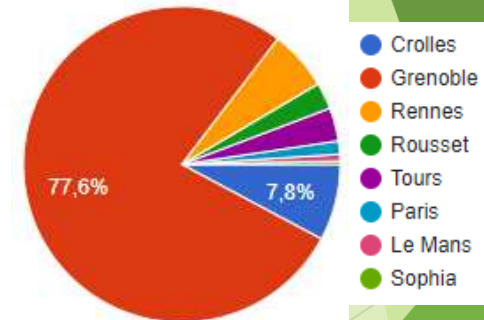
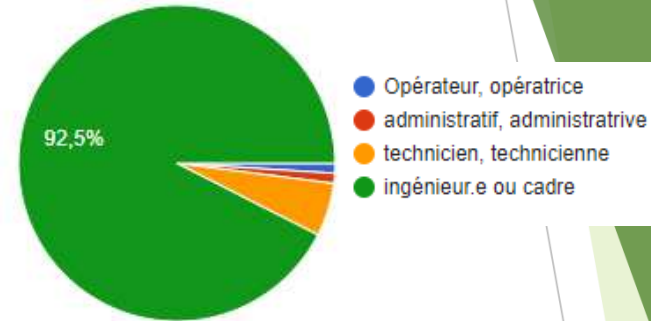
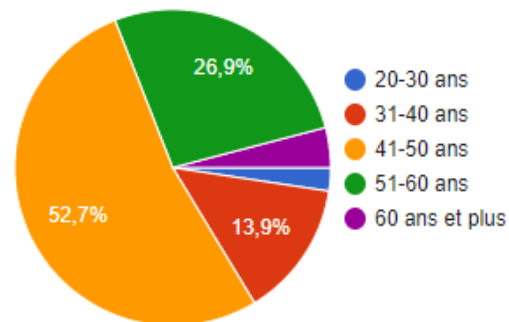
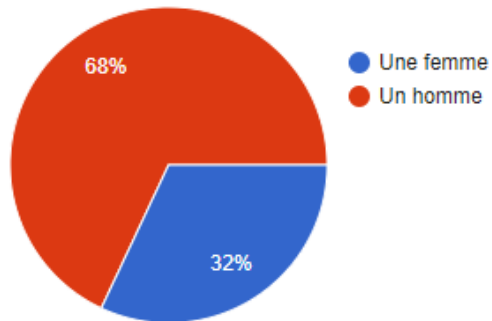




Confinement et télétravail à STMicroelectronics

CGT - avril 2020

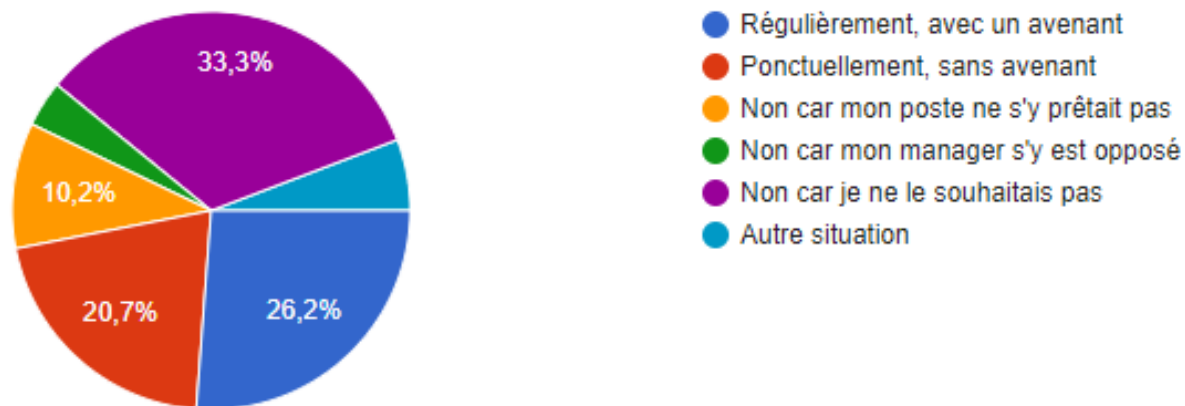
Profil des 294 personnes ayant répondu :



Ce sont les cadres qui ont massivement répondu. L'enquête a surtout circulé sur le site de Grenoble, mais on voit apparaître des sites inhabituels (Sophia, Paris, Le Mans...). L'enquête n'a pas touché les moins de 30 ans.

