

Télétravail : Votre avis nous a intéressé

- Résultats du sondage* de fin mars 2016 proposé par la CGT ST microelectronics Grenoble.
- Merci à toutes les personnes qui ont répondu.

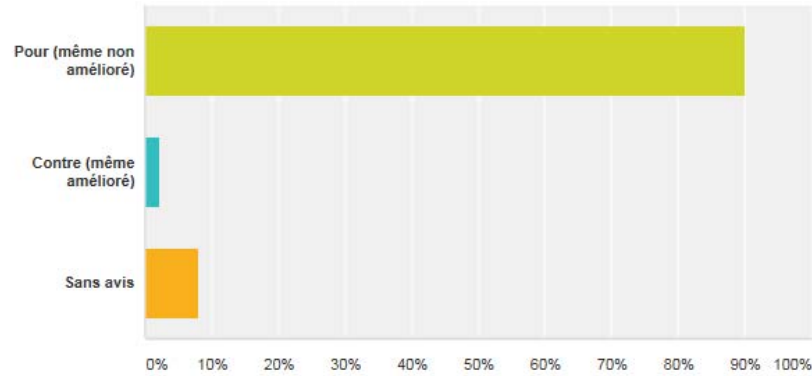


*Avertissement: Le nombre de réponses prises en compte est limité à 100 alors que plus de 110 salariés ont répondu à ce sondage. Nous avons utilisé un logiciel gratuit qui possède cette limitation que nous ignorions.

Q1

Concernant la prolongation de cet accord, je suis

Réponses obtenues : 100 Question(s) ignorée(s) : 0

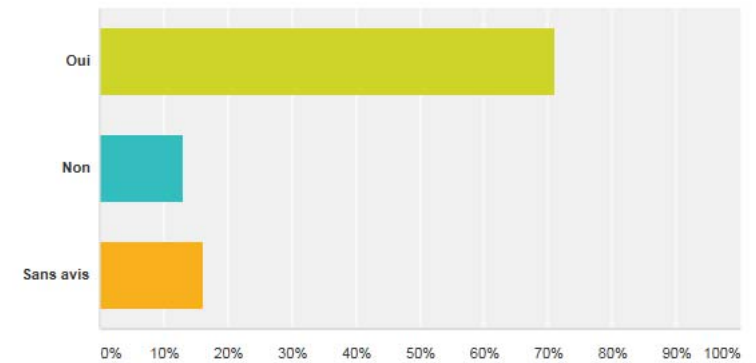


Choix de réponses	Réponses	
Pour (même non amélioré)	90,00%	90
Contre (même amélioré)	2,00%	2
Sans avis	8,00%	8
Total		100

Q2

Je suis favorable à la possibilité de télétravailler sur des plages variables matin ou soir (aujourd'hui impossible) :

Réponses obtenues : 93 Question(s) ignorée(s) : 7

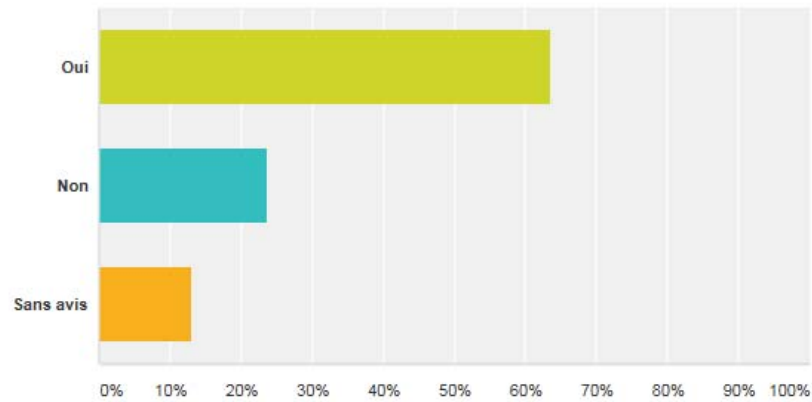


Choix de réponses	Réponses	
Oui	70,97%	66
Non	12,90%	12
Sans avis	16,13%	15
Total		93

