



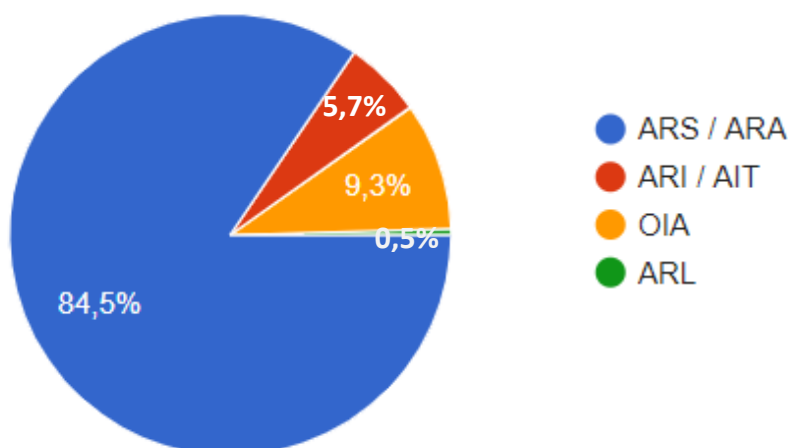
Pour la CFDT il est important de mesurer les évolutions du travail à partir de ce que vivent les salariés.

Cette enquête vise à connaître l'avis des salariés d'ARS-ARA, OIA, ARI-AIT et ARL sur le télétravail, avant et suite à la période particulière liée au Covid-19, afin de construire la prochaine négociation de l'accord télétravail.

**439 salariés  
ont répondu.**

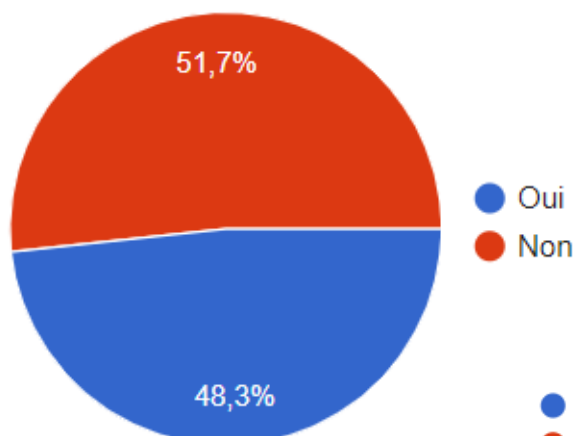
**MERCI !**

## Entité des répondants



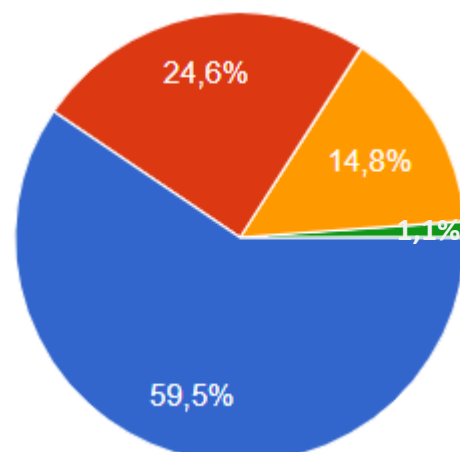
## Avant et pendant le confinement

Aviez-vous déjà télétravaillé avant la période de confinement ?

