



RÉSULTATS DU QUESTIONNAIRE TECHNOLOGIA « VERS UNE NOUVELLE DONNE SOCIALE » LES ÉLUS DU PERSONNEL FACE À LA CRISE DU CORONAVIRUS

Durant le mois d'avril, nous vous avons transmis un sondage pour questionner vos quotidiens, ressentis, difficultés, face à la relation employeur et salariés et la crise du Covid-19. Toutes nos activités syndicales ont été révolutionnées, des changements sociaux majeurs ont également été largement bouleversés et suscitent réactions et inquiétudes. Les avis des élus du personnel sont plus que jamais nécessaires pour faire entendre le corps social, et éviter le délitement financier et humain. Pourtant vous êtes confrontés à d'importantes difficultés à remplir vos mandats . . .

Il s'agit d'une étude réalisée par le cabinet Technologia auprès des élus et responsables syndicaux dans les secteurs public et privé à travers toute la France. Elle se compose de 2 620 réponses à un questionnaire en ligne, enrichies de 50 entretiens réalisés par téléphone et en visioconférence. 81 % des répondants sont issus du secteur privé et 19 % du secteur public, 2/3 d'entre eux appartiennent à une entreprise nécessaire à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale.

Voici en synthèse, les retours en % et verbatim quant aux questions liées à la continuité de l'activité, au travail à distance, à la protection, à la communication, à la prise de conscience et aux décisions de la direction :

■ Les réunions d'information et de consultation se sont tenues à distance. Seuls 12 % des élus n'ont pas tenu de réunion, alors que, dans la fonction publique, ce taux est monté à près de 24 %.

■ Près de 1 élu sur 2 reconnaît un accroissement de son activité dans cette période et seuls 3,6 % n'ont pas été amenés à poursuivre leur activité de représentant du personnel.

«Les réunions téléphoniques et visioconférences trop longues

et trop nombreuses avec beaucoup d'interlocuteurs entraînent fatigue et stress.»

«Les réunions en visioconférence contribuent à rompre l'isolement et à entretenir de meilleures relations professionnelles. Cela conduit à davantage de dialogue, à la réouverture de négociations d'accord d'entreprise et à la mise en place de mesures de protection en vue de la reprise.»

■ Plus de la moitié (61 %) reconnaissent que certains représentants du personnel de leur entreprise se sont sentis dépassés ou débordés. Le même constat s'établit au regard des représentants de la direction (56 %).

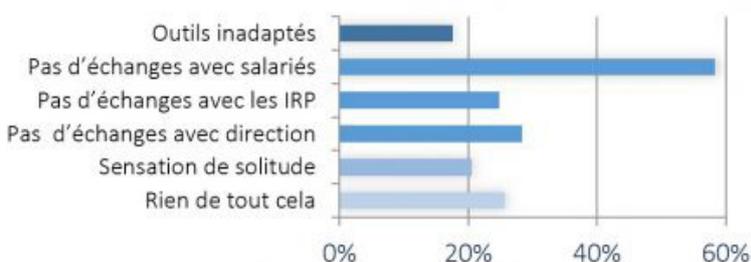
■ La stabilité semble pourtant avoir prévalu : un élu du personnel sur deux constate un maintien des rapports antérieurs avec la direction.

■ 84,2 % des élus considèrent que leur organisation syndicale a maintenu son activité et sa réflexion apportant un soutien juridique.

■ 60 % des élus éprouvent des difficultés à échanger avec les salariés.

« Il y a aussi un risque d'isolement pour les salariés avec le travail à distance. »

Difficultés pour remplir sa mission



■ La gravité de la situation est reconnue par 98 % des élus, dont 76 % redoutent des conséquences sur l'économie et sur l'emploi. Dans leur grande majorité, à près de 3 sur 4, les élus du personnel estiment que la crise conduira à des modifications substantielles sur le long terme du Code du travail (temps de travail, travail de nuit, prise de congés, consultation des instances représentatives du personnel...) et ils y sont très largement opposés.

■ Plus de 1 élu sur 2 estime que les pouvoirs publics ont mal réagi. Pour autant, le dispositif de confinement visant à restreindre les interactions humaines a été salué en priorité par plus d'un élu sur deux, de même que le dispositif de soutien financier à l'économie.

« La population subit les conséquences de la pénurie de moyens de protection car la France est dépendante de la fabrication de produits et de masques par d'autres pays. »

■ C'est dans le secteur de l'énergie que les représentants du personnel ont le plus soutenu les mesures de protection sanitaire. Dans leur globalité, plus de 2 élus sur 3 considèrent

que leur employeur a mis en place les bonnes mesures de protection sanitaire pour assurer la poursuite partielle ou totale de l'activité

■ En ce qui concerne la prise obligatoire de congés ou de RTT, seuls 10 % des élus du personnel y sont favorables. 20 % ont constaté un non-respect de la règle en vigueur, avec une imposition de jours de congés au-delà des 6 jours ouvrables.