Q3

Je suis favorable à pouvoir télé travailler sur plus qu'un jour par semaine (aujourd'hui impossible) :

Réponses obtenues : 93 Question(s) ignorée(s) : 7

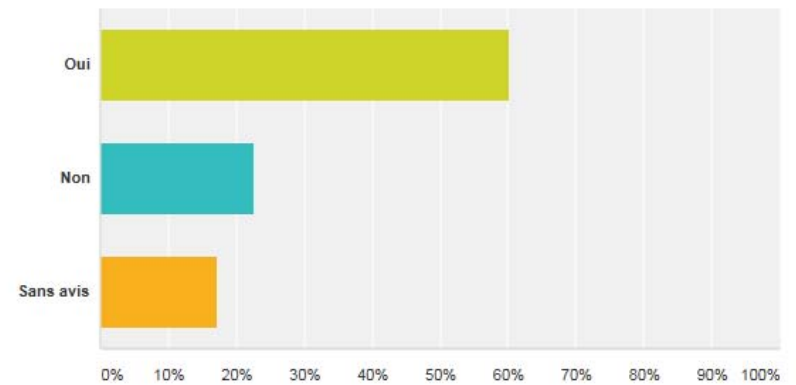


Choix de réponses	Réponses
Oui	63,44% 59
Non	23,66% 22
Sans avis	12,90% 12
Total	93

Q4

Je suis favorable à pouvoir éventuellement reporter un jour de télétravail au-delà de la semaine (aujourd'hui impossible) :

Réponses obtenues : 93 Question(s) ignorée(s) : 7

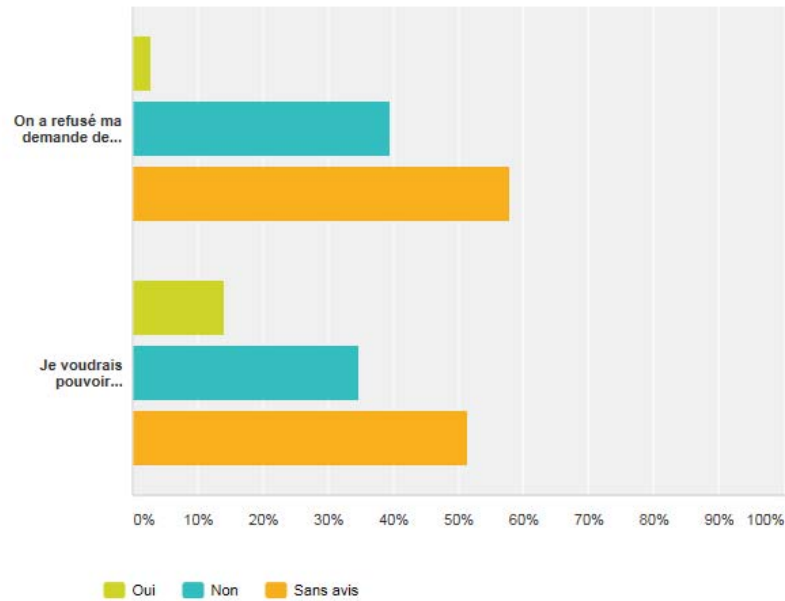


Choix de réponses	Réponses
Oui	60,22% 56
Non	22,58% 21
Sans avis	17,20% 16
Total	93

Q5

J'aurais pu être intéressé mais :