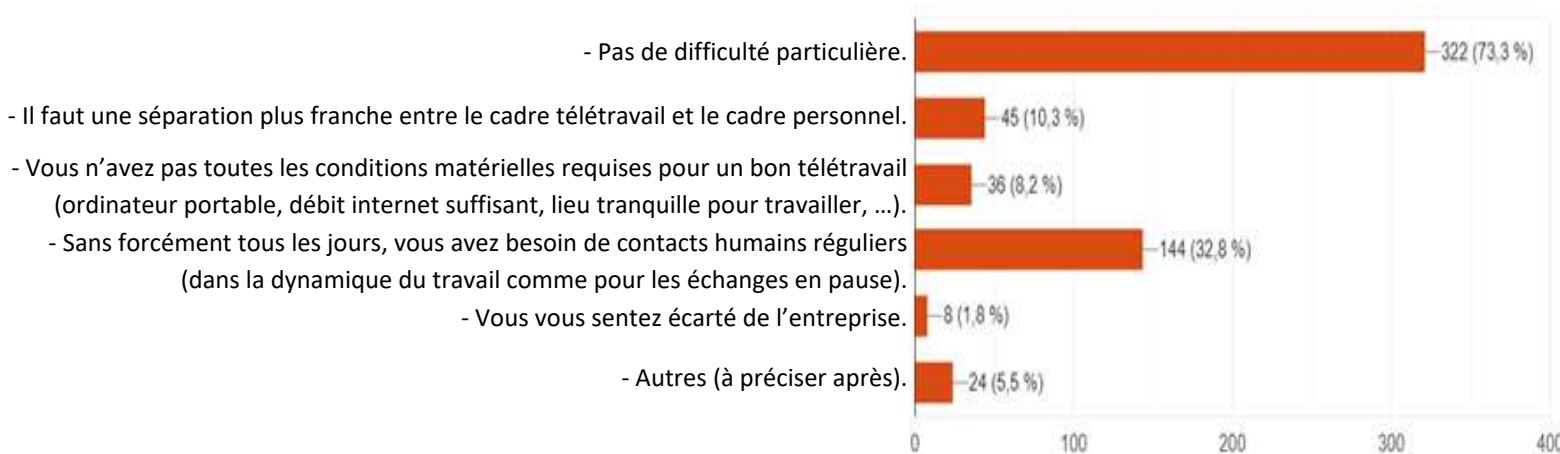


Comment avez-vous vécu le télétravail durant le confinement ?

- Très bien
- Un temps d'adaptation nécessaire mais ensuite très bien
- Vous en avez assez à la fin, besoin de revenir en présentiel (sans forcément à 100%)
- Pas bien durant toute cette période



## Rencontrez-vous des difficultés particulières en télétravail ?



Près de la moitié des répondants ne pratiquaient pas le télétravail.

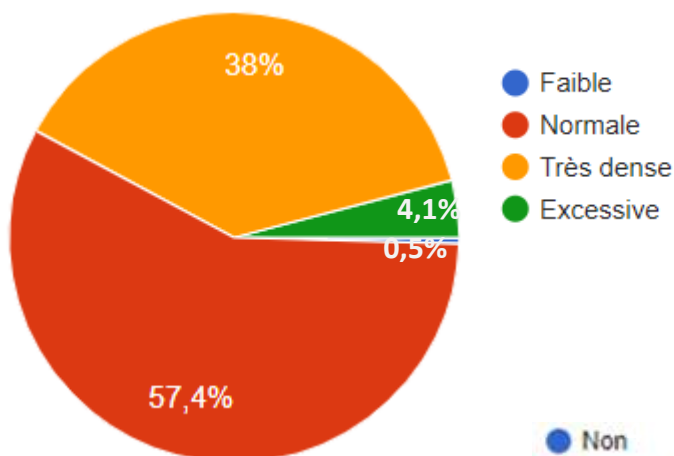
Une grande majorité a bien vécu cette période de télétravail sans difficultés particulières.

Les remarques les plus récurrentes :

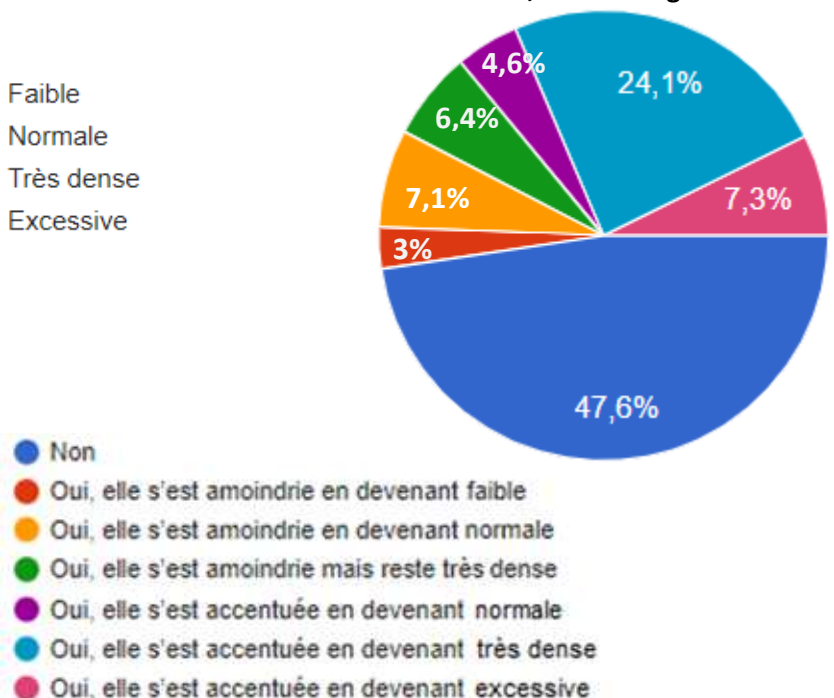
- Besoin de matériel adapté.
- J'ai toujours tendance à regarder mes mails même lorsque je suis censé avoir terminé ma journée.
- Beaucoup plus statique en télétravail qu'en présentiel.
- Problème du report de téléphone sur nos perso. Appel à toute heure pas possible de couper et des factures plus élevées.
- Besoin de lien de rencontre.
- Il faut que les managers apprennent à travailler avec des équipes en télétravail. Une formation dans ce sens serait la bienvenue, il est compliqué de gérer une équipe à distance.
- Plus difficile de traiter des sujets qui nécessitent de la co-construction.
- Problème de déconnexion et de lenteur réseau.
- Il a fallu trouver une nouvelle organisation car pas d'impression mais cela permet de passer au zéro papier.
- Journée de travail à rallonge avec des réunions proposées aux heures du midi, le matin tôt ou le soir plus tard.

