus **important** pour les managers et une partie des salariés mais surtout **plus efficace** (35%) ou aussi efficace (54%) pour les salariés, avec une **meilleure concentration (50%)**, une **motivation améliorée** pour 30% et même un **gain d'efficacité des réunions en distanciel** (20%).

## Et pour demain ?

- **Vous souhaitez massivement** 95,3% (93,7% pour les managers) **pouvoir continuer à télétravailler** y compris ceux qui ne télétravaillent pas aujourd'hui qui souhaiteraient pouvoir le faire (74%).
- **Une organisation flexible du télétravail répondant aux besoins des projets est privilégiée** par 93% (97% des managers).

**Le nombre de jours par semaine souhaités** : Une belle courbe de Gauss !

**2 à 3 jours par semaine pour une majorité** (plus de 70%) managers compris et 1 jour pour les non-télétravailleurs (56%) avec toujours des ½ journées possibles.

**Cette enquête vous intéresse, certains résultats vous surprennent, ... alors rendez-vous sur notre site Intranet ou notre newsletter pour en avoir les détails ! Notre équipe CFDT travaille d'arrache-pied pour une restitution exhaustive.**