

**Elu.e.s CFE-CGC :** Pascal Loquin, Cédric Normand, Vincent Normand, Serge Cottebrune, Carole Clevenot, Badradine Bounachada, Sandrine Chapelle, Driss Noussair (Représentant Syndical).



**\*\*\* CE QU'IL FAUT RETENIR \*\*\***

Les **budgets 2021 ont été votés**, de même que des **locations** et des **courts séjours**. Une nouvelle réunion extraordinaire devra se tenir en 1<sup>ère</sup> semaine de janvier afin de voter les **règles 2021**. Suite à des remarques (pertinentes sûrement 😊) d'élus non-membres de la commission ASC, ces règles vont être améliorées.

Cette réunion s'est prolongée sur plusieurs jours pour se terminer... le mercredi 13/01/2021 !

1) Sujet concernant l'Hygiène, la Sécurité et les Conditions de Travail  
Présentation du bilan sur l'accord Handicap 2019

| Rappel des objectifs                  |                               |                               |                               | Réalisé 2019 |                               |
|---------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------|-------------------------------|
| OBJECTIFS                             | 2019                          | 2020                          | 2021                          |              |                               |
| Recrutement                           | 50                            | 55                            | 60                            | >            | 64                            |
| Taux d'emploi direct                  | 2,1%                          | 2,2%                          | 2,3%                          | >            | 2,28%                         |
| Taux d'emploi global avec minorations | 3,1%                          | 3,25%                         | 3,4%                          | >            | 3,34%                         |
| Stagiaires                            | 40 stages - 7,6 UB (12 213 h) | 44 stages - 8,4 UB (13 499 h) | 48 stages - 9,1 UB (14 624 h) | >            | 45 stages - 3,03UB (4 980 h)  |
| STPA                                  | 75UB<br>1 840 K€ CA HT        | 78UB<br>1 910 K€ CA HT        | 82UB<br>2 000 K€ CA HT        | >            | 108,03 UB<br>> 2 621 K€ CA HT |

Intervention de Virginie LE COGUIC, chargée de mission handicap.

Les élus CFE-CGC regrettent que la présentation du bilan 2019 n'intervienne que maintenant.

Il y a une augmentation générale des indicateurs de l'emploi des travailleurs handicapés au sein du Groupe entre 2013 et 2019. Le taux d'emploi global avec minorations est ainsi passé de 2,18% à 3,34% sur cette période.

Il y a eu 11 recrutements en 2019 chez INFRA.

**Processus sur l'organisation des plans de prévention des risques**

Une harmonisation a eu lieu au sein de l'UES. Une procédure unifiée vient d'être mise en place avec un plan d'action. Un groupe de travail au sein de la commission CSSCT va commencer à travailler en janvier sur le sujet. Ce groupe va être élargi à quelques salariés expérimentés dans la construction de PPR tel que Serge Cottebrune (élu au CSEE) dont c'est le métier sur Cherbourg.



LinkedIn



## 2) Approbation des PVs (10 juillet, 25 septembre, 5 octobre)

Le PV du 10 juillet n'est pas approuvé. En effet, la CFDT s'y est opposé. En l'absence du secrétaire et de son adjoint, la majorité n'a proposé aucun remplaçant, ce qui est totalement ahurissant. À la suite de cette désorganisation, un élu CGT s'était proposé et avait été élu à la majorité pour assurer l'intérim. Ce conflit syndical repose donc sur le contenu du PV.

Les 2 autres PV sont approuvés.

## 3) Fonctionnement du CSEE

### Budget ASC/AEP 2021 (vote)

En 2021, les salaires des assistants du CSE seront répartis entre le budget ASC/AEP comme la CFE-CGC le demande depuis plusieurs mois. Cette répartition se fait en fonction de l'activité des assistants (soit pour les ASC, soit pour le fonctionnement du CSE).