## Charge de travail et pression managériale

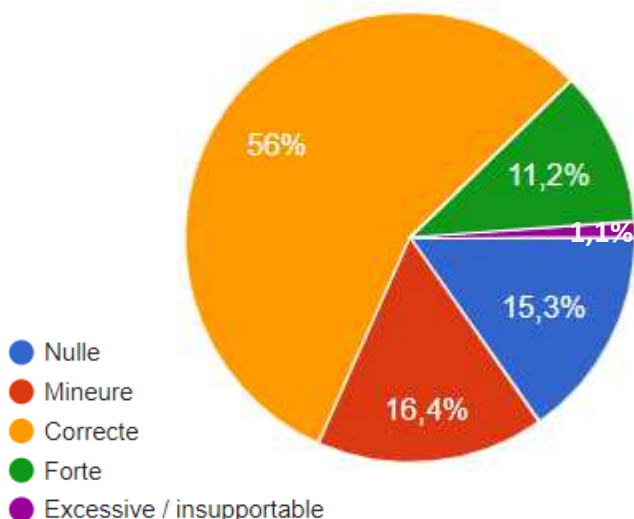
Avant, votre charge de travail était :



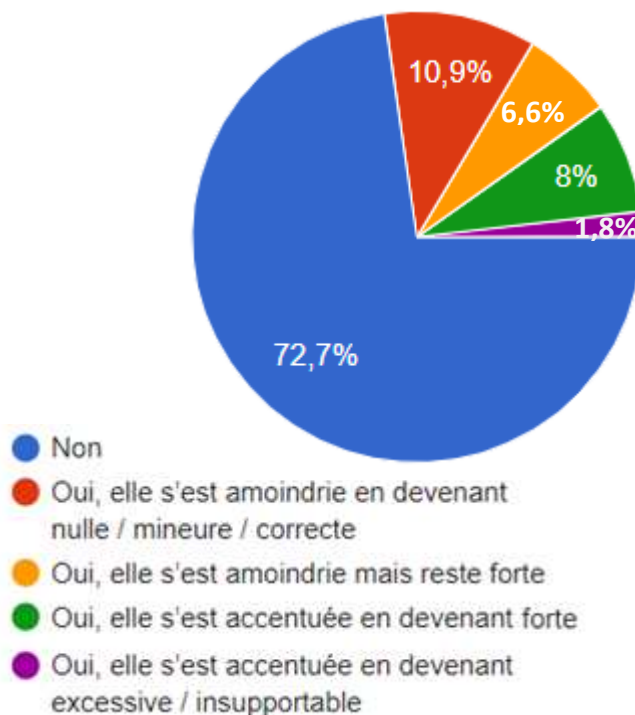
Pendant le confinement, votre charge a évolué :



Avant, la pression hiérarchique était :



Pendant le confinement, la pression a évolué :



