

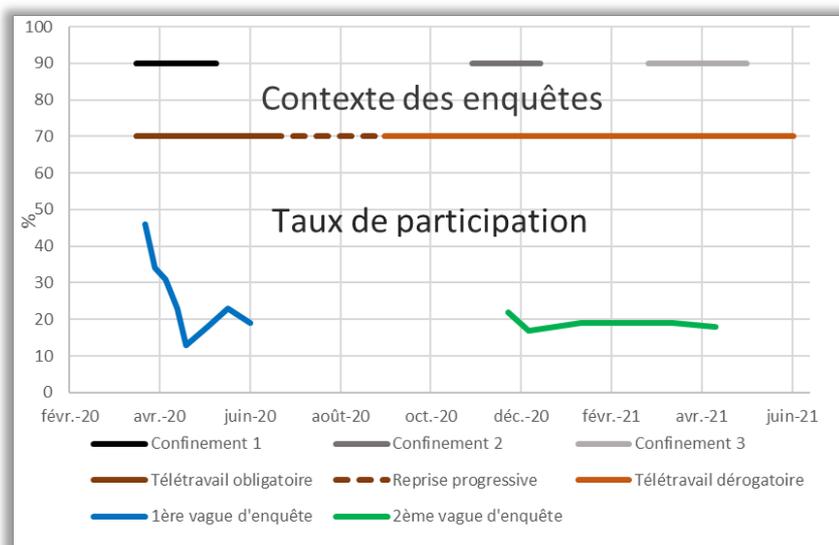


Confinement, télétravail dérogatoire et conditions de travail

19 avril 2021

Depuis plus d'un an, le 17 mars 2020, nos modalités de travail sont sous la dépendance des consignes prises pour contrer la pandémie de covid19 et les règles d'urgence sanitaire qui en découlent. Les trois périodes de confinements qui se sont succédées à ce jour, de même que le télétravail généralisé mis en place, ont contraint nos conditions de travail.

Contexte à l'ADEME



Deux épisodes de confinement global ont affecté l'année 2020 : du 17 mars au 10 mai puis du 30 octobre au 14 décembre. De nouvelles modalités de confinement sont en vigueur localement et/ou nationalement depuis le 26 février et sont programmées jusqu'au 3 mai 2021.

A l'ADEME, les dispositions permettant le télétravail étaient en négociation depuis 2011. La direction n'a accepté de signer un accord annuel, à titre

expérimental, qu'en septembre 2016. Cet accord a été prolongé par avenant en 2017, 2018 et 2019. Le 20 janvier 2020 un nouvel accord a pérennisé le télétravail à l'ADEME pour une période indéterminée.

L'antériorité de nos accords de télétravail a rapidement permis à la direction de mettre en place, dès le premier confinement, des conditions de télétravail, basées sur les modalités pérennes établies en 2020. A la reprise du confinement en septembre 2020, ces dispositions unilatérales ont été fiabilisées par la négociation d'avenants dérogatoires aux modalités pérennes de télétravail. Depuis des consignes strictes de télétravail sont en vigueur.

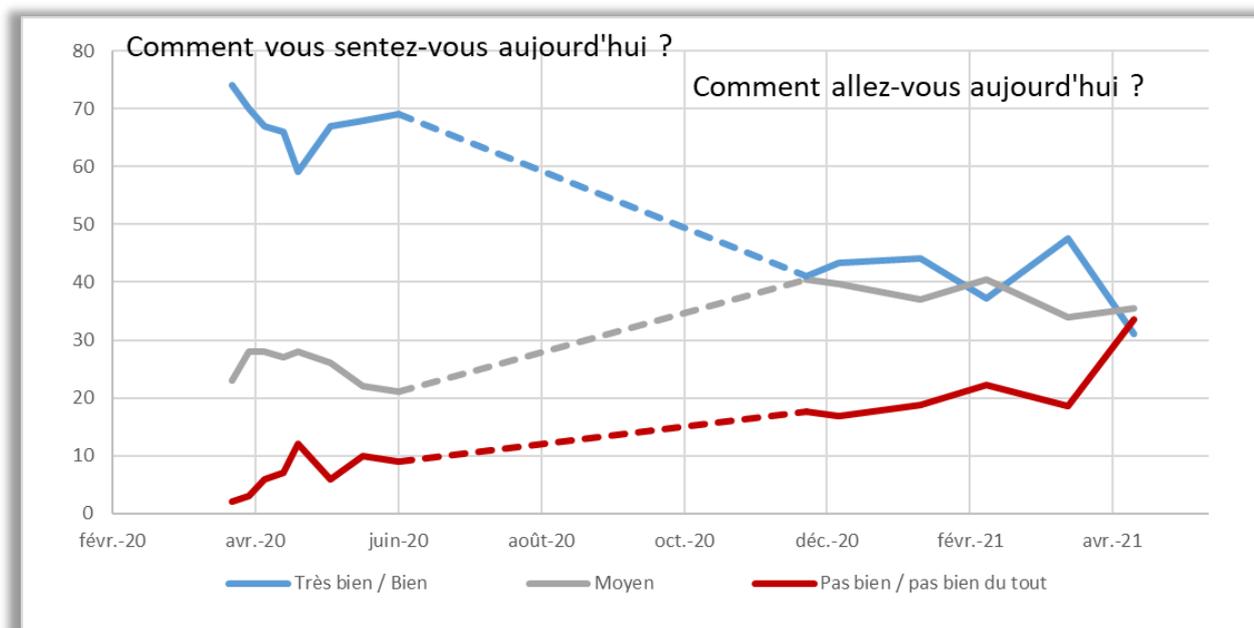
La DRH a mis en place, dès mars 2020, des enquêtes « flash » pour caractériser les impacts de ces modalités de travail. Deux vagues d'enquête se sont succédées. La première vague, pendant le premier confinement, comportait 4 questions. La seconde vague, couvrant les 2^{ème} et 3^{ème} confinements, posait de nouvelles questions plus nombreuses et détaillées.

