



FRANCESCO ALGERI/MAXPPP

ENQUÊTE UGICT DANS LES COULISSES DU CONFINEMENT

CETTE ENQUÊTE* OFFRE UN PANORAMA UNIQUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE DURANT LE CONFINEMENT. CE TRAVAIL DE TÉMOIGNAGE ET D'ANALYSE CONSTITUE LA BASE DE L'EXPRESSION DE 60 PROPOSITIONS REVENDICATIVES.

À rebours des discours « enchantés » qui ont notamment fleuri sur le télétravail, l'enquête réalisée met en lumière ce qu'a été le vécu – d'hier et, pour beaucoup, d'aujourd'hui – des salariés, la réalité de leur activité, quelle qu'elle soit et quel que soit leur employeur. De fait, le télétravail n'a pas été le lot de toutes et de tous. Beaucoup de travailleurs indiquent avoir exercé leur activité en présentiel sans qu'ils la jugent « essentielle ». Ceux-là ont été soumis à des risques inutiles pour leur santé, pour celles de leurs collègues et de leurs proches. L'affaire des masques – plus précisément de leur manque – est très souvent évoquée : les salariés confirment massivement n'avoir pu être protégés convenablement. Beaucoup – singulièrement dans les Pme-Pmi – avouent ainsi avoir eu « la boule au ventre » de peur d'être contaminés. Au-delà de ce rendu subjectif, les réponses

dégagent plusieurs constats objectifs, toujours en développement. Le premier, c'est que la précarité s'aggrave : 4 salariés en Cdd sur 10 expriment des craintes pour leur emploi. Cette proportion témoigne de l'incapacité des contrats courts à protéger les salariés face à un retournement de conjoncture. Par ailleurs, plus de la moitié des salariés en chômage partiel déclarent des pertes de revenus, et une part importante des salariés témoignent d'une charge de travail en augmentation. C'est particulièrement le cas pour celles et ceux qui travaillent en présentiel. Cette surcharge 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, pour des professions très féminisées (*lire page 20*).

De même, plus de la moitié des salariés en chômage partiel ont vu leur revenu baisser avec le confinement, malgré 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 %... Cette situation frappe d'abord les salaires les plus faibles, les ouvriers et employés qui sont les plus nombreux à être en chômage partiel. Près de 14 % des salariés 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 loin de la prime promise par le gouvernement à toutes celles et ceux qui, continuant à se rendre sur leur lieu de travail, ont mis en danger leur santé !

Ensuite, il apparaît nettement que, contrairement à certains stéréotypes, la mise en place du télétravail à temps plein s'avère très difficile particulièrement quand, comme c'est le cas, elle est non anticipée. Deux télétravailleurs sur trois ne pratiquaient pas le télétravail avant le confinement, soit 71 % des employés, 70 % des professions intermédiaires, et tout de même 62 % des cadres.

Il faut ajouter à cela que 23 % des répondants ne disposent pas d'un endroit au calme pour télétravailler (26 % pour les femmes et 20 % pour les hommes) ; la moitié des répondants ne disposent pas d'un mobilier ni d'un équipement adapté (52 % des femmes et 42 % des hommes). Il en résulte une augmentation de la charge de travail pour près d'un tiers des salariés en télétravail, et notamment les cadres dont le temps de travail hebdomadaire est déjà en moyenne de quarante-quatre heures et trente minutes (quarante-deux

Un travail globalement dégradé

La charge alourdie de travail se combine à des relations dégradées. Elle aboutit à un cocktail de risques psychosociaux inquiétant, doublé de différents symptômes de dégradation physique.

45 % des télétravailleurs notent un manque d'échanges et d'informations avec les collègues.

27 % notent un manque d'échanges et d'informations avec la hiérarchie.

30 % notent des informations difficiles à traiter du fait même de leur multiplication.

31 % notent une augmentation de charge et **24 %** une augmentation de temps de travail.

37 % des télétravailleurs ont vécu des dilemmes éthiques sur le plan professionnel, notamment 32 % des enseignants.

18 % disent avoir eu des difficultés à appliquer des consignes inappropriées ou contradictoires, dont 35 % parmi les enseignants.

heures et trente minutes pour les techniciens). Enfin, les télétravailleurs qui ont des enfants – soit un tiers d'entre eux – doivent les garder tout en télétravaillant, ce qui concerne d'abord les femmes (à 87 %, contre 76 % des hommes).

Au total, l'augmentation de la charge de travail est particulièrement forte chez les encadrants et atteint 39 % contre 28 % chez les non-encadrants.

