

Résultats et analyse du sondage sur le temps de travail à TUS

Sondage réalisé au mois d'avril 2012

Dépouillement des résultats effectué par Th. FAYRET (DSC CFE-CGC)

215 salariés de TUS ont répondu complètement, dont 70% nominativement

SYNTHESE

Bonne participation à ce sondage au niveau des cadres, un peu moindre au niveau des techniciens et administratifs.

La variété des réponses et le nombre de questions ouvertes laissées libres dans le sondage rendent évidemment **un rendu exhaustif impossible**. Toutefois, **de grandes tendances se dessinent** sur un échantillon de salariés significatif.

Les grands enseignements sont d'abord sur **le rapport au temps de travail des salariés**, qu'ils considèrent dans une très large majorité comme **un sujet d'importance : le temps de travail comme un contenant et comme un contenu**.

A la fois le temps de travail qualifie la limite contractuelle entre l'espace privé (personnel ou familial) et l'espace professionnel. Cette **limite est vécue comme la garantie d'un équilibre personnel** qu'il ne faut pas perturber. Sur le contenu, **c'est le travail fait à TUS qui est interrogé et notamment la quantité de travail, la « vraie charge »**. Mesurer le temps de travail, c'est aussi qualifier la charge tout comme la compétitivité de l'entreprise, vis-à-vis des activités les plus chronophages que l'on interroge peu.

Concernant les attentes sur le temps de travail, la principale est celle de la liberté de choix de son temps de travail, avec une contrepartie en plus ou en moins sur le salaire. **Les salariés sont attachés à leur liberté de choix et d'actions. Ils sont majoritairement favorables à un maintien de la durée actuelle** et, pour ceux qui souhaiteraient bouger, on observe plutôt **une demande plus forte à la baisse qu'à la hausse du temps de travail**.

La question de la renégociation est hésitante puisque que l'on est presque sur un 50/50 en fonction des attentes ou des craintes de chacun. Les attentes concernent notamment **une meilleure visibilité du travail réellement fait, des augmentations de salaire ou la mise en place d'un CET**. Il existe aussi des craintes, avant tout du fait d'**une défiance dans les intentions réelles de la direction et sur ses façons de mener la négo**. Beaucoup de salariés craignent une augmentation du temps de travail, dans un cadre de travail probablement pas très bien vécu.

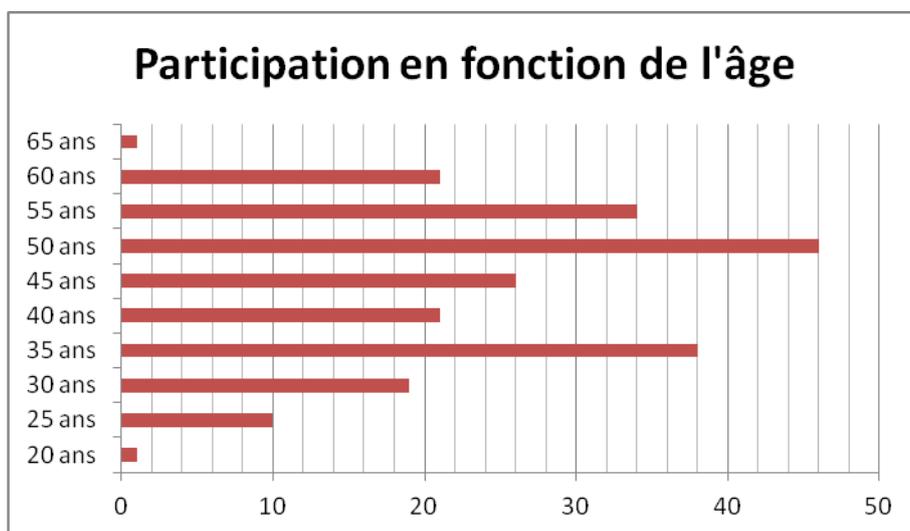
Concernant le contrôle du temps de travail, plus de 70% des salariés l'estiment nécessaire. A la fois pour lutter contre les abus de tous ordres, la mesure du temps de travail est aussi indirectement la mesure du travail réel que les salariés estiment sous-quantifiée par la direction. **Il s'agit donc d'une forme de contre pouvoir individuel à la disposition des salariés dans leur rapport à l'entreprise**. Ils y sont donc attachés.

Pour ce qui est de la maîtrise du temps de travail, les salariés préfèrent que l'on **joue avant tout sur les causes des sur-horaires** (réunions, reporting & Co), que l'on **privilégie l'intelligence de chacun** dans des démarches d'info, de transparence des chiffres et d'autorégulation, mais **très peu semblent adhérer aux actions contraignantes** qui vont dans le sens d'une diminution des libertés individuelles, voire qui finissent par leur retomber dessus.

Profil des sondés

Les personnes ayant répondu au sondage sont des hommes à 75,8%.

L'âge moyen est de 44,5 ans.



La répartition entre site est de 61% pour Sophia Antipolis et 39% pour Brest, ce qui colle avec la répartition des effectifs entre sites.