De près de 50 % en mars-avril 2020, la participation des salarié·e·s s'est établie progressivement à environ 20 % à partir de mai 2020. Ce taux s'est maintenu à ce niveau à la reprise des enquêtes en novembre 2020.

Effet du télétravail en confinement ? Lassitude face à des enquêtes rapprochées ? Ou manque de temps pour répondre du fait de la charge de travail ? Peu d'éléments permettent d'apporter une explication à ce taux de réponse.

Comment allez-vous ?

C'est la justification première de ces enquêtes : savoir comment nous supportons ces conditions de vie et de travail particulières.



Deux titres pour ce graphe, car deux questions posées¹... Mais un seul graphe car les questions sont identiques !

Pas besoin d'une analyse poussée pour tirer des conclusions : au fil des confinements télétravaillés, nous allons moins bien.

La situation peut apparaître stable au cours de la **première vague d'enquête** :

Sans doute, l'enthousiasme du débutant explique les excellents scores « *Très bien/Bien* » de plus de 70 % du mois de mars 2020, mais la situation se dégrade ensuite fortement jusqu'à mi-avril avant de finir un peu mieux en mai 2020.

Par contre, le score des « *Pas bien/Pas bien du tout* » montre une tendance persistante à la dégradation de la situation au cours de cette première vague.

Cette tendance s'accroît au cours de la **deuxième vague d'enquête** :

Le taux de salarié-e-s qui ne vont « *Pas bien/Pas bien du tout* » progresse nettement entre les deux vagues (de 9 points). Ce taux se maintient à la hausse tout au long de deuxième vague pour finalement dépasser le taux de celles et ceux qui vont « *Très bien/Bien* » en avril 2021.

Ce résultat n'est pas surprenant, puisque le taux de salarié-e-s qui vont « *Très bien/Bien* » a décroché de près de 30 points entre les deux vagues puis s'est érodé au fil de la deuxième vague, perdant encore 10 points.

