



LA CFDT dit MERCI

aux 786

REPONDANTS



Site : cfdtanjoumaine.com

ANALYSE CFDT ENQUETE TELETRAVAIL

CONTEXTE GENERAL

Crise sanitaire : 2 ans d'expérimentation du télétravail

Hausse des carburants et inflation liés à la guerre en Ukraine

CONTEXTE DU RAPPORT AU TRAVAIL

Evolution du rapport au travail : les générations arrivant sur le marché du travail ne voient pas le travail comme une finalité de vie mais un moyen d'accéder à leurs besoins.

Depuis la crise COVID, le télétravail est le quotidien de beaucoup de salariés, des accords sur le télétravail ont vu le jour. Le rapport au travail évolue, des personnes ont profité de la crise pour changer radicalement de métier, de lieu de vie.

Evolution du collectif : qu'est-ce que le collectif vu par les collaborateurs ?

CONTEXTE D'ENTREPRISE

Une forte mobilité des salariés du crédit agricole Anjou Maine (lieu de domicile-lieu de travail) est constatée sur les trois départements.

L'entreprise connaît des difficultés de recrutements, des départs de l'entreprise.

Le Crédit Agricole Anjou Maine se veut une seule et même entreprise avec toutefois des disparités : trois départements multi sites, métiers différents, rémunération extraconventionnelle différente sites sièges, horaires

Une évolution rapide des outils informatiques qui a permis la mise en œuvre du télétravail pendant la crise.

Dans le projet d'entreprise, la RSE prend une place importante.

La mise en place Tests sur le télétravail et sur le travail déplacé est peu comprise : l'idée très intéressante avant la période COVID se voit plus limitée avec l'expérimentation par quasiment l'ensemble des salariés pendant la crise. Les outils informatiques existent ce qui n'étaient pas le cas avant la crise à la signature de MobiliT.

LA CFDT ENQUETE SUR LE TELETRAVAIL EN ANJOU MAINE

Une première enquête a été lancée pendant le COVID au printemps 2020, elle avait déjà suscité l'intérêt de nombreux collaborateurs à la fois sur la démarche et sur l'objet de l'enquête (200 environs sur 3 mois, via de nombreux tracts avec flash codes amenant à l'enquête et le site internet CFDT). Les résultats de l'enquête ont été transmis à la direction et aux salariés nous ayant laissé leur adresse mail.

La deuxième enquête sur le télétravail est un réel succès quant au nombre de retours : 778 retours avec dans un premier temps le bouche à oreilles, un tract avec flash code amenant à l'enquête, le site et des envois de liens de l'enquête. C'est près de 40% de retours avec une répartition géographique, siège et réseau qui correspond à celle de l'entreprise.

Les verbatim sont nombreux (+ de 600 pour une des questions) et montrent que les salariés souhaitent le télétravail comme nouvelle manière d'exercer son activité.

LES RESULTATS :

786 collaborateurs ont répondu soit 38% des effectifs (66.6% de femmes), 48.7% Maine-et-Loire, 28.8% La Sarthe, 22.5%

30% des répondants ont un temps de déplacement supérieur à 1h par jour

Dans le cadre d'un accord, 93% des personnes qui ont répondu souhaiteraient faire du télétravail.

Fréquence souhaitée :

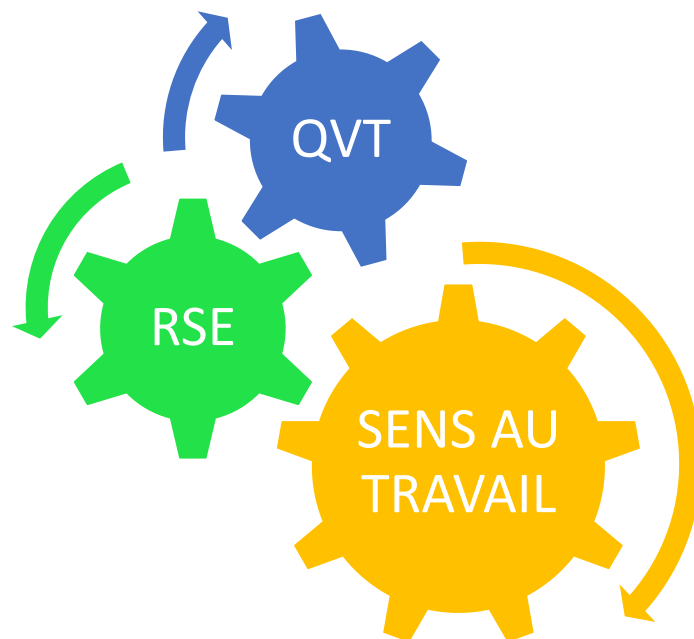
49.3% 1 jour/semaine

28.8% 2 jours/semaine

Reste variable entre 1 jour/mois 8.5%, 2 jours/mois et 3 jours/semaine.

CE QUE REVENDIQUE LA CFDT SUITE A L'ENQUETE

Le télétravail est un levier de redonner du sens au travail pour les salariés. Il s'inscrit pleinement dans notre projet d'entreprise sur le volet RSE...



LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : le télétravail apporte une plus-value dans l'exécution de certaines tâches

Ainsi des verbatim sont exprimés dans le questionnaire : **l'efficacité, le calme, la sérénité (moins de stress, moins de fatigue), la concentration, la souplesse d'organisation, la flexibilité, l'équilibre des temps de vie (gain de temps), l'autonomie, le bien-être au travail ...**

Au niveau des sièges, revient fréquemment le besoin de travailler au calme en télétravaillant, ce qui n'est plus possible sur les open space. Les collègues apprécient le télétravail pour mieux effectuer certaines tâches qui demandent plus de concentration.

Pour le réseau ce besoin est aussi ressenti pour réaliser par exemple des prêts, des tâches administratives, appels sortants, outils/pilote/connexion/risques.

Les formations peuvent également être réalisées à distance et dans des conditions favorables sans dérangement.

Un autre atout du télétravail est de casser la routine pour avoir du plaisir à retourner en agence ou sur site.

Les outils informatiques permettent de rester connectés (rdv à distances, réunions à distances).

Le télétravail, un moyen attractif pour pourvoir des postes dans les zones où le recrutement est compliqué (les indemnités kilométriques étant considérées comme insuffisantes).

Il permet d'être plus efficace lorsque l'on revient en agence (l'administratif ayant été traité en télétravail).

RSE

L'image de la banque verte doit être plus qu'une image et doit se traduire dans les faits :

Les salariés sont mobiles : plus de 30% des salariés répondants ont plus d'une heure par jour de déplacement (7.7% plus de 1h30 à 2h). Notre territoire ne permet l'utilisation des transports doux pour la majorité des collaborateurs, la voiture reste le moyen de transport principal.

Le télétravail permet donc pour le salarié d'améliorer sa QVT en diminuant les temps de trajets et en même temps améliorer son empreinte carbone. L'impact écologique est mentionné par beaucoup de collaborateurs. Ils ne comprennent pas la différence entre le discours et les faits dans le fonctionnement de l'entreprise en interne.

L'impact financier apparaît dans les réponses clairement depuis la guerre en Ukraine, le coût du carburant a un impact direct sur le pouvoir d'achat des salariés.

La CFDT a demandé à la direction des mesures immédiates notamment en ce qui concerne les formations e Learning pouvoir les faire à distance.

Le Crédit Agricole veut devenir l'employeur préféré, attirer des jeunes à rejoindre la banque mais ne s'adapterait pas aux nouveaux profils, nouveaux talents arrivant sur le marché du travail. Les salariés dans l'enquête montrent qu'ils ne comprennent pas l'attitude de la direction vis-à-vis du télétravail.

LE SENS AU TRAVAIL

Aucun verbatim ne remet en cause le collectif. Par contre dans un monde 100% connecté où le Crédit Agricole a pour défi de rester 100% humain, les salariés ont prouvé pendant la crise qu'ils avaient été capables de rester 100% humains mais à distance. Le télétravail apparaît comme une évolution normale du travail digital.

Le télétravail ne lèse pas l'activité, les 2 années de crises sanitaires montrent que l'activité a été soutenue.

Les salariés veulent bien passer du temps au travail, mais ils souhaitent le faire de manière différente et plus autonome. Ils ont vu que c'était possible. Ils restent disponibles pour les clients et les collègues.

Ce que pointe l'enquête :

Les salariés attendent des actes de l'entreprise, parler de la RSE c'est bien mais concrètement ?

Le télétravail doit être ouvert pour le salarié comme mode de travail sur la base du volontariat avec plusieurs formes.

Télétravail organisé : nombre de jours souhaité par les collaborateurs différent siège/réseau 2 jours siège, 1 jour réseau

Télétravail ponctuel : demi-journée si réunion éloignée de l'agence, enfant malade ou maladie (qui permet le travail), intempéries, ... afin de permettre la poursuite de l'activité de manière efficace sans désorganiser l'agence ou le service par une prise de congé ou arrêt de travail.

Le besoin d'autonomie des salariés est réel et ne doit pas s'opposer au principe du collectif. Le télétravail doit être intégré dans nos modes de travail.

Le travail déplacé : il est mal connu des salariés, il peut être une possibilité dans certains cas, mais il ne peut pas être mis à égalité en nombre de jours dans un accord de télétravail.

Autres problématiques soulevées :

Problèmes des open space : bruit

Pour ceux qui ne souhaitent pas faire du télétravail : 53 verbatim

Ils se sont heurtés à des problèmes d'équipement : pas de double écran, pas de scanner, pas d'accès à toutes les fonctionnalités informatiques, l'habitation n'est pas adaptée au télétravail

Manque d'intérêt

Besoin de cloisonner vie privée/ vie professionnelle

Le manque de confiance lors du premier confinement apparaît comme un frein d'ailleurs pour des salariés ne souhaitant pas faire de télétravail.

Difficulté de manager à distance

Besoin de contacts relationnels avec les clients et les collègues.