Dans la mesure où à la clôture de l'exercice, il restera du budget non consommé, le bureau s'engage (à la demande de la CFE-CGC) à reporter la part non consommée des budgets locaux. Pour donner des explications, certaines régions ont attribué un chèque de fin d'année à 40€ par salarié, d'autres 35€. 35€ étaient attribués si une activité avait été organisée dans l'année. Ainsi, dans l'ouest, 3600€ n'ont pas été utilisés car une dépense de 72€ avait été engagée sur Cherbourg (soit 5€ d'amputés sur les chèques par salarié pour 0,10€ de dépensés par salarié).

| Budget Annuel<br>2021 |
|-----------------------|
| 1 700 000,00 €        |
| 64 640,00 €           |
| 1 635 360,00 €        |
| 82 000,00 €           |
| 15 000,00 €           |
| 1 030 000,00 €        |
| 380 000,00 €          |
| - €                   |
| - €                   |
| 93 000,00 €           |
| 495 000,00 €          |
| 70 000,00 €           |
| 65 000,00 €           |
| 360 000,00 €          |

# 2021

| <<--  |                           |
|---|---------------------------|
| 0ACSA - SALAIRES ASSISTANTS PART ASC + PROWEB |                           |
| 0CS_PRETS DONNS COMMISSION AIDE SOCIALE       |                           |
| 0EI_ENVELOPPE INDIVIDUELLE                    |                           |
| 0EIBM_BILLETTERIE MEYCLUB                     |                           |
| 0EIBS_CHEQUE CULTURE TIR GROUPE OUEST         |                           |
| 0EICQ_CHEQUES VACANCES (selon consommation)   |                           |
| 0EILI_LINEAIRES/LOCATIONS CSE                 |                           |
| 0EISI_SUBVENTION INDIVIDUELLE                 |                           |
|   | 0EISIJE_SPECIAL JEUNE     |
|   | 0EISISA_SPORT ART CULTURE |
|   | 0EISIVA_SPECIAL VACANCES  |

93K€ sont prévus pour les linéaires 2021. Depuis plusieurs jours, nous avons posé plusieurs questions auxquelles nous n'avons pas eu de réponse (exemple le taux de remplissage budgété planifié sur ces semaines louées).



|              |                                  |
|--------------|----------------------------------|
| 62 000,00 €  | <b>0EISV_SEJOURS/VOYAGES CSE</b> |
| 62 000,00 €  | OEISVBT_BALNEAIRES CSE           |
| - €          | OEISVCS_COURT SEJOUR CSE         |
| - €          | OEISVTH_THALASSO CSE             |
| - €          | OEISVPA_PREACHEMINEMENT          |
| 304 760,00 € | <b>0HE_HORS ENVELOPPE</b>        |
| 304 760,00 € | <b>0HEEV_EVENEMENT</b>           |
| 3 840,00 €   | OHEEVMA_MARIAGE/PACS             |
| 7 120,00 €   | OHEEVNA_NAISSANCE/ADOPTION       |
| 293 000,00 € | OHEEVNO_NOEL                     |
| 800,00 €     | OHEEVRE_RETRAITE                 |

Une liste de courts voyages seront proposés en 2021 pour un montant de 62K€ (voir point suivant).

Les budgets locaux resteront identiques, à savoir une enveloppe de 40€ par salarié présent dans le découpage régional suivant :

- 37K€ pour Rhône-Alpes et l'Est (927 salariés et 2 élus)
- 76K€ pour l'IDF et le Nord (1905 salariés et 10 élus)
- 12K€ pour la Méditerranée (311 salariés et 3 élus)
- 29K€ pour le Nord-Ouest (729 salariés et **1 seule élue !**)
- 19K€ pour l'Aquitaine (475 salariés et 2 élues)
- 30K€ pour Toulouse (743 salariés et 4 élus)

Les élus de ces régions membres de la commission ASC ont pour mission de vous proposer des activités locales grâce à ce budget.

Vous constaterez une très grande inégalité de nombre d'élus pour s'occuper des activités régionales, avec un coefficient qui va de 1 à 7. Pour tout vous dire, la répartition de ces élus n'a pas été faite pour offrir un meilleur service aux salariés mais simplement en fonction de l'appartenance à une organisation syndicale.

Voilà comment est organisé votre CSE. Les rôles ne sont pas répartis en fonction des compétences ou de l'expérience des élus, ni d'un lissage géographique, mais en fonction du syndicat. C'est une situation UNIQUE dans le groupe, et c'est chez INFRA !

Dans le budget de fonctionnement dit AEP, 65K€ seront consacrés au logiciel ProWeb (MEYCLUB). Le budget est voté à la majorité des élus.

