

# Les 1<sup>er</sup> chiffres du Questionnaire télétravail.

De nombreuses réponses, en seulement quelques jours, nous ont permis de faire une retranscription chiffrée des premiers retours. Les 3800 réponses recueillies dès le 2 avril démontrent le besoin de s'exprimer sur le sujet.

## Répartition des réponses par entreprises :

Les répondant.e.s sont issu.e.s pour :

36 % de la distribution (ENEDIS, GRDF)

34 % d'EDF

10 % de Grt Gaz

10 % de RTE

6 % d'ENGIE

4 % AUTRES\*

0,4 % d'ORANO

0,1 % du CEA

\* la SHEM, CCAS, IRSN, ...

## Une participation identique quelque soit le collègue

Le collègue maitrise représente 50,4 % des répondants

Quant au collègue cadre il représente 49,7 %

17,5 % des répondant.e.s sont encadrant.e.s

## Organisation et suivi de l'activité par le N+1

La répartition des activités au sein des équipes est réalisée par le N+1 dans 48,2 % des cas.

Pour 52,8 % des répondant.e.s, le manager ne fait pas de briefing quotidien. Quand il est fait, la conférence téléphonique est le moyen utilisé dans 73,2 % des cas.

Dans un peu plus de la moitié des cas (51,2 %), il n'y a pas de processus mis en place pour le contrôle et le pilotage des activités à distance.

Cependant dans le cadre de cette nouvelle organisation, 62 % des répondant.e.s confirment une priorisation des tâches.

## Le lien professionnel et social est maintenu virtuellement mais...

97,8 % du personnel garde le contact avec les collègues de son équipe.

Le « Chat » par Lync ou application similaire est privilégié, vient ensuite le téléphone qui est talonné par le mail, et pour finir le bon vieux SMS ferme la marche des moyens utilisés pour garder le contact avec ses collègues.

**Le fait de ne pas pouvoir voir et/ou discuter avec ses collègues manque à 73 % des répondant.e.s.**

**1 888 cadres ont déjà répondu.**

## Un équilibre pro perso difficile

57,6 % des personnes déclarent ne pas travailler au-delà de leurs horaires de référence.

Mais 16,5 % du personnel déclare être sollicité après 18 h.

**Les répondant.e.s disent être sollicités par leurs proches (notamment les enfants) pendant leur travail pour 64,4 % d'entre eux.**

Ils déclarent aussi être contraint.e.s de partager l'espace où ils travaillent avec leur famille dans 48 % des cas.

53,3 % des répondant.e.s disent faire partie des personnes qui étaient éligibles au télétravail avant le confinement.

## Les moyens à disposition pour travailler semblent convenir

52 % des personnes ayant répondu ont une pièce réservée pour télétravailler.

Pour 85 % le matériel informatique mis à disposition par l'entreprise est adapté aux tâches, et l'ensemble des outils informatique nécessaire à l'activité est utilisable normalement pour 74 %.

## Et l'encadrement ?

Les managers sont 49 % à déclarer être perturbés par le fait de ne pas avoir leur équipe à proximité, ils sont dans le même temps 84 % à arriver à maintenir une cohésion d'équipe à distance.

La moitié des encadrants disent faire un briefing quotidien avec leur équipe et 23 % ne peuvent pas faire un suivi de leurs activités.

**Ils sont 35 % à déclarer que le télétravail de leur équipe génère plus d'activité pour eux.**

**La mise en place du télétravail généralisée s'est opérée dans des conditions particulières pour répondre en urgence à la crise sanitaire. Cependant, il y a toute les raisons de croire que nos habitudes de travail seront durablement impactées par cette situation. Une analyse plus complète des résultats à partir de votre vécu, nous permettra d'être force de proposition pour donner un cadre de cohérence au travail à distance.**

Nous invitons celles et ceux qui n'ont pas encore participé à le faire, pour permettre une analyse au plus proche des réalités de chacun.e.

**Pour 35 % des encadrants le télétravail génère plus d'activité.**



Un espace de confiance pour agir