Grenoble : 228. Si on estime que notre enquête a été proposée à environ 600 personnes, nous avons un **taux de réponse de l'ordre de 40 %..**

Situation antérieure au 16 mars :

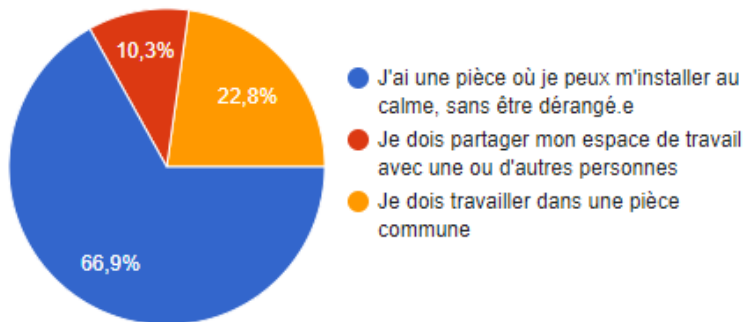


Parmi les répondants, **plus du quart ont déjà un avenant télétravail**, ce qui est en proportion plus importante que dans les effectifs de ST globalement.

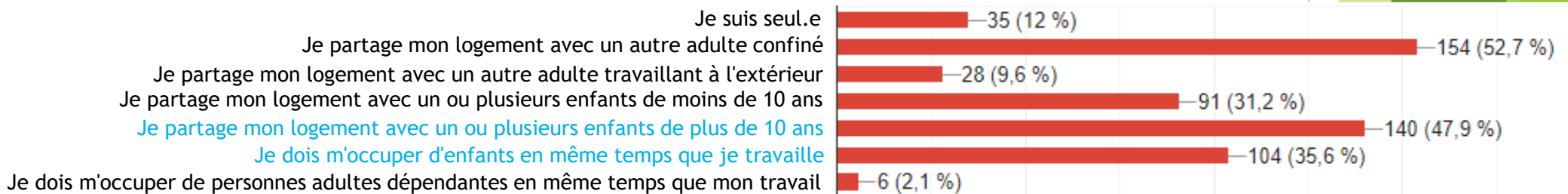
20 % le font sans avenant, ce qui semble beaucoup : donc **1/5 des cadres ne se retrouvent pas dans l'accord signé**. Le télétravail est beaucoup plus répandu que ce que montre les chiffres officiels.

4 % ne le font pas à cause de leur manager, ce qui est finalement assez peu ...

Conditions actuelles de pratique du télétravail

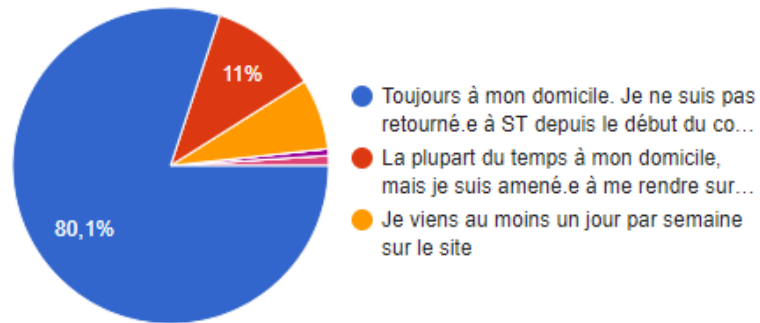


Si 2/3 des salariés disent pouvoir s'isoler pour travailler, plus de 20 % n'ont pas de bonnes conditions de travail en terme d'espace.