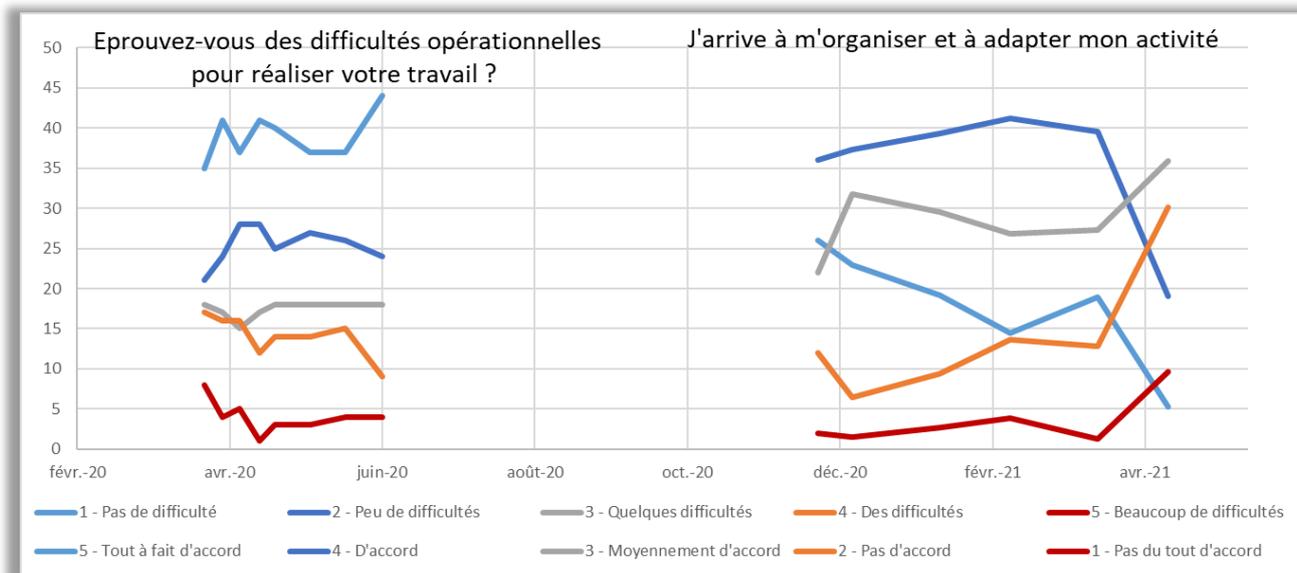
Il y a aujourd'hui autant de salarié-e-s qui vont mal que de salarié-e-s qui vont bien... Indéniablement, la situation s'est fortement dégradée au fil du temps.

Organisation du travail ? Relations perturbées avec l'équipe ? Charge de travail ? interactions vie privée / vie pro ? Un mix de tout cela ?

¹ Avec à chaque fois 5 possibilités de réponses : très bien ; bien ; moyen ; pas bien ; pas bien du tout

Organisation du travail

Le sujet a été exploré lors des deux vagues d'enquête, mais avec des questions différentes² :

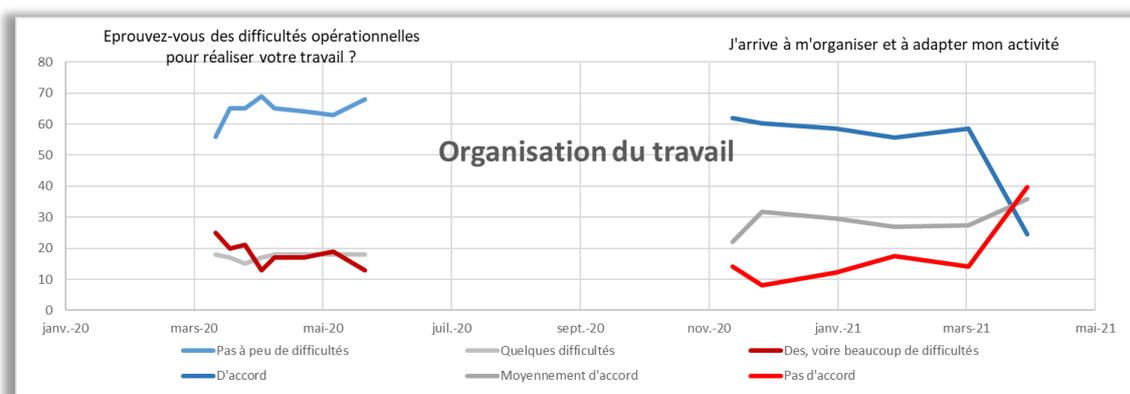


Néanmoins, si l'on considère que **ces deux questions reflètent les difficultés éprouvées à organiser son travail**, on distingue des variations dans le classement des réponses entre la 1^{ère} et la 2^{ème} vague :

- La « *grande* » facilité à s'organiser, qui se classe en 1^{er} choix dans la première vague, perd 2 rangs de classement pour intervenir en 3^{ème} choix dans la deuxième vague avant de finir en dernier choix entre mars et avril 2021 !
- La « *simple* » facilité à s'organiser, 2^{ème} choix de la première vague, passe en 1^{er} choix au cours de la deuxième vague avant de s'effondrer au 3^{ème} rang en avril 2021.
- Les « quelques » difficultés éprouvées, classées en 3^{ème} choix lors de la première vague, viennent en 2^{ème} choix lors de la deuxième vague pour finir au 1^{er} rang des choix.
- Le taux de salarié-e-s ayant « *des difficultés* » à organiser leur activité croit au cours de la deuxième vague pour gagner le deuxième rang des choix en avril 2021.
- Si le taux de salarié-e-s éprouvant « *beaucoup de difficultés* » reste faible au cours de la deuxième vague, il progresse de 26 points en avril, quittant le dernier rang des choix.