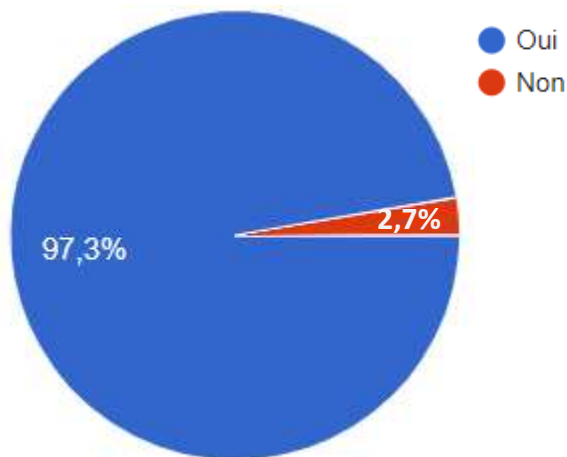
57% déclare une charge de travail normal ; 38% très dense  
 Près de la moitié n'a pas constaté de variation. 24% indique que la charge s'est accrue en devenant très dense, voire excessive pour 7%.

85% considéraient la pression hiérarchique comme correcte, mineure ou nulle avant le confinement.

Pour 73% pas de changement pendant le confinement.

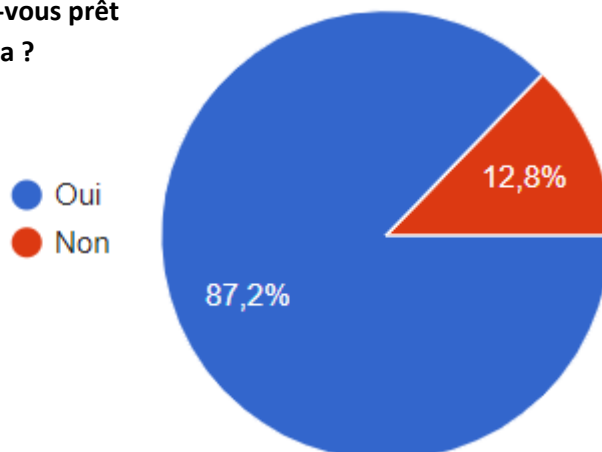
## Organiser le télétravail

Souhaitez-vous continuer le télétravail si les problèmes évoqués sont résolus ?

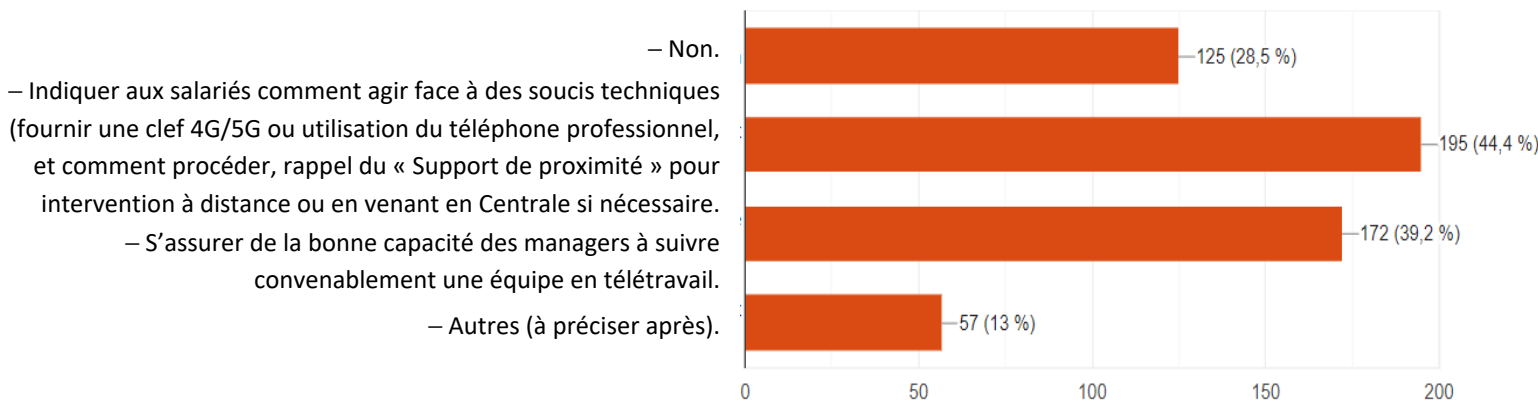


Un télétravail élargi pourrait permettre une réduction des surfaces de bureau (gain de frais pour l'entreprise), ce qui induit un contexte de bureau en "flex desk" (où il n'est pas attribué un bureau personnel à chaque salarié).

Etes-vous prêt à cela ?