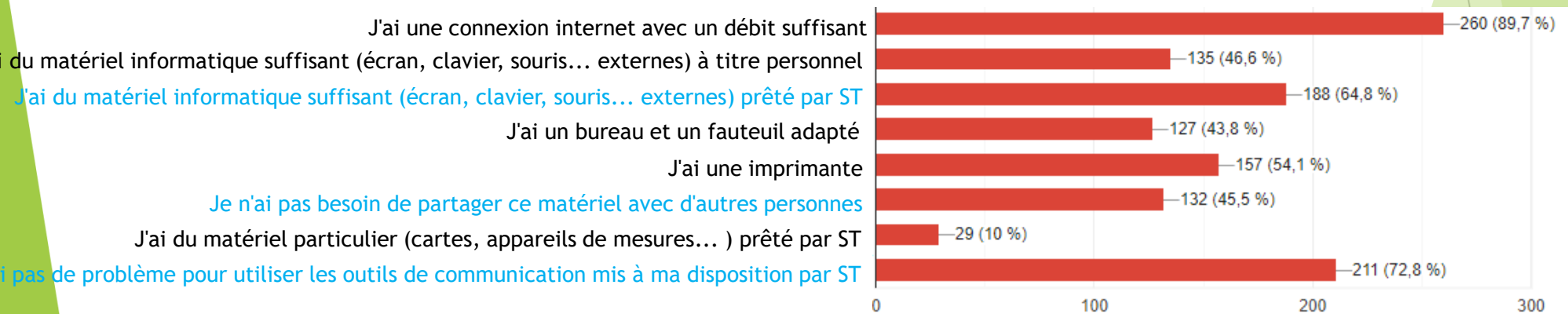


Une majorité de répondants doivent gérer leur travail et la présence d'enfants..., 36 % doivent s'en occuper en même temps...

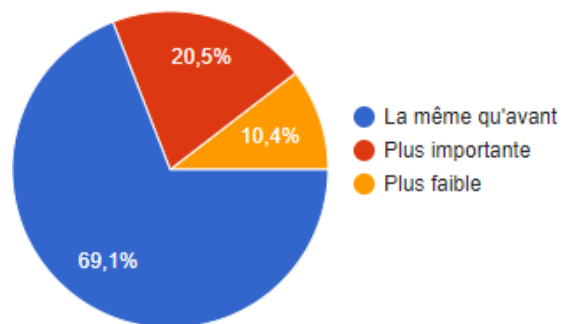
Conditions actuelles de pratique du télétravail



Seuls 20 % des personnes sont revenues au moins une fois sur le site depuis le 16 mars. Si la plupart des personnes disent avoir des connexions internet suffisantes, l'accès à du matériel suffisant pour pouvoir travailler sans risque sur le long terme pour la santé (bureau, chaise adaptée, matériel disponible en nombre suffisant pour toute la famille) pose problème pour de nombreuses personnes. 1/4 des personnes auraient des problèmes pour utiliser les outils de communication.



Conditions de travail depuis le début du confinement (1/3)



Le passage au 100 % télétravail ne rime pas avec baisse du rythme de travail, ni en charge de travail, ni en temps passé. Par contre, les réponses montrent un grand besoin d'adaptation de ce temps de travail :

- 36 % pour l'adapter au rythme personnel (donc positifs a priori...)
- 38 % pour tenir compte d'autres contraintes (donc subi...)
- 20 % doivent travailler sur des horaires atypiques pour pouvoir assumer la garde des enfants.

Il n'y a pas de surreprésentation des femmes parmi les personnes ayant répondues positivement à cette question.

Je passe plus de temps au travail (car je n'ai plus de temps de trajet, j'ai plus de temps...)

Je passe le même temps au travail qu'avant

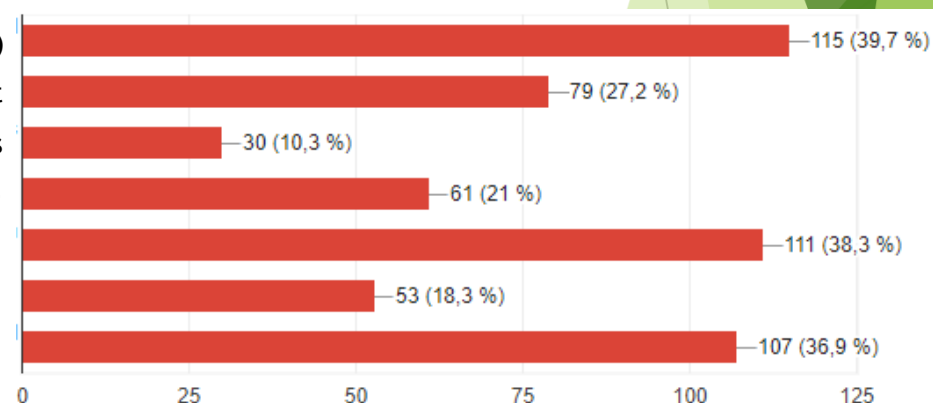
Je travaille moins : mes conditions ne me le permettent pas

Je travaille autant qu'avant mais sur des horaires atypiques (pour m'occuper de mes enfants...)