### ASC : offre linéaires/voyage 2021 (vote)

Une liste de locations pour l'été 2021 est présentée. Celle-ci comporte 26 destinations (4 « terre », 4 « montagne » et le reste à proximité de la mer) qui seront proposées à la réservation sur Juillet et Aout. Quelques sites pourront être réservés en juin et septembre.



## Linéaires 2021

| Auvergne- Rhone Alpes | 4        | Nouvelle Aquitaine | 5        | Occitanie                   | 5        | Pays de la Loire       | 2        |
|-----------------------|----------|--------------------|----------|-----------------------------|----------|------------------------|----------|
| Chatel                | 1        | Bidart             | 1        | Argeles -Gazost             | 1        | Noirmoutier            | 1        |
| Motz                  | 1        | Boyardville        | 1        | Argelès sur Mer             | 1        | St Gilles Croix de Vie | 1        |
| Ruoms                 | 1        | La Flotte en Ré    | 1        | Font Romeu                  | 1        | <b>Corse</b>           | <b>2</b> |
| St Sorlin d'Arves     | 1        | Montignac/Lascaux  | 1        | Portiragnes plage           | 1        | Ghisonaccia            | 1        |
| <b>Bretagne</b>       | <b>3</b> | Sanguinet          | 1        | Presqu'île de Port Leucate  | 1        | Oletta (St Florent)    | 1        |
| Ile aux Moines        | 1        | <b>Normandie</b>   | <b>1</b> | <b>PACA</b>                 | <b>4</b> |                        |          |
| Loc Maria             | 1        | Blonville sur Mer  | 1        | Castellane                  | 1        |                        |          |
| St Philibert          | 1        |                    |          | Gassin                      | 1        |                        |          |
|                       |          |                    |          | Ile des Embiez              | 1        |                        |          |
|                       |          |                    |          | Le Paradou/Baux de provence | 1        |                        |          |

Le bureau du CSE avait prévu d'ouvrir les inscriptions aux linéaires été 2021 début janvier, sans que les règles 2021 ne soient votées ! Ou comment mettre la charrue avant les bœufs... Comment les salariés pourraient-ils s'inscrire s'ils ne connaissent pas à quelle tranche ils appartiennent ; combien ils paieront... ?!

Quelques instants plus tard, nous demandons en séance les règles de priorité prévues lors de l'inscription. Mais malheureusement personne n'est en mesure de nous les expliquer. Ni le secrétaire, ni le trésorier, ni la responsable de la commission des ASC, aucun membre de la commission des ASC ne peut nous donner l'information. Et pourtant, nous sommes accusés de ne pas l'avoir lu dans un des CR de réunion (qui s'avère finalement inexistant sur Teams). Après plusieurs minutes de flottement, un CR est mis à disposition des élus où nous pouvons enfin prendre connaissance des modalités d'inscription envisagées (« mode draft »).

### Séjours 2021

Des séjours d'une semaine et des courts séjours vont être proposés à partir de la fin avril jusqu'à octobre. Toutes les destinations sont en France (Bretagne, Lacanau, Saint-Tropez, Amboise, Biarritz, Giens, Morzine, Les Angles Beauval), hormis un WE à Séville en septembre.

Les inscriptions devraient être lancées début janvier.

Cependant, puisque les règles 2021 ne sont pas finalisées ni votées, une réunion extraordinaire du CSE sera planifiée en 1<sup>ère</sup> semaine de janvier afin de les voter, et de permettre ainsi l'ouverture rapide des inscriptions.

### ASC : présentation des évolutions des règles 2021

Comme évoqué précédemment, une v0 est exposée aux élus.

Sous réserve de modifications, quelques nouveautés devraient intégrer les règles définitives :

- Il faudrait désormais justifier des certificats de scolarité pour les enfants de 16 à 22 ans déclarés ayants-droits.
- En 2021, les tranches vont évoluer. Les taux vont rester les mêmes, mais le revenu fiscal de référence maximum de chaque tranche sera supérieur. Ainsi plusieurs salariés vont changer de tranche et bénéficier d'un meilleur taux de subvention.