## Pensez-vous à des améliorations utiles pour le télétravail ?



**Le télétravail très largement plébiscité à 97%.**

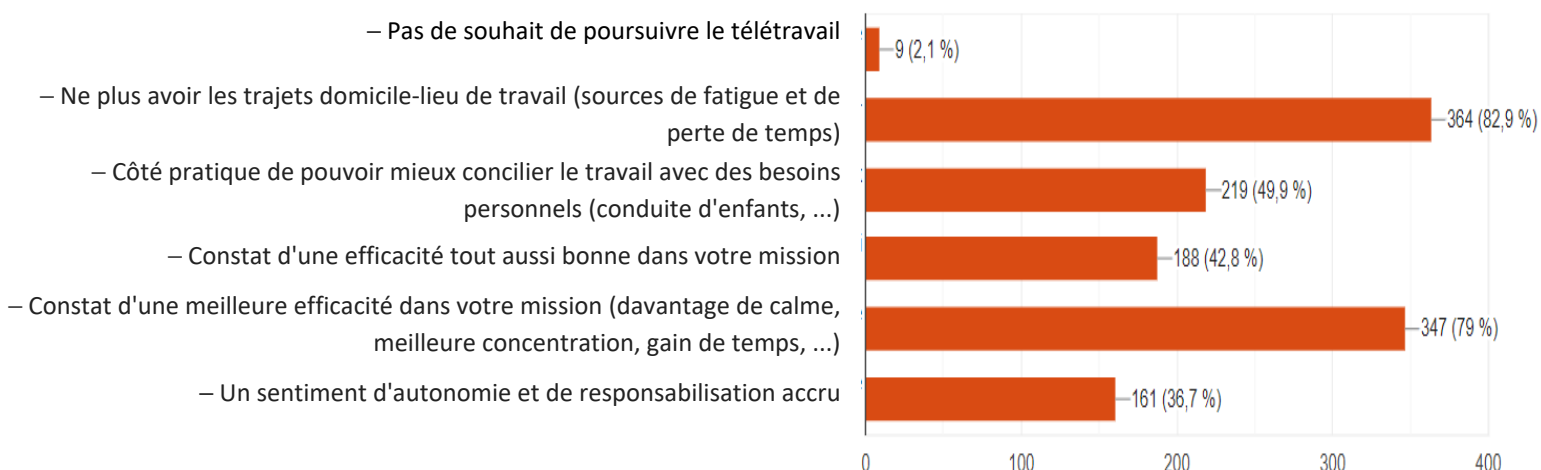
**87% sont prêt au flex-desk. Attention sur les risques :**

<http://courrier cadres.com/entreprise/vie-au-travail/le-flex-office-est-il-nefaste-pour-le-bien-etre-des-salaries-08072020>

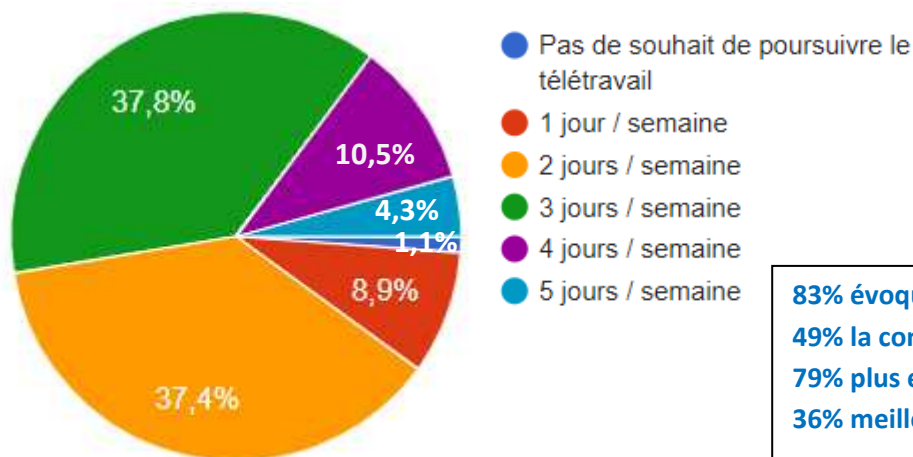
**Les remarques les plus récurrentes :**