Je dois gérer mon travail en même temps que d'autres obligations

J'ai conservé les mêmes horaires de travail qu'avant

J'ai adapté mon rythme de travail à mon rythme personnel



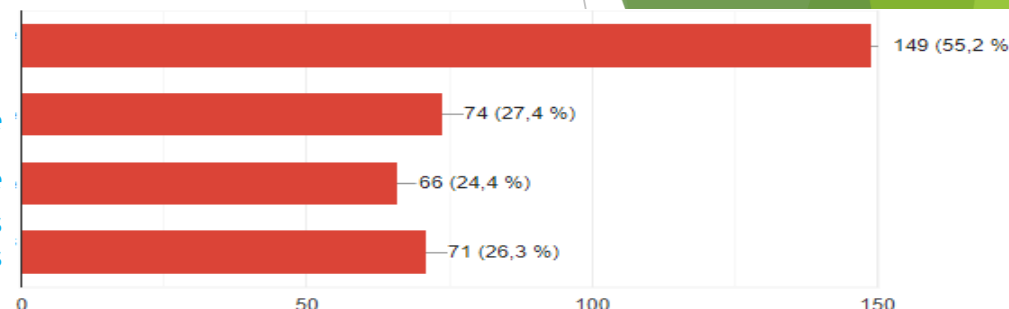
Conditions de travail depuis le début du confinement (2/3)

Je suis plus détendu.e car je peux réguler mon temps de travail et mon activité comme je veux, je n'ai plus de déplacements...

Je suis plus stressé.e

Je suis moins motivé.e

J'ai plus de pression car les plannings des projets n'ont pas été revu, les clients ont les mêmes exigences



La majorité des répondants ne sont pas gênés par la situation. Reste que le stress, le manque de motivation ou la pression sont ressentis par plus d'un quart des répondants.

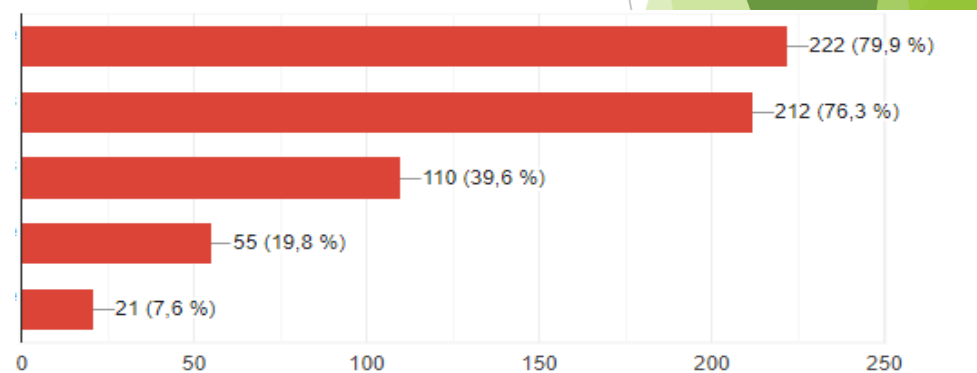
La direction me tient informé.e de la situation et des évolutions des conditions de travail

J'ai eu toutes les informations nécessaires pour que mon télétravail se passe le mieux possible (moyens informatiques, gestes et postures...)

Je sais où trouver des informations syndicales si j'en ai besoin

Quand je viens sur le site, je me sens en sécurité car la direction a pris toutes les mesures possibles pour me protéger