LinkedIn



- Assez contesté par de nombreux salariés tout au long de l'année 2020, le plafond de 400€ sur les activités « Jeunes » serait revu à la baisse à 250€. Un plafond « SPORT / ART / CULTURE » bénéficierait d'une augmentation de plafond grâce à un effet de vases communicants (320€). Le plafond de subventions individuelles de factures de « Vacances » resterait à 400€.

#### 4) Marche générale de l'entreprise Reporting des éléments économiques

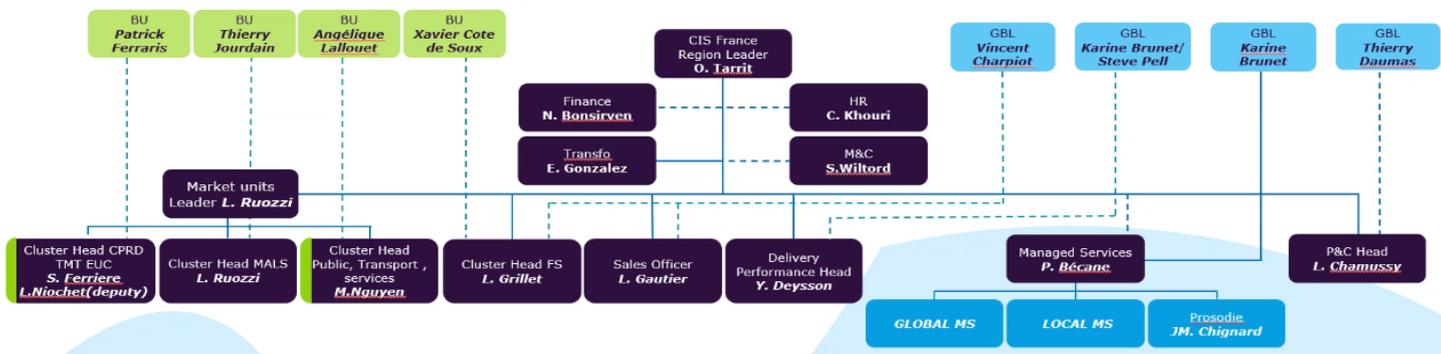
Le CA du mois de novembre à 56 M€ est en dessous du budget. Il est en décroissance de 5% par rapport à l'an passé. Peu d'impact du second confinement sur le taux d'activité à 83,5%.

TACE par Régions : AQU-89,7% / MIP-80,2% / OUE-85,3% / EST-83,7% / MED-84,5% / NOR-83,8% / RHA-83,8%

#### Ventes

Renouvellement du contrat avec Gefco. Nouvelles signatures avec Opel, La Banque Postale, Airbus et Enedis. Nouveau contrat de gestion du pass Navigo gagné en IDF, ainsi que 3 lots avec Crédit Agricole. Contrat de move to Cloud avec Schneider. Enorme deal remporté aujourd'hui avec Airbus en partenariat avec ComputaCenter sur le poste de travail. En attente de réponses sur les dossiers April, Pole Emploi et CEA Saclay. Les 2 contrats TOTAL sont toujours en cours.

#### Adressage de la nouvelle organisation des MU



#### Questions télétravail

La DAF nous informe que la pratique du Télétravail due à la situation sanitaire a généré une économie de 6M € sur l'année sur les frais professionnels.

Nous avons interpellé la direction sur l'équipement (second écran, siège ergonomique, ...) des salariés en télétravail depuis plusieurs mois au vu de l'économie réalisée sur les frais. Nous alertons sur les risques de TMS que pourrait engendrer les mauvaises postures en télétravail. La direction se limite à nous renvoyer vers la négociation en cours de l'accord sur le télétravail qui risque d'aboutir qu'au second trimestre 2021...



LinkedIn



## Reporting des effectifs

+ 26 embauches en 1 mois. De nouvelles campagnes de recrutements d'alternants et d'autres talents via les réseaux en cours.

Les démissions ont diminué sur le mois de novembre. L'effectif global est de 5030.

### 5) Information en vue de la consultation sur la fermeture du site de Mulhouse

Les propositions du groupe de travail qui avait été présenté à la direction locale pour sécuriser les salariés de Mulhouse n'ont malheureusement pas été retenues malgré ce qui avait été assuré en réunion de travail. Cette situation a contraint les élus à redemander ces modifications en séance afin de sécuriser l'avenir des salariés. Une motion a été rédigé et voté en séance à l'unanimité.