- Caler dans les équipes des jours fixes de présence : au moins un jour par semaine pour pouvoir garder une cohésion d'équipe.
- Avoir un guide sur le télétravail.
- Avoir la possibilité de commencer à la maison puis venir après les bouchons ou alors partir plutôt et terminer chez soi en télétravail.
- Que ces jours soient flex sur la semaine en fonction des impératifs agendas, et non fixes.
- Prendre en charge l'abonnement auprès du FAI.
- Le télétravail impose des frais supplémentaire notamment pour l'électricité, chauffage. Il faut prévoir une compensation.
- Les horaires de réunion doivent être dans les créneaux horaires raisonnables. Ce n'est pas parce qu'il y a télétravail que 30mn pour déjeuner est suffisant. Idem pour les réunions qui sont positionnées après 18H. Le télétravail permet d'être flexible mais pas au détriment de la vie personnelle.
- En 100% sur site, l'open space est devenu improductif à cause du nombre de réunions sur la semaine et des gens qui vous dérangent sans arrêt, sans rdv, et sans se responsabiliser parfois sur des choses qu'ils peuvent trouver eux-mêmes.
- J'ai retrouvé sérénité et motivation pour mon travail car je gagnais en efficacité et j'étais contente de mes journées produites.
- Adapter toutes les salles pour les Hangout.

## Quelles sont vos motivations principales à la poursuite du télétravail ?



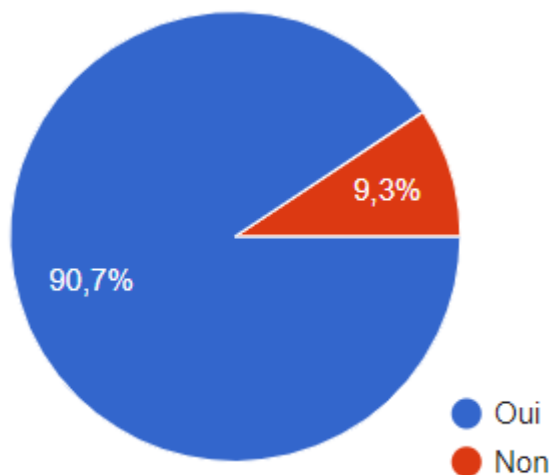
Pour l'avenir, pensez-vous pouvoir réaliser votre mission en étant en télétravail :



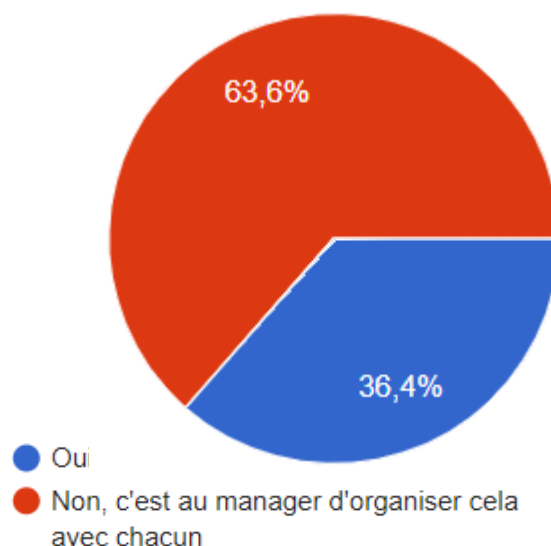
83% évoquent le gain en temps de trajet  
 49% la conciliation vie pro / vie perso  
 79% plus efficace et 42% aussi efficace  
 36% meilleure autonomie

La majorité se prononce pour 2 ou 3 jours.

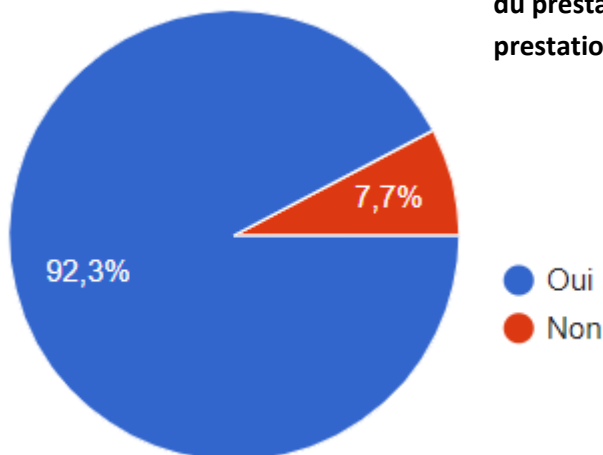
Les échanges virtuels (visio', téléphone) sont-ils suffisants pour vous lors de réunions d'équipes, d'ateliers de travail, ... ?