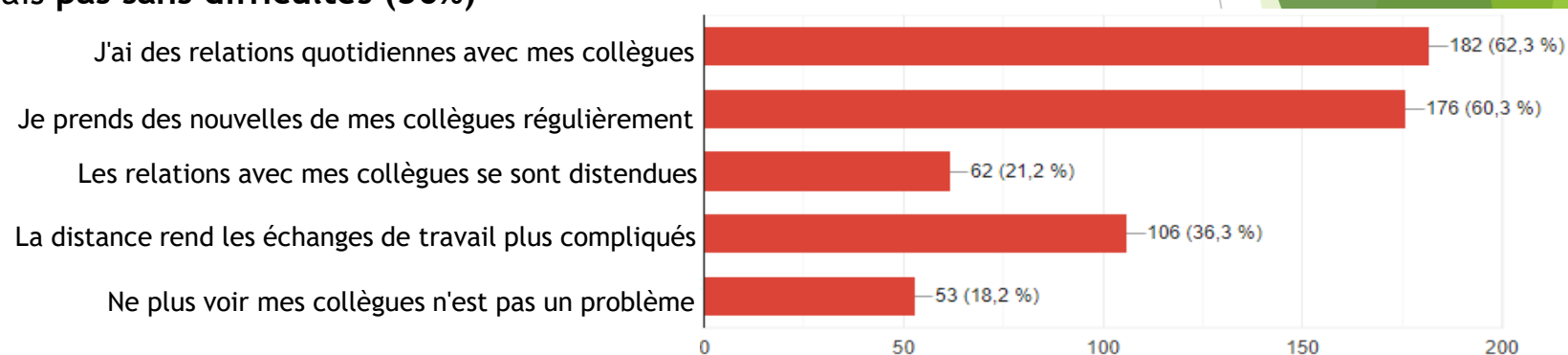
Quand je viens sur le site, je me sens stressé.e car je pense que je prends un risque pour moi, mes collègues ou mes proches, malgré les mesures prises par la direction



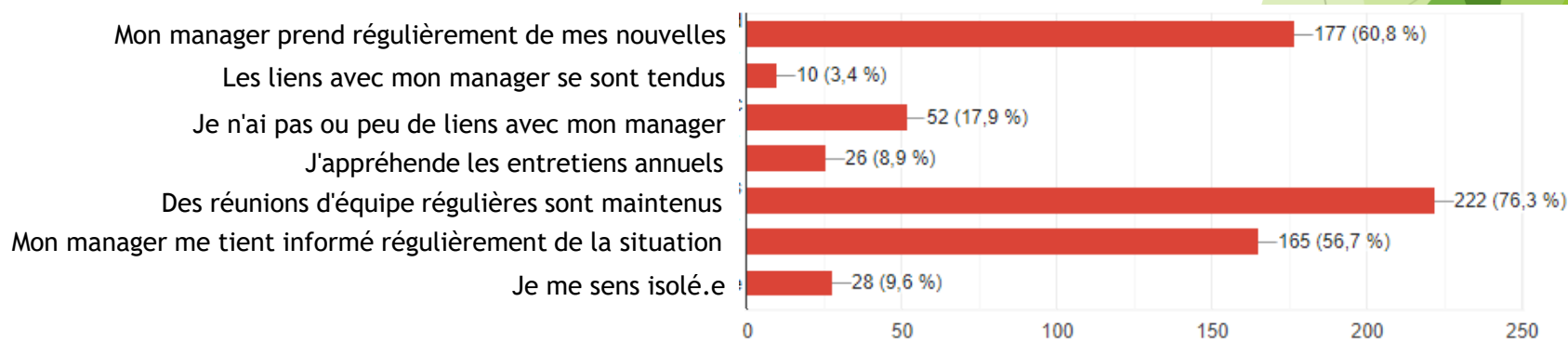
Si les $\frac{3}{4}$ des répondants pensent avoir eu les informations nécessaires à la mise en œuvre du télétravail et se sentent bien informés, ce n'est pas le cas pour plus de 20%. A noter que plus de 60% des salariés ne sauraient pas où trouver des informations syndicales si nécessaire.

Conditions de travail depuis le début du confinement (3/3)