### 6) Information en vue d'une consultation sur les aménagements sur le site de PESSAC

L'envoi tardif d'un rapport SECAFI sur les aménagements sur le site de PESSAC empêche les élus d'étudier ce rapport. Nous proposons la reprise de ce point lors de la poursuite début janvier.

Il est prévu que les salariés LMS Aquitaine déménagent mi-janvier (planification en cours).

Il n'y a pas de Flex-Office prévu pour les salariés de CIS sur le site de Pessac (seulement les salariés du CSE APPLI). Aucun aménagement n'est prévu.

Il y a actuellement près de 300 salariés CIS sur le site. Au total, l'ensemble de salariés affectés sur ce site tournera autour de 480 (INFRA GMS, INFRA LMS, SOGETI ATS Canéjan). Puisqu'il n'y a pas autant de postes de travail sur le site, la direction mise sur un taux de télétravail d'environ 2 jours par semaine par salarié. Si cette estimation de télétravail s'avère exacte, en effet, cela fait en THEORIE 288 salariés présents sur site chaque jour. Cependant c'est de la théorie... et les jours télétravaillés ne sont pas forcément lissés sur toute la semaine. Il pourrait y avoir ainsi 50% de salariés en télétravail sur un jour donné, et donc près de 75% de salariés présents sur site un autre jour ! Comment les accueillir dès lors ?!

Au niveau de la capacité d'accueil du parking, l'expert a calculé qu'il faudrait un taux de présence de 59% pour qu'il n'y ait pas de manque de place.

Les salariés de LMS Aquitaine seront accueillis dans cette partie au RDC.





A l'issue de la présentation et suites aux différentes interventions, un avis négatif pratiquement unanime est rendu pas le CSE.

Les critiques portent sur différents points :

- La méthode retenue par la Direction et du rôle en général négatif du CRES (organe interne du Groupe gérant l'immobilier).
- Une politique de micro-déménagements sur ce site de Pessac, guidée par les seuls besoins d'optimisation immobilière, et qui ne mesure pas l'impact sur le fonctionnement des collectifs et les conditions de travail.
- La cafétéria, le parking, la climatisation et le chauffage sont et restent des points problématiques.
- D'autres points de vigilances concernant les bâtiments ainsi que la réglementation sont relevés dans l'avis négatif du CSE.

## 7) Information en vue d'une consultation ultérieure sur le transfert des salariés de MERIGNAC vers PESSAC

Les élus votent à la quasi-unanimité une motion alertant la direction sur un délit d'entrave : une partie du déménagement aurait déjà commencé donc illégalement... les élus demande le gel de ces opérations jusqu'à la fin de la consultation comme l'indique la règle.

La consultation est réputée être démarrée le 14 décembre (remise d'un document). Cependant, aujourd'hui mardi 12 janvier, la réunion du CSE est toujours en cours de prolongation et nous n'abordons le sujet que maintenant... Techniquement, sans avis de notre part 1mois après la remise du document, la direction peut continuer. Au final, elle accepte d'attendre notre avis pour le mois de février.

## 8) Projet note temps de travail 2021

Pas de changement majeur, celle-ci est dans la continuité de ce qui se fait depuis plusieurs années.



LinkedIn



## 9) Consultation sur la politique sociale et situation économique et financière 2019 :

### Diagnostic économique

Pour rappel, CIS a amélioré ses performances en 2019 mais continue de souffrir des faibles taux de contribution observés sur Areva et EDF et sur les petits contrats générant entre 10 et 20 M€ de revenus par an.

À fin juin 2020, l'activité est en décroissance, sous l'effet notamment de la perte du contrat Total Sirius et de la baisse d'activité sur Areva et Prosodie. Le taux de marge opérationnelle résiste grâce à l'amélioration de la profitabilité de certains contrats et aux mesures de réductions de coûts.