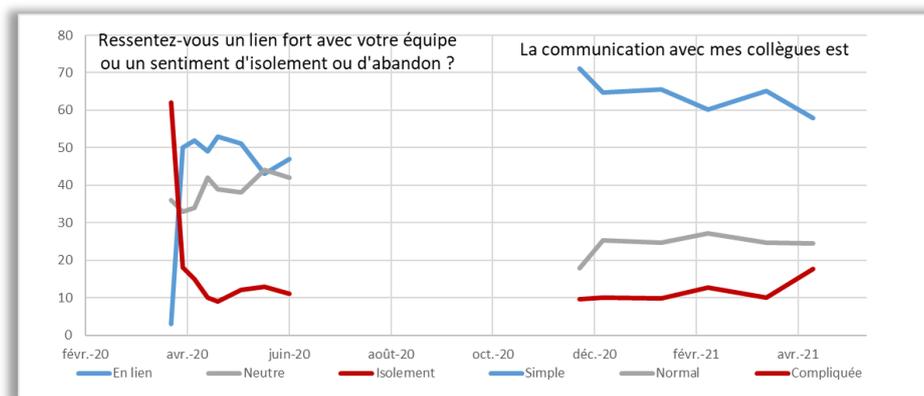
Là où la première vague ne montrait que peu de difficultés opérationnelles, la difficulté à s'organiser et à s'adapter est plus fortement dénoncée lors de la deuxième vague. Et s'affirme clairement en avril 2021.

L'organisation du travail s'est donc dégradée entre les deux vagues d'enquête.



² Remarquons que la question de la deuxième vague est double...

Relation au sein de l'équipe



Les relations au sein d'une équipe ont été explorées lors des deux vagues, mais avec des questions différentes :

La première vague d'enquête³ met l'accent sur le sentiment de lien ou d'isolement par rapport à l'équipe alors que la deuxième vague

n'aborde le sujet que sous l'angle de la communication entre collègues.

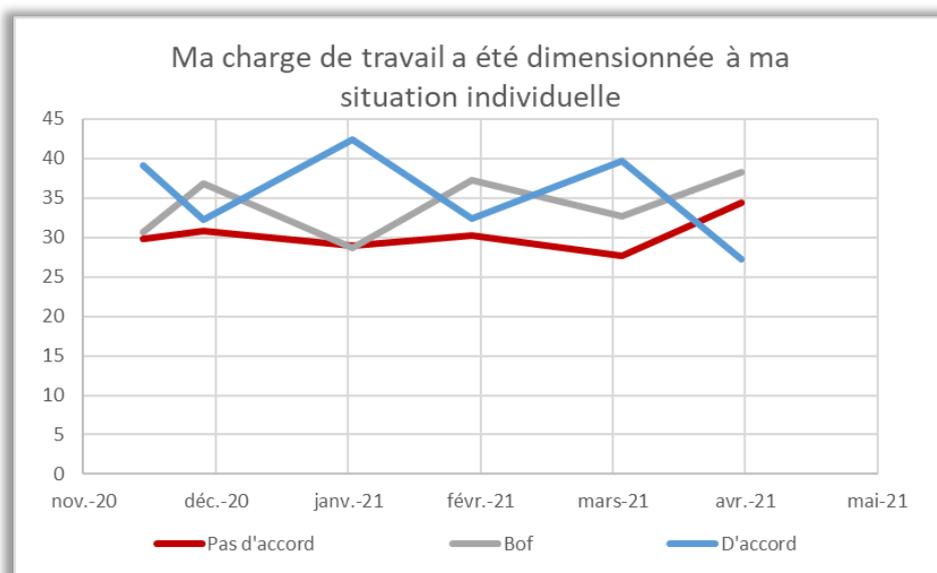
Quoi qu'il en soit, si jusqu'en mars 2021 on pouvait dire que les réponses apportées ne montraient pas de dégradation significative des relations au sein d'une équipe, ce n'est plus le cas en avril. **Les tendances se dégradent : hausse du sentiment de communication compliquée et baisse du sentiment de communication simple.**

Adaptation de la charge de travail

Ce sujet n'est questionné que depuis la deuxième vague.

Alors que depuis novembre 2020 les salarié·e·s estimaient globalement que leur charge de travail était plus ou moins adaptée, ce n'est plus du tout le cas en avril 2021.