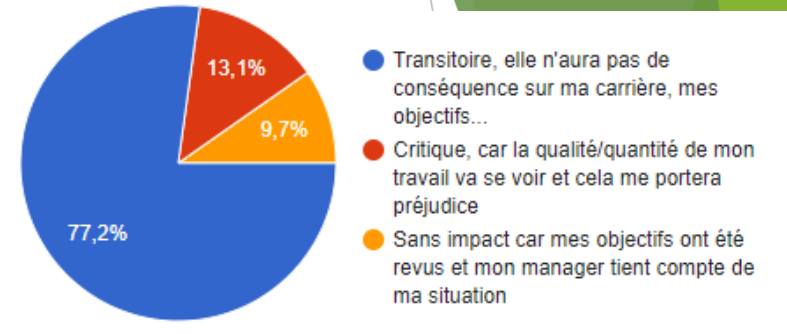
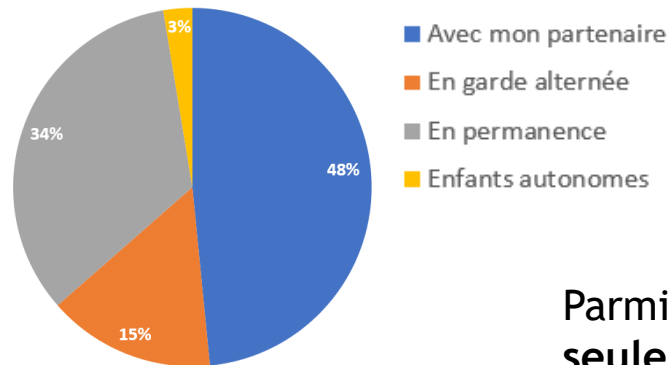
Relation avec les collègues : une large majorité (>60%) réussit à maintenir un contact social/professionnel avec le collectif de travail mais **pas sans difficultés (36%)**



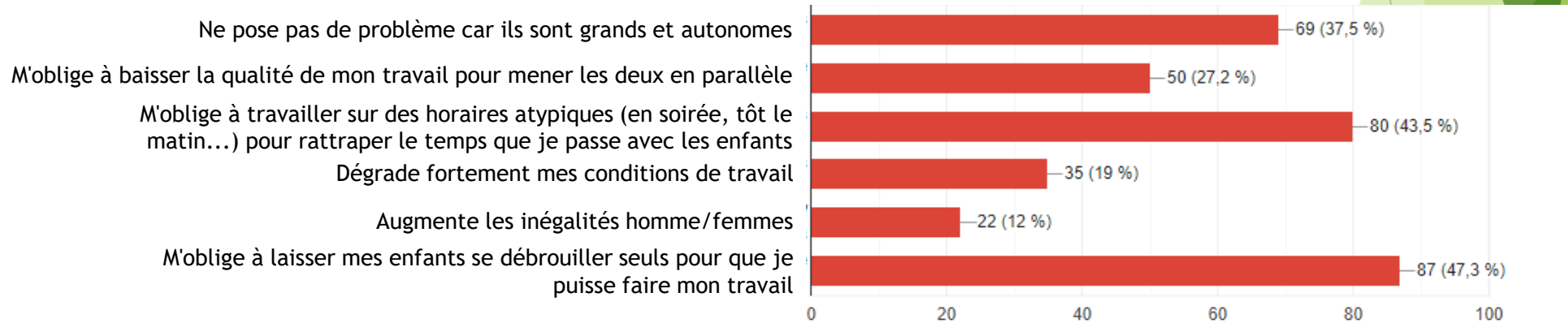
Relation avec la hiérarchie : si des réunions d'équipe se tiennent régulièrement (3/4 des répondants), 10 % des personnes se sentent isolées, et donc **25 % des personnes n'ont pas de contact régulier avec leur équipe...**



Personnes ayant des enfants à charge

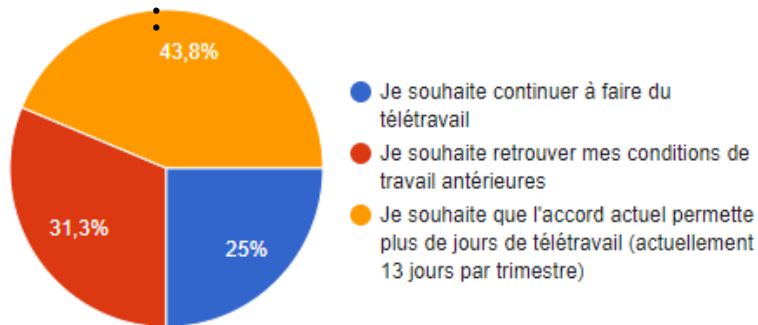


Parmi les 179 personnes déclarants avoir des enfants, **1/3 doivent les gérer seules en permanence et la moitié au moins une partie du temps...** Les conséquences sont donc une dégradation des conditions de travail, la nécessité de travailler à des horaires atypiques ou de laisser les enfants se débrouiller seuls...