Réponses obtenues : 72 Question(s) ignorée(s) : 28

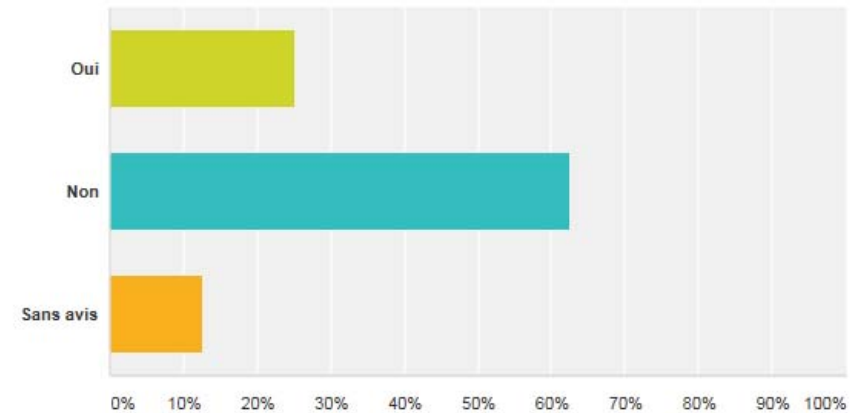


	Oui	Non	Sans avis	Total
On a refusé ma demande de télétravail ou on m'a déconseillé de le faire	2,82% 2	39,44% 28	57,75% 41	71
Je voudrais pouvoir récupérer ou être indemnisé pour du travail à domicile avec mon PC	13,89% 10	34,72% 25	51,39% 37	72

Q6

J'ai été incité par la nature de mon travail ou par mon management à télétravailler :

Réponses obtenues : 80 Question(s) ignorée(s) : 20

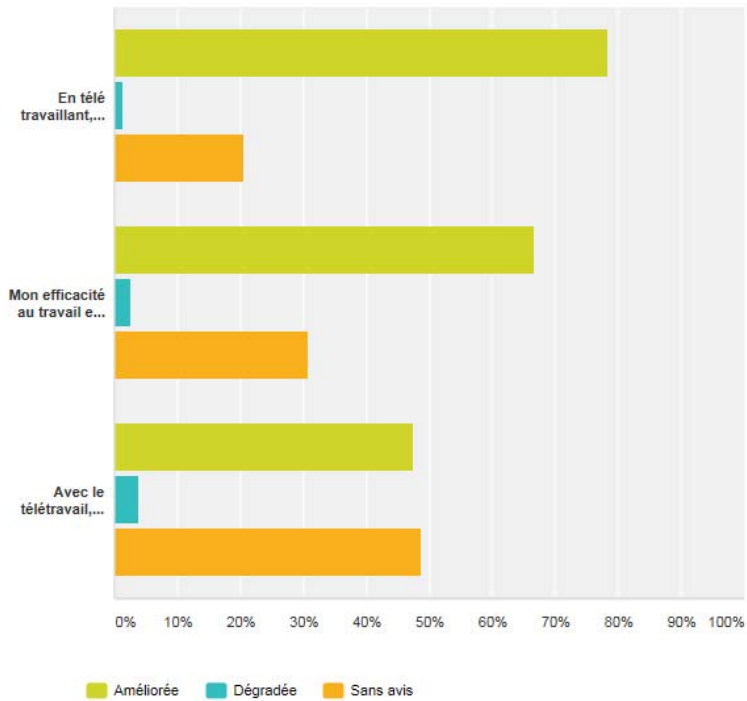


Choix de réponses	Réponses
Oui	25,00% 20
Non	62,50% 50
Sans avis	12,50% 10
Total	80

Q7

Qualité de vie, efficacité et santé au travail ?