Pensez-vous que chaque membre de votre équipe doit avoir le même nombre de jours en télétravail ?



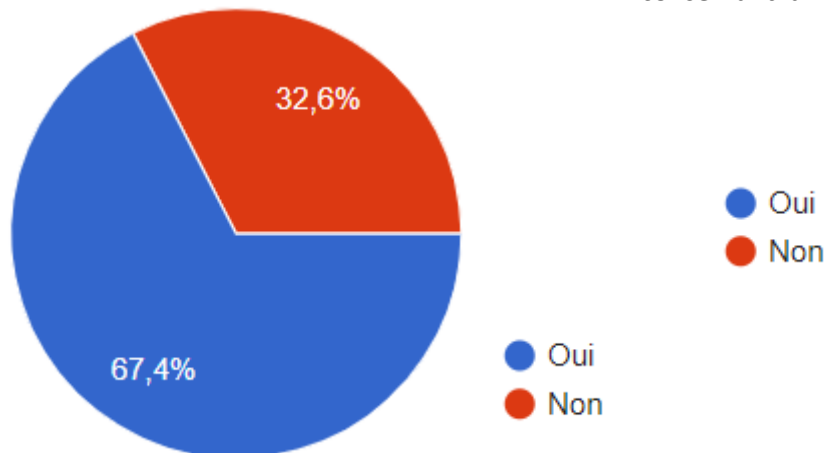
Pensez-vous que les prestataires doivent aussi avoir la possibilité de télétravailler ? (si tel est le souhait avec la société en



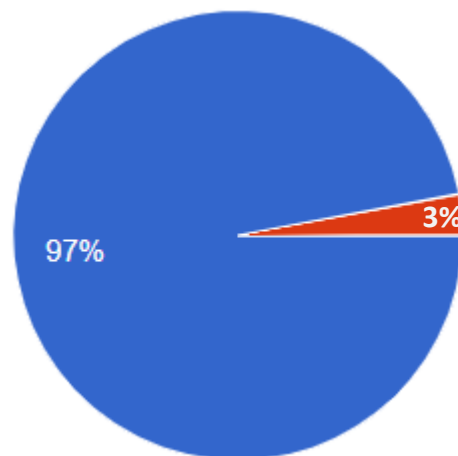
du prestataire et sous réserve d'un accord prestation)

## Santé et sécurité

L'idée de retrouver en présentiel votre open space à 80% ou 100% du temps après cette période de confinement, a-t-elle été une source de stress pour vous ?



Souhaitez-vous que l'entreprise dispose d'un plan d'urgence COVID afin de pouvoir re-confiner très rapidement en cas d'urgence sanitaire locale ou nationale, ceci tout en conservant la même efficacité ?