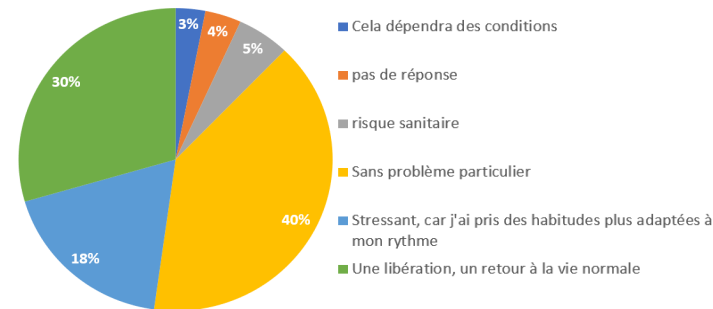


Quand cette situation prendra fin (1/2) :

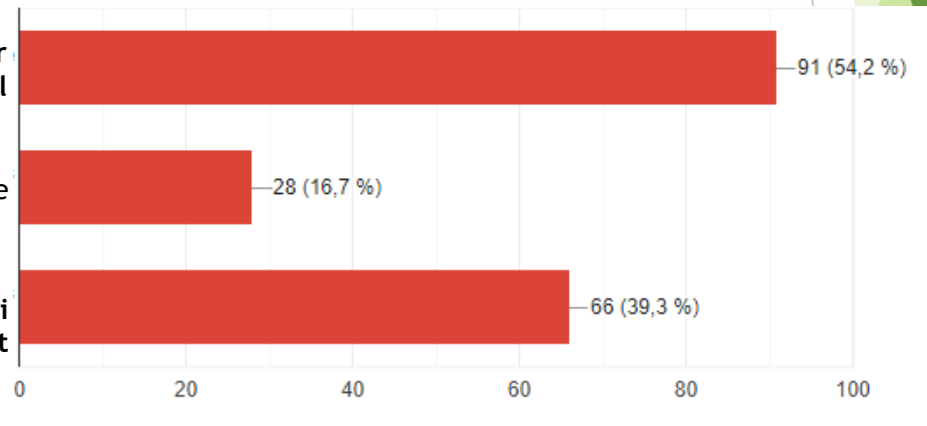
Par rapport au télétravail



Pour moi, le retour au travail sur site sera



Je souhaite que soit mis en place un entretien avec mon manager pour faire le point sur mes objectifs et mes conditions de travail



Je souhaite que seuls des objectifs d'équipe soient fixés cette année

Je souhaite qu'il n'y a pas d'objectifs fixés cette année ou que ceux-ci excluent la période confinement

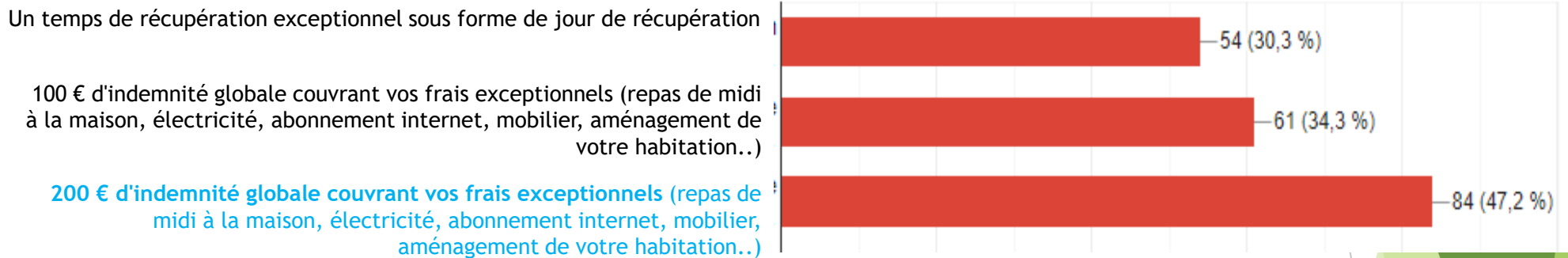
La demande d'une amélioration de l'accord télétravail est très forte (>43%) : plus de jours autorisés...

Seules 1/4 des personnes se sentent stressées de revenir au travail (risque sanitaire, charge de travail, transports...)