Réponses obtenues : 78 Question(s) ignorée(s) : 22

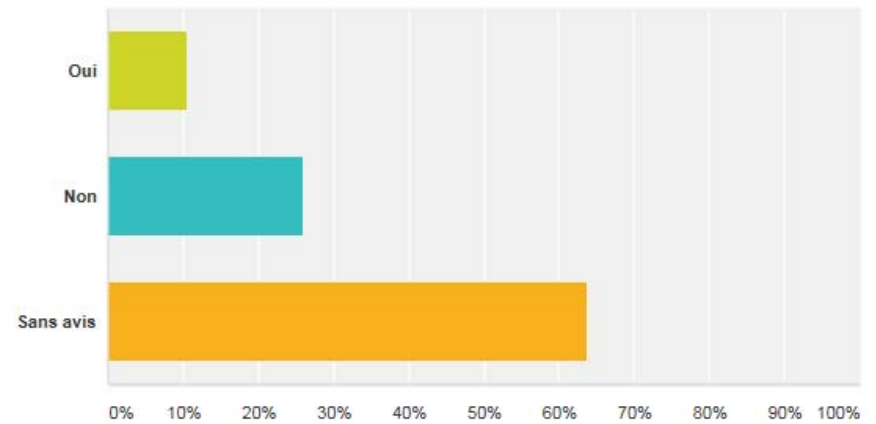


	Améliorée	Dégradée	Sans avis	Total
En télé travaillant, ma qualité de vie s'est :	78,21% 61	1,28% 1	20,51% 16	78
Mon efficacité au travail est :	66,67% 52	2,56% 2	30,77% 24	78
Avec le télétravail, ma santé s'est :	47,44% 37	3,85% 3	48,72% 38	78

Q8

Je suis correctement indemnisé des frais supplémentaires dus au télétravail :

Réponses obtenues : 77 Question(s) ignorée(s) : 23



Choix de réponses	Réponses
Oui	10,39% 8
Non	25,97% 20
Sans avis	63,64% 49
Total	77

COMMENTAIRES LIBRES :

Réponses obtenues : 36

Synthèse:

Beaucoup de réponses renforcent les tendances obtenues par les réponses cadrées. Résumé des commentaires.

Avantages du télétravail: (beaucoup de commentaires pour cela)

Disposition d'un espace calme pour soi et pour les autres.

Moins d'interruptions, de distractions.

Temps de trajet transformé en temps de travail.

Pas de stress des transports.

Moyens techniques de qualité:

avec Lync et éventuellement le téléphone, on reste bien en contact avec le reste de l'équipe. - Les weekly par phone conf se font bien aussi, une fois que les collègues prennent l'habitude d'allumer les micros. Le partage d'écran fonctionne bien.

C'est l'occasion d'avoir des rendez vous personnels de courte durée dans la journée.

Sachant que je respecte des horaires "normaux" de travail lorsque je suis chez moi (environ 8h-18h/18h30 avec 1h/1h30 de pause à midi et pas de travail le soir ni le week-end). Ce qui me laisse plus de temps libre chez moi que lorsque je viens à Grenoble.

Pas pu télétravailler avec regret ou demandes d'étendre le télétravail:

Quel recours en cas de refus du manager de faire du télétravail?

Pas possible de faire du télétravail quand on travail au groupe sécurisé SMD. Avec regret.

A quand une généralisation au site de Crolles.....

télétravail quand un enfant est malade.

à toutes ces question je mets sans avis car je n'ai pas sollicité le télétravail car la formule d'1 jour seulement ne m'intéresse pas. Je suis pour une généralisation du télétravail avec des modalités plus souples, notamment sur le nombre de jours par semaine ou formule d'un nombre de jours que l'on prendrait comme on veut.

Plus de souplesse dans les dérogations, qui devraient être faites par une instance collégiale.

Possibilité demandée de télétravailler depuis le site de Crolles ou de Grenoble.

COMMENTAIRES LIBRES :

Opposés au télétravail: (2 réponses)

Je suis par principe opposé au télétravail. Mon poste est de toute façon incompatible.

Personnellement je suis contre le télétravail. Il n'y a plus de dialogue permanent au sein de l'équipe, plus de relations. Déjà que depuis les années 80, tout s'est dégradé dans le travail, en mettant en place le télétravail on accélère cette dégradation et l'individualisation, le télétravail c'est la mort de la société ! Faisons le bilan, le télétravail coûte à l'entreprise plus qu'il ne rapporte, au lieu de perdre du temps pour mettre en place le télétravail, battons-nous pour avoir des congés en plus et ou réduire les horaires, battons-nous pour être régulièrement augmentés ! Battons-nous pour remettre en place des relations de travail d'équipe entre les salariés, battons-nous pour avoir des projets et des perspectives d'évolutions clairement définies et atteignables, battons-nous pour avoir un regard sur la gestion, un pouvoir sur le contrôle de notre entreprise, de nos entreprises. Ce n'est pas en étant chacun chez soi derrière son PC que nous fédérerons un esprit d'équipe, de convivialité et de société. Arrêtez le télétravail en France, recréez les sites industriels, agrandissez-les, n'ayez pas peur !