Encadrer, des difficultés particulières

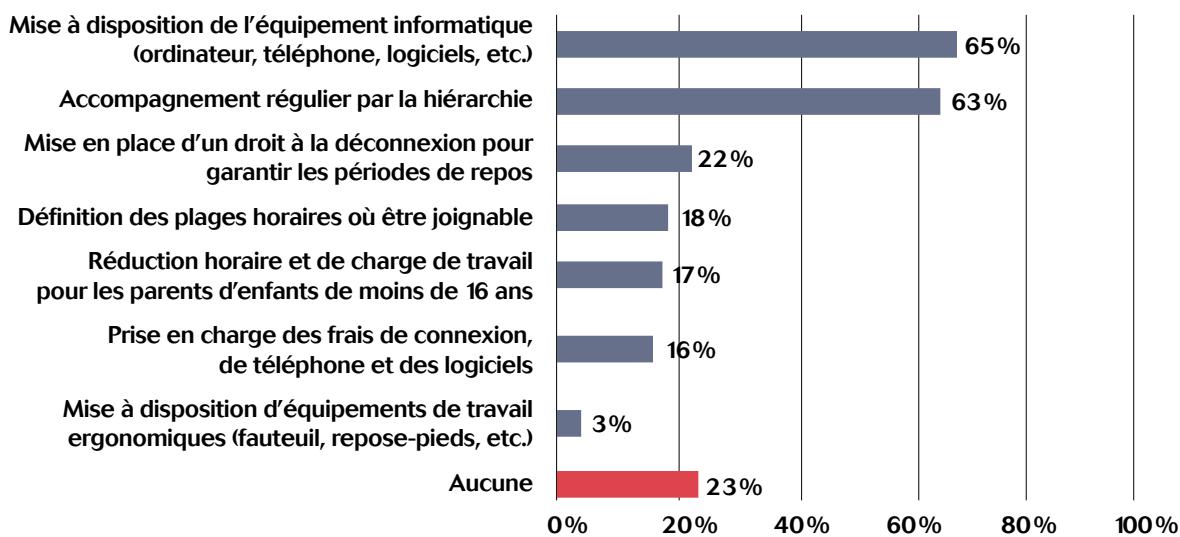
Les encadrants font état de difficultés particulières qui participent de cette situation dégradée. Ils se plaignent notamment d'un manque d'échanges et d'informations avec les collègues, évidemment problématique, mais aussi

avec la hiérarchie. Les échanges se limitent souvent à la transmission de directives et de consignes, sans retour qualitatif. La pratique qui consiste à mettre systématiquement tout le monde en copie de tous les échanges de mails crée une situation dans laquelle chaque cadre est censé être au courant de tout et suivre tous les échanges, tout en encadrant ses équipes, en avançant son travail en propre...

Louis SALLAY

* Première du genre, cette enquête quantitative a été menée à l'initiative de l'Ugict-Cgt et ses statisticiennes et statisticiens Cgt de la Dares et de la Drees. Dans le cadre des moyens dont elle a pu disposer, elle a respecté autant que possible les règles et usages méthodologiques de la profession. Avec 34 000 réponses, elle offre le seul matériau d'étude qui interroge les conditions de travail au cœur de la crise sanitaire du Covid. Elle est consultable sur le site ugict.cgt.fr

Mesures mises en place dans le cadre du télétravail pendant la période de confinement



LES CONSTATS SÉVÈRES DE L'ENCADREMENT SUR LES EMPLOYEURS

Comme la grande masse des salariés, l'encadrement au sens large (cadres et professions techniciennes et intermédiaires) s'accorde à juger insuffisantes les dispositions mises en place, même si sa vision est pondérée par leur exercice de réorganisation du travail et de mise en place de ces dispositions. Celles et ceux qui ont eu à superviser le travail d'autres salariés sur les mesures de prévention développent une analyse plus sévère que celle des salariés directement concernés. Dans un contexte qu'on peut qualifier de difficile, le besoin de se faire entendre s'exprime avec netteté, d'autant plus que les pressions sont lourdes :

– 14 % des encadrants déclarent ainsi 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 !

– 27 % des encadrants 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 l'auraient exercé dès le début de la crise.

Ce besoin reste, entre autres raisons, bridé par une méconnaissance réelle de la responsabilité juridique de l'encadrement. Ils sont ainsi 80 % à considérer que

leur responsabilité ne peut pas être engagée. À tort. En cas de problème, les cadres servent souvent de boucs émissaires. Il n'est pas rare que leur responsabilité soit engagée devant les tribunaux. C'est le cas par exemple dans l'affaire de la catastrophe ferroviaire de Brétigny : c'est un jeune cadre de proximité, chargé de superviser l'entretien des voies, qui a été mis en examen pour homicides et blessures involontaires.