### Les remarques les plus récurrentes :

- L'efficacité que nous avons toutes et tous montré pendant cette période de confinement permet de montrer notre engagement et notre efficacité dans le travail à distance. C'est l'avenir d'un nouveau mode de management à considérer.
- Avant le confinement et à ce jour un accord télétravail existe et notre N+1 ne nous l'accorde pas (raisons verbales invoquées : pas de moyen financier pour le matériel, pas préparés....), aux vues des conditions sanitaires du jour au lendemain en télétravail (matériel et pas préparation !!!) et tout s'est bien passé.
- Actuellement on nous change nos bureaux pour passer sur des plus petits bureaux, la distanciation devient compliquée, et pour installer entre 20 et 30 personnes de plus dans l'open space ??? Cela ne colle pas vraiment avec les mesures Covid actuelles.
- Le télétravail a démontré son efficacité redoutable. L'idée de perdre du temps dans les bouchons est peu enthousiasmante.
- On a dû se débrouiller pendant la période de confinement sans vraiment d'autres choix et on nous a bien félicité par rapport à notre efficacité et flexibilité et je ne comprends pas pourquoi il est si difficile de pouvoir continuer ainsi.
- Il faudrait élargir l'accès au télétravail aux personnes en temps partiel (temps de travail < 80%) quitte à ce que ce soit à la demi-journée. Il faudrait pouvoir ajouter de la flexibilité sur la prise de la journée (ou demi-journée) de télétravail et pas un jour fixe dans la semaine.
- Les activités et les attentes/besoins des uns et des autres pouvant être très différentes, il n'existera pas une vision unique standard. Il faut privilégier une approche personnalisée adaptable. Il faut aussi développer la confiance dans l'expertise, le savoir-faire, la conscience professionnelle ainsi qu'un suivi par le "travail produit" plutôt que par le "temps passé constaté" de chacun pour que ce mode "en lieux répartis" puisse juste devenir un mode de fonctionnement possible et normal dans l'entreprise.
- Depuis le retour du confinement mon responsable me refuse le télétravail. J'ai demandé 1 jour/semaine. A ce jour j'ai demandé le télétravail depuis 2015 et il a toujours été refusé, sauf lors de la période COVID. Quelle aberration et quel manque d'ouverture d'esprit.
- Je ne me sens plus en grande sécurité suite à la reprise en présentiel : nous sommes sur des plateaux surchargés et les gestes barrières sont vite mis à mal !
- Je n'ai pas compris la notion d'urgence à reprendre à temps plein sur site dès la fin de l'état d'urgence alors même que d'autres entreprises maintenaient le télétravail à temps partiel jusqu'au moins septembre.
- Dommage qu'il faille une crise sanitaire pour que certains découvrent qu'un salarié loin des yeux du manager n'est pas forcément improductif !!! A preuve du contraire, les salariés ont joué le jeu, ce serait appréciable que la direction leur fasse un peu plus confiance.
- Le confinement a permis plus d'agilité et d'efficacité, notamment par l'obligation de faire confiance aux équipes. Il ne faudrait pas que le retour "à la normale" se traduise par un nouveau contrôle et manque de confiance général qui paralysait l'entreprise.
- Nous faire travailler dans un bureau non climatisé alors que nous sommes en plan canicule et que le télétravail est possible mais pas proposé !
- Nous sommes au XXIème siècle. Les outils collaboratifs permettent un vrai lien entre les collaborateurs. Une meilleure concentration, davantage de temps, moins de déplacements, moins de pollution, plus de productivité.

## Conclusion

### LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

... À SE DEMANDER SI ILS NE FONT PAS TRAVAILLER LEURS GOSSES!



Le télétravail à Auchan est très majoritairement positif du point de vue salariés. La direction se doit d'entendre ce qu'ils ont exprimé.

Déjà mis en œuvre depuis plusieurs années dans l'entreprise, il s'est déployé avec un succès global reconnu -même durant la phase critique de confinement, dans une situation sanitaire précaire qui n'est toujours pas stabilisée.

Il est donc incontournable d'en faire un point majeur de l'organisation du travail de nos sites, en adaptant ce qui doit l'être dans l'accord d'entreprise un peu ancien maintenant, en prenant en compte la souplesse nécessaire au contexte actuel, et en préparant bien les salariés (matériellement mais aussi sur la gestion nécessaire de ce mode de travail, droit -et même devoir- à la déconnexion).

PAR CES DIVERSES CONSIDÉRATIONS ET MESURES, LE TÉLÉTRAVAIL PEUT ET DOIT ÊTRE UNE REELLE OPPORTUNITÉ DE RÉUSSITE POUR AUCHAN ET POUR SES SALARIÉS !

En cette période de forte recrudescence du COVID-19, la CFDT souhaite que la direction suive les recommandations sanitaires gouvernementales qui préconisent de privilégier le télétravail autant que possible. A cet effet, il nous semble possible de faire mieux que 2 jours sur 5 en télétravail, sachant que les transports en commun et l'entreprise restent des lieux à risque, et l'inconfort d'avoir un masque sur la figure toute la journée. Cela permettrait ainsi à l'entreprise et à ses salariés d'apporter leur pierre à l'édifice face à un risque de re-confinement total qui pourrait intervenir si la situation ne s'améliore pas à court terme.

Si vous souhaitez plus de détails,  
discuter ou faire des propositions,  
n'hésitez pas à nous contacter :

ARS/ARA : 06-22-14-02-01

ARI/AIT : 06-09-09-10-29

OIA : 06-98-04-86-77

### LA CFDT NÉGOCIE POUR VOUS

TÉLÉTRAVAIL...  
DROIT À LA  
DÉCONNEXION...  
BIEN-ÊTRE ET  
RECONNAISSANCE...



[cfdt.auchan.centrale@free.fr](mailto:cfdt.auchan.centrale@free.fr)

<http://cfdt-centrale-auchan.hautetfort.com>

La CFDT, c'est faire.

**Cfdt**  
des choix. des actes