■ La facilitation de la mise en œuvre de l'arrêt maladie pour garde d'enfants a été bien accueillie par près de 2 élus sur 3

Les femmes ont légèrement plus valorisé cette décision.

■ 1 sur 2 considère que la crise favorise un effet d'apprentissage qui va renforcer le travail à distance.

Plus de 90 % ont approuvé, le télétravail lorsqu'il a été mis en place par l'employeur. Pour autant, une surcharge de travail induite a été relevée par 1/3 des répondants, plus de 27 % soulignent les pressions ressenties et constatent les insuffisances en matière de management. Pour un grand nombre de personnels, le télétravail a achoppé sur une non-prise en compte des conditions réelles induites par le confinement : lieu de vie exigu, poste de travail inadapté, connexion instable, présence multiple, porosité de la vie professionnelle et de la vie privée.

« Le confinement a favorisé la mise en place du télétravail et a ainsi permis la poursuite de l'activité. Cela a évité aux salariés de l'entreprise de se retrouver en chômage partiel. »

« Il est difficile de concilier vies privée et professionnelle en télétravail. Les journées sont très chargées surtout pour les parents qui ont dû aménager leurs horaires afin d'assurer un suivi pédagogique pour leurs enfants. »

■ 24 % des employés en chômage partiel total auraient été amenés à poursuivre leur activité à la demande de l'employeur. Il est à souligner aussi qu'une même proportion a poursuivi son travail de sa propre initiative.

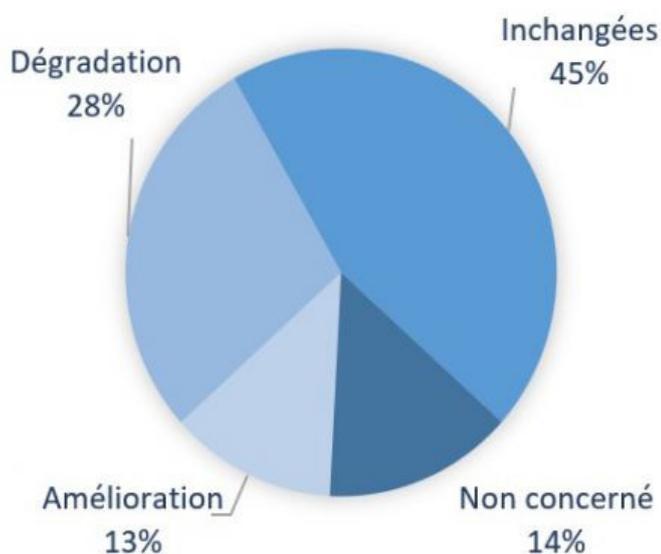
■ 61 % des élus considèrent que la direction a communiqué au cours de cette crise, seuls 14 % estiment que cette communication a été très bonne.

■ Seul un élu sur dix (11 %) a estimé que la direction a parfaitement respecté son mandat de partenaire social dans cette période tourmentée. 45 % sont plus modérés dans leur appréciation sur ce point et une bonne partie plus de 41 % estime que le respect des règles de représentation a été déficient. Seul 1 élu sur 3 considère que la crise a permis de nouer de meilleurs rapports.

Respect des prérogatives des représentants du personnel



Relations avec la Direction



■ 1 représentant du personnel sur 2 considère que sa direction a fait preuve de compréhension pour la situation individuelle de certains salariés ou agents pour lesquels ils avaient dû attirer son attention.

■ Une minorité de salariés (19 %) a fait jouer le droit de retrait pour se soustraire à un danger. Une majorité (60 %) de ces cas a abouti à des modifications organisationnelles. La dynamique d'intervention des directions sollicitée ou imposée a été plus curative ou réparatrice que réellement préventive

■ 40 % redoutent l'obligation de devoir réduire les effectifs du fait des conséquences de la crise ou de l'obligation de mettre en place des dispositifs contraignants en matière de productivité.

■ Les élus, femmes et hommes à équivalence, déclarent ainsi à plus de 38 % vouloir, à la suite de cette crise, consacrer plus de temps à leur famille et à 15 % moins travailler.

« Cette expérience qui a réduit les temps de trajet fait prendre conscience de l'importance de prendre plus de temps à la maison et de profiter de la vie de famille. »

■ 39 % des élus attendent que les directions, par solidarité ou parce qu'elles ont été aidées par l'État, procèdent à une restriction des versements de dividendes ou à leur annulation et près de 10 % espèrent une réduction de la rémunération des dirigeants.