Les représentants du personnel : un rôle central en période de crise

50 % des instances représentatives du personnel (Irp) disent avoir été consultées (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 salariés ont été prises en compte.

Les Irp ont donc joué 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 à l'expression des réticences des salariés (47,5 %) et à l'intervention des représentants du personnel (44 %). Pour autant, 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



VANESSA MEYER/MAXPPP

salariés. Alors qu'une majorité de salariés n'étaient plus sur site et que, même pour ceux-là, du fait du confinement, les déplacements des élus et des syndicats étaient restreints voire impossibles, cette proportion d'un quart met en cause la possibilité effective pour les salariés de faire remonter leurs alertes à leurs représentants. De fait, rares sont les entreprises à avoir un accord sur l'utilisation des adresses mail permettant aux élus et aux syndicats d'informer et de consulter les salariés. Les conséquences de ces obstacles à la communication ressortent clairement de

Sécurité et organisation du travail

L'analyse des encadrant·es est plus sévère que celle des salariés directement concernés

- 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 de gants en quantité suffisante.
- 55 % qu'il n'a pas mis à disposition de moyens de désinfection des surfaces ou des 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 des salariés malades et des collègues ayant été 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.

- 33 % 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 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 ou la salariée doit être joignable.
- 82 % que l'employeur n'a pas réduit le temps ni la 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.



60 PROPOSITIONS POUR SORTIR DURABLEMENT DE LA CRISE

FACE À UNE CRISE À LA FOIS SANITAIRE, SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE, L'UGICT FORMULE 60 PROPOSITIONS D'APPLICATION IMMÉDIATE ET DE LONG TERME.

Ce cahier revendicatif majeur, consultable sur Ugict.cgt.fr, s'organise autour de neuf axes complémentaires.

Le premier axe concerne la démocratie puisqu'il s'agit de renforcer le rôle des institutions représentatives du personnel et des organismes de contrôle (Inspection du travail, médecine du travail...).

Le second, intitulé « Pas de protection, pas de travail » exige du gouvernement qu'il clarifie sa doctrine en matière de sécurité et met avant le primat de la santé sur toute autre considération. L'axe suivant, très logiquement, concerne le télétravail tel qu'il s'est mis en place pour limiter les contacts sociaux, à savoir sur un « mode dégradé ».

Le quatrième axe vise à permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités, singulièrement par la mise en œuvre d'un droit d'alerte suspensif afin de garantir la bonne application, au plus près du terrain, des dispositions assurant la protection des équipes de travail et la prévention des risques professionnels.

Pour préserver l'activité et protéger les équipes, le cinquième axe préconise de réduire le temps effectif de travail.

Prenant en compte l'installation dans la durée de la crise sanitaire, le sixième axe fixe les moyens d'en finir avec les organisations de travail pathogènes, dictées par l'objectif unique de réduction des coûts.

Au chapitre du chômage et de l'emploi, le septième axe énumère une série de mesures immédiates contre la crise sociale. Au vu de l'attitude de nombreuses entreprises qui mettent à l'ordre du jour des licenciements, des plans de départs dits volontaires, des Pse ou des ruptures conventionnelles, l'Ugict pose comme préalable 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. Elle insiste sur l'importance de renforcer le rôle de l'Apec et de conforter ses moyens et missions, au vu notamment de la nécessité d'identifier les besoins du monde d'après, d'accompagner les jeunes diplômés, qui seront, avec les seniors, les premiers à pâtir de la crise économique. Elle insiste enfin sur le déplafonnement nécessaire des cotisations et les allocations des cadres de l'assurance chômage.

Les deux derniers axes visent à protéger, à relancer et à engager l'économie dès maintenant sur la voie de la transition sociale et environnementale, entre autres moyens par le biais du conditionnement des aides publiques à la suppression des dividendes et des investissements d'avenir dans les services publics, l'économie des soins, la transition environnementale, la recherche et les qualifications. L. S.

la perception par les salariés du rôle des représentants du personnel. Ils 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.

Un débat contradictoire avec la direction

41 % des représentants du personnel indiquent avoir eu un désaccord avec la direction parce qu'elle souhaitait maintenir certains salariés 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 représentants 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 attestent d'une part de l'utilité des représentants du personnel puisque, dans près de la moitié des cas, ceux-ci ont pu faire changer la donne. Mais, d'autre part, ils jettent une lumière crue sur l'immense déficit qui grève la reconnaissance du fait syndical. Qu'en période de crise sanitaire inédite, un quart des représentants du personnel expliquent 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 l'ampleur du déni patronal quant au dialogue social. L. S.