Il s'agit avant tout de cadres, puisque seulement 39 réponses (18,1%) sont des techniciens ou des administratifs [ce qui fait 12% de réponses pour cette catégorie]. On ne compte aucun ouvrier et 2 réponses (1%) correspondent à des alternants.

Dans la population cadres, 71 réponses (32,1%) sont des positions I ou II [30% de la catégorie] et la plus grosse partie des réponses sont des positions III, avec 105 réponses (48,8%) [22% de la catégorie].

		Femme	Homme	Total général
Alternant	Brest		1	1
	Sophia Antipolis	1		1
Total Alternant		1	1	2
Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC	Brest	5	43	48
	Sophia Antipolis	14	43	57
Total Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC		19	86	105
Cadre, positions I ou II	Brest	8	15	23
	Sophia Antipolis	11	36	47
Total Cadre, positions I ou II		19	52	71
Technicien ou administratif	Brest	3	9	12
	Sophia Antipolis	10	17	27
Total Technicien ou administratif		13	26	39
Total général		52	164	216

Concernant la provenance des réponses dans l'organisation, la majorité viennent des Domaines (42,8%), viennent ensuite les Centres de compétences (24,2%), puis les Opérations, la Direction technique, la Qualité et les Finances (entre 5 et 10% chacun). Les autres services interviennent pour moins de 5% des réponses.

Temps de travail à TUS

Etat des lieux

Les différentes modalités de temps de travail dans les réponses correspondent globalement aux catégories qui ont répondu au sondage.

Pointage	3.26%
Forfait 98, comptabilisé en heures	14.88%
Forfait 2003, comptabilisé en heures, à l'année	25.58%
Forfait 2003, comptabilisé en jours, à l'année	52.56%
Autre ou sans réponse	3.72%

Pour ce qui est du temps partiel, 20 personnes ont répondu (10,2%).

La durée moyenne travaillée par semaine est de 40,54h (après post-traitement des réponses des temps partiels qui sinon, font baisser les moyennes).

83 personnes (38,6%) ont déclaré travailler à la maison en plus de leur travail à TUS, pour un temps de travail supplémentaire de 1,37 h, en moyenne (avec un maximum de 10 h/sem).

Concernant les temps de trajet journaliers, la moyenne est d'environ 50 minutes par jour, avec 14 réponses supérieures ou égales à 1,5 h/jour.

Le nombre de jours de déplacement par mois est de 1,85 en moyenne, mais avec des variations très fortes entre des personnes absentes quasiment tout le mois et celles peu ou pas du tout absente.

Rapport des salariés à leur temps de travail.

A la question : « Estimez-vous que le temps de travail est un sujet important à TUS ? », 89,9% des réponses sont positives, témoignant d'un fort attachement à cette question.

		Non		Total Non	Oui		Total Oui	Total général
		Femme	Homme		Femme	Homme		
Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC	Brest	0,0%	2,3%	2,1%	100,0%	97,7%	97,9%	100,0%
	Sophia	14,3%	14,0%	14,0%	85,7%	86,0%	86,0%	100,0%
Total Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC		10,5%	8,1%	8,6%	89,5%	91,9%	91,4%	100,0%
Cadre, positions I ou II	Brest	0,0%	20,0%	13,0%	100,0%	80,0%	87,0%	100,0%
	Sophia	9,1%	16,7%	14,9%	90,9%	83,3%	85,1%	100,0%
Total Cadre, positions I ou II		5,3%	17,3%	14,1%	94,7%	82,7%	85,9%	100,0%
Technicien ou administratif	Brest	0,0%	11,1%	8,3%	100,0%	88,9%	91,7%	100,0%
	Sophia	10,0%	5,9%	7,4%	90,0%	94,1%	92,6%	100,0%
Total Technicien ou administratif		7,7%	7,7%	7,7%	92,3%	92,3%	92,3%	100,0%
Total général		7,7%	10,9%	10,1%	92,3%	89,1%	89,9%	100,0%

L'analyse des réponses sur les raisons de l'importance du temps de travail amène plusieurs points d'analyses. Les thèmes les plus cités sont :

Equilibre vie personnel et travail (cité dans 28% des réponses). Qu'il s'agisse du rapport à la vie familiale ou des activités personnelles du salarié, la notion de temps de travail trace d'abord la limite entre les deux espaces et semble de ce point de vue une source d'équilibre personnel.

Charge de travail (cité dans 18% des réponses). Les salariés expriment la mauvaise adéquation entre leur charge de travail et leur temps de travail. La notion de temps de travail apparaît comme une donnée contractuelle permettant de qualifier ce décalage entre la charge qu'on leur donne et la réalité du contrat passé avec l'entreprise.

Certains aussi expriment la baisse de charge dans un contexte d'augmentation du temps de travail.

Compétitivité de l'entreprise et organisation (cité dans environ 10 % des réponses). La compétitivité de l'entreprise est mentionnée, mais aussi la nécessité de mieux organiser le travail en interne (quantité de réunions par exemple).