Le recul de l'activité sur la practice GMS est conséquent (13 M€), impactée par la perte du contrat Total Sirius (13,5 M€). Le taux de contribution se renforce de 2,6 pts, en lien avec :

- L'amélioration de la profitabilité de certains contrats en raison d'une hausse des gains de productivité (EDF, CA et AXA)
- Les mesures de réduction de coûts ayant généré une économie de 5,7 M€ (l'activité partielle, frais de dép. sous-traitance)
- La comptabilisation d'une reprise sur provision pour dommage de 1,7 M€ liée au contrat TOTAL SIRUS

À fin septembre l'atterrissage prévoyait sur l'exercice 2020 un recul de l'activité du CA de -4/-5% et du taux de GOP de 1 pt.

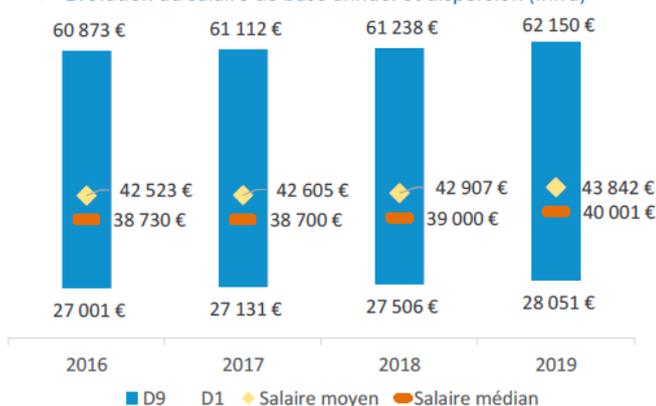
### Diagnostic social

La progression du niveau moyen et médian de salaire s'est accélérée en 2019. **Comme en 2018, on observe que le salaire moyen des entrants au grade B est bien supérieur à celui des sortants (près de 11%).** Même constat en ce qui concerne les grades supérieurs.

| Salaire de base | Evolutions successives en % |           |           |
|-----------------|-----------------------------|-----------|-----------|
|                 | 2016-2017                   | 2017-2018 | 2018-2019 |
| 9ème décile     | 0,4%                        | 0,2%      | 1,5%      |
| Moyenne         | 0,2%                        | 0,7%      | 2,2%      |
| Médiane         | -0,1%                       | 0,8%      | 2,6%      |
| 1er décile      | 0,5%                        | 1,4%      | 2,0%      |

| Salaire de base | Evolutions successives en € |           |           |
|-----------------|-----------------------------|-----------|-----------|
|                 | 2016-2017                   | 2017-2018 | 2018-2019 |
| 9ème décile     | 239 €                       | 125 €     | 913 €     |
| Moyenne         | 81 €                        | 302 €     | 935 €     |
| Médiane         | -30 €                       | 300 €     | 1 001 €   |
| 1er décile      | 130 €                       | 375 €     | 545 €     |

#### Évolution du salaire de base annuel et dispersion (Infra)



Données calculées à périmètre constant (hors partie Sogeti non Infra)



► Comparaison de l'âge moyen et du salaire moyen des sortants et des entrants 2019 par grade (facturables seulement)

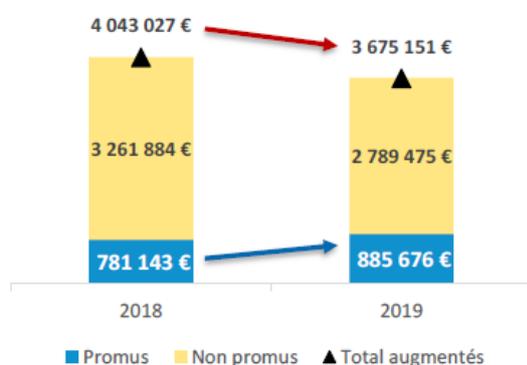
| Facturables     | Salariés CDI partis au cours de l'année 2019 |           |           | Salariés CDI embauchés au cours de l'année 2019 |           |           | SDB entrants / sortants |
|-----------------|--|-----------|-----------|---|-----------|-----------|-------------------------|
|                 | Nombre                                       | Age moyen | SDB moyen | Nombre  | Age moyen | SDB moyen |                         |
| A               | 224  | 31,4      | 30 588 €  | 393   | 27,8      | 30 398 €  | -0,6%                   |
| B               | 245  | 39,3      | 38 601 €  | 146   | 33,9      | 42 805 €  | 10,9%                   |
| C               | 147  | 48,8      | 50 525 €  | 96  | 40,6      | 54 631 €  | 8,1%                    |
| D               | 18   | 51,8      | 63 110 €  | 23  | 45,1      | 78 137 €  | 23,8%                   |
| E               | 4  | NS        | NS        | 5   | NS        | NS        | NS                      |
| VP              | 2  | NS        | NS        | 3   | NS        | NS        | NS                      |
| Facturables CIS | 640  | 39,1      | 39 935 €  | 666   | 31,8      | 39 469 €  | -1,2%                   |