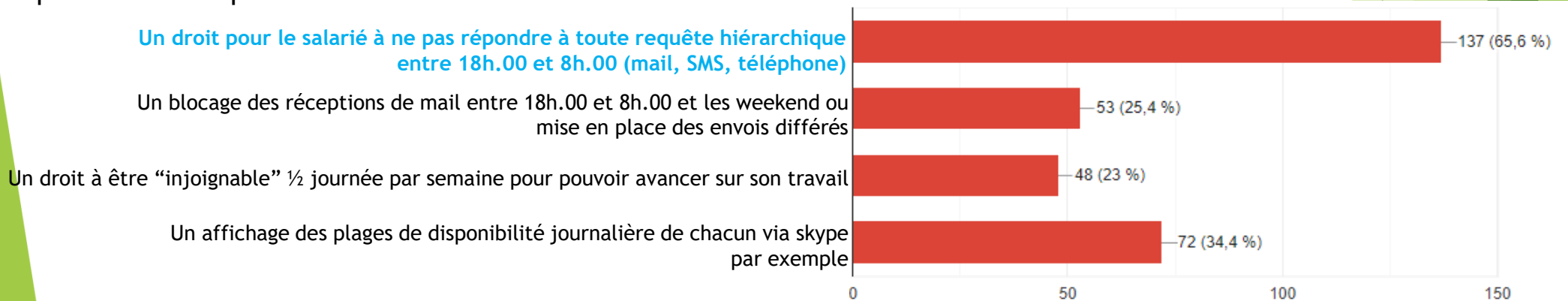
Une forte proportion de salariés considèrent que les objectifs 2020 doivent tenir compte de cette période de confinement

Quand cette situation prendra fin (2/2) :

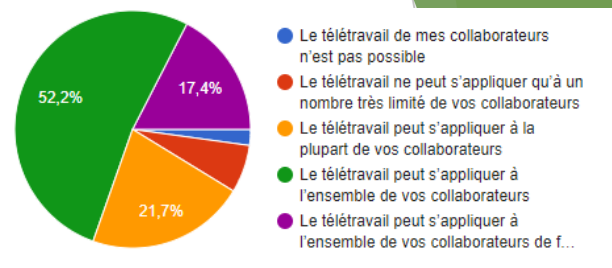
Nous vivons une situation exceptionnelle de télétravail sur une très longue période qui n'est pas couverte par l'accord Télétravail signé par la CGT. Nous pourrions revendiquer collectivement :



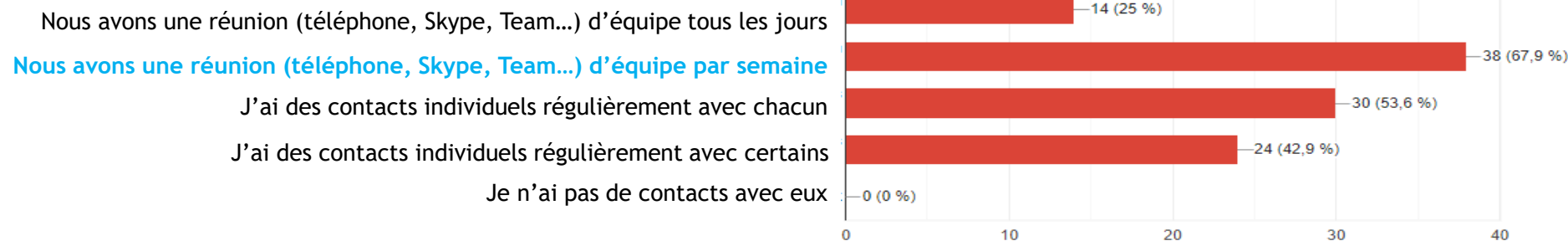
En termes de droit à la déconnexion, l'accord de ST est très en dessous de ce qui pourrait être fait. Quelles revendications pourrions-nous porter ?



Si vous êtes manager d'une équipe (46 réponses) :



Depuis le 16 mars, comment gardez-vous le contact avec vos collaborateurs qui sont en télétravail ? (plusieurs réponses possibles)



Depuis le 16 mars, concernant l'impact du télétravail, vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes (plusieurs réponses possibles)



Le contact entre manager et subalternes est maintenu en général (corrélation avec l'item « Relation avec la hiérarchie »). L'impact est positif sur le collectif de travail mais si 1/3 voient aussi un impact positif sur leur relation avec leurs collaborateurs, un gros tiers voit lui un impact négatif.