Organisation du télétravail et du travail:

En télé travaillant, j'ai constaté que mon efficacité au travail n'était ni dégradée ni améliorée, mon travail est juste différent. Je dédis certaines taches au télétravail (taches nécessitant plus de concentration par exemple) et en élimine d'autres (celles demandant de multiples contacts avec mes collègues).

Je suis pour le télétravail qui apporte de la flexibilité (d'autant plus appréciable quand on a des contraintes familiales) Mais il ne faut pas que ce soit une solution pour compenser des problèmes d'organisations de service ou de surcharge d'activité. Comment l'éviter? Il y a probablement des moyens pratiques dans d'autres entreprises qui pourraient être testés (déconnexion forcée...)

Les postes ne sont hélas pas équivalents face au télétravail. Par contre la souplesse est nécessaire, il existe toujours des besoins non prévus par un accord. La confiance dans les employés et leurs engagements est le maître de la réussite de cette possibilité.

COMMENTAIRES LIBRES :

Frais du télétravail:

Les commentaires divergent selon les situations.

L'équipement pour télétravailler dans de bonnes conditions (deuxième écran, clavier supplémentaire) est à la charge du salarié. Le salarié avançant déjà les frais de connexion internet, de chauffage et d'électricité, la direction pourrait faire un effort pour rendre les conditions de télétravail meilleures

J'ai dû me fournir un écran plat large (24pouces) nécessaire à mon travail (Design) à mes frais ainsi qu'un clavier et une souris (pour connecter au portable)

Pour la question 8: Il m'a été clairement dit que c'est à moi d'investir dans le matériel nécessaire (écran, clavier, chaise de bureau). Je ne trouve pas cela choquant

J'aurais apprécié une aide pour équiper mon bureau à mon domicile, principalement pour l'achat d'un fauteuil de travail.

Pas d'indemnisation, mais économie non négligeable d'un trajet par semaine.

Travail à distance non compté:

le télétravail était pour moi une demande, depuis très longtemps (je l'ai pratiqué de longues années avec l'accord de la RH mais... sans avenant !)

Dans le contexte actuel, il nous est demandé de faire plus (objectifs parfois inatteignables, tâches inutiles mais consommatrices de temps....) avec peu de temps voir de moyens. Pour les cadres, soit on finit très tard au travail, soit on finit chez soi, ce qui se fait ressentir sur la vie privée. Au final du lundi au dimanche, on travaille pour l'entreprise, et on n'est pas rémunéré dans ce sens.

Télé travailleur de longue date : mode "sauvage" puis officiel depuis 2 ans. C'est du gagnant gagnant.

Santé:

Problèmes de dos du au transport du PC portable : nécessite une vigilance accrue.

Conclusions

- Le télétravail est perçu souvent comme améliorant les conditions de travail et de la santé.
- Une écrasante majorité demande à ce que l'accord soit prolongé tel quel dans un premier temps.
- Lors des négociations futures, il nous faudra traiter les demandes portant sur :
 - Les plages variables
 - Le nombre de jours de télétravail
 - L'indemnisation des frais liés au télétravail

Info fin avril

- La Direction a proposé le 19 avril une prolongation de l'accord jusqu'au 22 avril 2017
- Une contrainte: Les salariés bénéficiaires au 23 avril 2016 d'un avenant individuel devront en demander la reconduction aux mêmes conditions.
- La négociation a pris du retard imputable à la Direction; 2 ou 3 semaines de télétravail impossible en conséquence.