**VOTRE DIRECTION DIT :**

« Sur l'Infra, nous avons des problématiques assez compliquées et l'expérience a montré qu'il était nécessaire de re-sénioriser l'équipe commerciale. »

► Évolution du montant et de la répartition de l'enveloppe



L'enveloppe d'augmentations individuelles a baissé de 9% par rapport à l'an dernier. Dans le même temps, la part allouée aux salariés promus a bondi de 13%.

1679 salariés ont bénéficié d'une AI en 2020 au titre de l'année 2019 ; c'est presque 200 salariés de moins que l'année précédente. L'enveloppe globale a en effet diminué significativement.

Il existe des disparités dans les régions, parfois dues à certains marchés locaux plus tendus.

► Montants moyens d'augmentation 2020

| Grade         | IDF     | Est     | Nord    | Ouest   | Rhône-Alpes | Sud-Est | Sud-Ouest | Toulouse | Total   |
|---------------|---------|---------|---------|---------|-------------|---------|-----------|----------|---------|
| A             | 2 371 € | 1 258 € | 1 618 € | 1 514 € | 1 560 €     | 1 637 € | 1 442 €   | 1 690 €  | 1 782 € |
| B             | 2 339 € | 1 202 € | 1 893 € | 1 465 € | 1 758 €     | 1 588 € | 1 420 €   | 1 456 €  | 1 848 € |
| C             | 2 129 € | 1 693 € | 2 114 € | 1 490 € | 2 094 €     | 1 717 € | 1 719 €   | 1 746 €  | 1 906 € |
| D             | 3 264 € | NS      | NS      | 2 639 € | 3 282 €     | 1 433 € | 2 382 €   | 1 874 €  | 2 716 € |
| E             | 3 911 € | NS      | NS      | NS      | NS          | NS      | 3 308 €   | 3 477 €  | 3 806 € |
| Total général | 2 463 € | 1 492 € | 1 813 € | 1 613 € | 2 002 €     | 1 720 € | 1 808 €   | 1 792 €  | 2 023 € |

La population non augmentée depuis 2016 est constituée aux deux tiers de salariés issus de Capgemini OS, alors que leur effectif ne représente que 25% des effectifs INFRA.

Le nombre total d'heures de formation continue de progresser chez CIS mais le taux de bénéficiaires a baissé, en contrepartie d'une durée moyenne de formation plus longue.



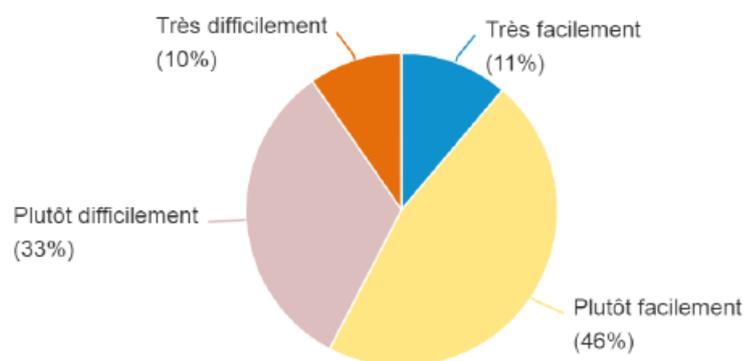
## Analyse des résultats du questionnaire sur les conditions de travail en période de crise sanitaire

Le télétravail avant le début de la crise sanitaire : une pratique courante, qui permet aux salariés de se sentir plus reposés, mais avec, dans 11% des cas, des horaires non respectés.

Les avantages procurés par le télétravail sont par ordre d'importance décroissante :

- 1) éviter un temps de trajet domicile-travail éprouvant;
- 2) mieux concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle;
- 3) avoir l'impression d'être plus efficace.
- 4) se sentir moins stressé et
- 5) avoir des échanges plus fluides avec leurs interlocuteurs.