Les salarié·e·s qui estiment que leur charge de travail n'est pas adaptée sont plus nombreux que celles et ceux qui pensent qu'elle l'est.



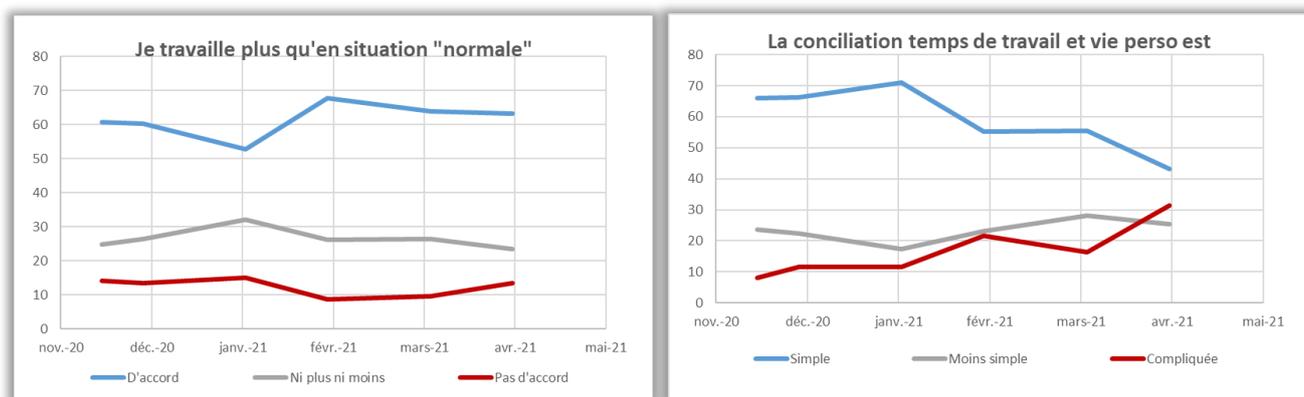
Il y a un réel problème de charge de travail qui est clairement mis en évidence par le choix des salarié·e·s de classer en dernier choix le fait de trouver sa charge de travail adaptée à sa situation.

Si ce choix des salarié·e·s est particulièrement visible en avril 2021 c'est qu'en même temps, le nombre de salarié·e·s qui jugent leur charge de travail inadaptée augmente considérablement (gain de 7 points) alors qu'il restait stable jusque-là.

³ Les premières réponses de mars 2020 reflètent vraisemblablement une incompréhension sur la façon de répondre.

Charge de travail et vie personnelle

Non abordé dans la première vague d'enquête, ce sujet fait l'objet de 2 questions lors de la deuxième vague :



Depuis février 2021, environ 65 % des salarié-e-s dénoncent clairement le fait qu'ils-elles travaillent plus en télétravail dérogatoire confiné qu'en situation normale.

Mais surtout, l'impact de cette surcharge de travail se fait de plus en plus sentir sur la conciliation entre temps de travail et vie personnel :

Depuis novembre 2020, les salarié-e-s sont de plus en plus nombreux (gain de 23 points) à trouver compliquée cette conciliation, quand ils sont de moins en moins nombreux (perte de 28 points) à trouver cette conciliation simple.

Pour résumer : **la bouffée d'air de la clôture de l'année 2020 n'a pas duré... La situation se dégrade dès janvier 2021 et la tendance s'accroît jusqu'en avril.**

En conclusion

Les réponses à la première question très synthétique « Comment allez-vous aujourd'hui ? » illustrent pleinement l'évolution de la situation de télétravail dérogatoire en confinement que nous subissons : **En ce qui concerne nos conditions de travail : ça ne va pas, et ça se dégrade.**

Les raisons ne sont pas à rechercher dans la cohésion des équipes. Même si des tendances à la dégradation se manifestent, cette cohésion se maintient encore : les salarié-e-s échangent, communiquent.

Par contre :

- **L'organisation du travail qui s'est très nettement dégradée entre les 2 vagues d'enquête se désorganise encore plus en avril 2021 ;**
- **La charge de travail est clairement plus forte qu'en situation normale ;**
- **L'espace disponible pour la vie personnelle est de plus en plus impacté par la place prise par la vie professionnelle.**

Le tout sur fond de modification, et ajustement permanent, de nos outils de travail (agir, opale...) et de la ré/dés/organisation de la gestion...

Le conseil de la CFDT

Face à une direction qui ne connaît plus le dialogue social, qui fait passer ses « réformes » en force et qui n'écoute rien d'autre que le bon vouloir des puissants :

Protégeons-nous !

Notre santé ne doit pas trinquer pour leur carrière !