44% des répondants ne recourent habituellement jamais au télétravail, et 22% d'entre eux ont déjà formulé une demande de télétravail qui n'a pas aboutie. Notons que certains salariés n'ont pas formulé de demande par crainte d'essuyer un refus.



*La survenue du premier confinement : des vécus différents en fonction des situations individuelles.*

### Comment avez-vous vécu ce passage au chômage partiel ?

- ⇒ Une charge de travail plus élevée pour la moitié des répondants.
- ⇒ 47% % des répondants ont déclaré ne pas disposer d'un mobilier adapté.



**SURCHARGE DE TRAVAIL POUR LA MOITIÉ DES RÉPONDANTS PRIS DANS LEUR ENSEMBLE ET POUR PLUS DE 2/3 DES MANAGERS**

- ↳ Lors du premier confinement, **53% des répondants ont déclaré que leur rythme de travail s'était intensifié** et **50% des répondants considèrent que leur volume horaire a augmenté.**
- ↳ Les managers ont déclaré **dans 72% des cas que leur rythme de travail s'est intensifié** et **dans 72 % des cas que leur volume horaire a aussi augmenté** pendant la crise sanitaire.

Les temps d'échanges réguliers avec le manager de proximité auraient dû être maintenus, voire amplifiés pendant cette période de crise sanitaire. Ces temps d'échanges doivent en principe permettre de 1 réajuster, si besoin, le contenu du travail et les objectifs 2 s'assurer que les outils de reporting et de suivi de l'activité soient présents et efficaces 3 avoir une visibilité sur le travail des collaborateurs afin d'éviter l'apparition de situation de surcharge/sous charge. Cette absence de réunions pour une partie non négligeable des salariés est à mettre en relation avec la surcharge de travail des managers mise en évidence précédemment. Au-delà de la formation relative au suivi du travail à distance, c'est la disponibilité même des managers pour assurer leurs missions qui doivent être l'objet d'une attention redoublée pendant ces périodes de télétravail en situation exceptionnelle.



Tableau 1 : Comparaison des réponses à la question « Quelle part du temps passiez-vous habituellement en télétravail » avec celle de la question « Si vous souhaitez continuer à télétravailler, à raison de combien de jour par semaine »

| Nombre de jours /semaine | Part du temps habituellement passé en télétravail (1702 répondants) | Souhaits relatifs au nombre de jours/semaine (1500 répondants) |
|--------------------------|---|--|
| 0 jour                   | 43 %  | -  |
| Moins de 1 jour          | 6 %   | -  |
| 1 jour                   | 13 %  | 3 %  |
| 2 jours                  | 18 %  | 23 %   |
| 3 jours                  | 11 %  | 38 %   |
| 4 jours et plus          | 8 %   | 36 %   |

Parmi les managers, 92% d'entre eux ont déclaré que le télétravail avec leur équipe constituait une expérience à renouveler.

Le retour sur site (après le 11 mai 2020) : 81% des répondants sont revenus sur site et ils se sont globalement sentis rassurés par les mesures de protection. Une très grande majorité de salariés souhaitent poursuivre le télétravail.

#### CONCLUSION DE L'EXPERT SEXTANT

Les facteurs de risque pour la santé relevés à travers l'analyse des résultats de ce questionnaire sont 1 un risque de surcharge de travail auquel les managers étaient plus particulièrement exposés pendant le premier confinement 2 un risque de rapports sociaux dégradés avec un soutien social perçu comme insuffisant et un manque d'échanges à l'intérieur des équipes 3 un risque de TMS lié en partie à des aspects matériels (meublier inadapté pour 30 des répondants au domicile) mais aussi liés aux facteurs de RPS précédemment cités. Pour les répondants qui ont déclaré avoir eu des contraintes personnelles depuis mars dernier 593 en tout), la charge de travail a été adaptée pour seulement 72 d'entre eux (soit 13 ce qui est significatif du manque de soutien perçu/reçu par les salariés pendant cette période. Notons qu'au manque de soutien social perçu par les salariés fait écho la charge de travail élevée des managers. Pour préciser les actions permettant de soulager les managers, un état des lieux plus fin mériterait d'être mené.