Salaires (cité dans environ 10 % des réponses). Le temps de travail doit être proportionnel au travail fourni. C'est la relation contractuelle entre le salarié et l'entreprise.

Stress (cité dans environ 5 % des réponses). Rythme de travail, fatigue, surcharge, santé, besoin de pauses pour compenser les temps dans l'entreprise, autant de sujets qui ramènent à la notion de stress dans le travail et donc à la nécessité de le limiter dans le temps.

Liberté de choix (cité dans 5 % des réponses). La liberté, la possibilité de pouvoir gérer son temps de travail en fonction de ses contraintes et des contraintes de l'entreprise semble un point bien vécu.

Attrait ou non du nombre de jours RTT (cité dans 5 % des réponses).

Dans les réponses en dessous de 5%, on peut trouver la **notion d'équité** entre catégories de salariés de l'entreprise ou entre niveau d'engagement dans son travail ; la **notion d'appartenance à une Société** où il y a du chômage et donc la nécessité de partager le travail ; la **notion d'attractivité** pour de nouveaux salariés et enfin, des **difficultés à comprendre** les différentes modalités de temps de travail à TUS.

Concernant les priorités : « Pourriez-vous classer les sujets ci-dessous par ordre de priorité ? », on ne s'étonnera donc pas du classement :

- 1^{er} Temps de travail (équilibre vie perso / vie pro)
- 2nd Rémunération
- 3^{ème} Ambiance de travail
- 4^{ème} Intérêt pour le métier ou les produits
- 5^{ème} Autonomie
- 6^{ème} Relation avec hiérarchie
- 7^{ème} Cadre de travail

A la question : « Etes-vous satisfait de votre "régime de temps de travail" à TUS ? », il y a 76,5 % de réponses positives, avec d'importantes variations en fonction du site, des catégories et aussi du sexe.

		Non		Total Non	Oui		Total Oui	Total général
		Femme	Homme		Femme	Homme		
Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC	Brest	40,0%	14,0%	16,7%	60,0%	86,0%	83,3%	100,0%
	Sophia	14,3%	30,2%	26,3%	85,7%	69,8%	73,7%	100,0%
Total Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC		21,1%	22,1%	21,9%	78,9%	77,9%	78,1%	100,0%
Cadre, positions I ou II	Brest	25,0%	53,3%	43,5%	75,0%	46,7%	56,5%	100,0%
	Sophia	18,2%	22,2%	21,3%	81,8%	77,8%	78,7%	100,0%
Total Cadre, positions I ou II		21,1%	30,8%	28,2%	78,9%	69,2%	71,8%	100,0%
Technicien ou administratif	Brest	0,0%	33,3%	25,0%	100,0%	66,7%	75,0%	100,0%
	Sophia	10,0%	18,8%	14,8%	90,0%	81,3%	81,5%	100,0%
Total Technicien ou administratif		7,7%	24,0%	17,9%	92,3%	76,0%	79,5%	100,0%
Total général		17,3%	25,0%	23,0%	82,7%	75,0%	76,5%	100,0%

Sans être exhaustif, pour les réponses favorables sont mentionnés : souplesse des forfaits, flexibilité, liberté autonomie, équilibre vie perso/travail, compensation nombre jours RTT / journées longues, ou bonnes limites horaires.

Pour les réponses défavorables : Trop de RTT / salaire, injustice de l'écrêtage du soir, manque de souplesse, difficulté de compréhension, envie de réduire plus le temps de travail, impossibilité de dépasser 10h, absence de crédit d'heures ou de compte épargne temps, mauvaise comptabilité des heures supp, absence de télétravail quand on habite loin, manque de travail effectif en dehors des contraintes type reporting, réunions, formation, etc.

Nous avons demandé ensuite pour un certain nombre de points, si les salariés souhaiteraient augmenter ou diminuer.

	Augmenter	Sans changement	Diminuer	Sans réponse
Votre temps de travail journalier	7.91%	67.44%	20.93%	3.72%
Votre temps de travail hebdomadaire	6.05%	66.05%	24.65%	3.26%
Le nombre de jours RTT	19.07%	63.72%	14.42%	2.79%
Le nombre de jours bloqués	1.86%	45.58%	42.79%	9.77%
Les options de temps partiels	21.40%	31.63%	1.40%	45.58%
Le nombre d'heures supplémentaires (si rémunérées)	22.33%	32.56%	5.12%	40.00%

Intérêt d'une renégociation

A la question : « Seriez-vous plutôt d'accord pour que le temps de travail soit renégocié à TUS ? », nous obtenons 46.1% de réponses favorables à une renégociation, contre 53.9% contre. Il n'y a pas de sans avis, ce qui démontre que cette question ne laisse pas indifférent, quelle que soit la réponse.

Les écarts entre les différentes sous-catégories sont moins marqués, mais il peut exister des écarts importants tout de même.

		Non		Total Non	Oui		Total Oui	Total général
		Femme	Homme		Femme	Homme		
Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC	Brest	60,0%	55,8%	56,3%	40,0%	44,2%	43,8%	100,0%
	Sophia	57,1%	55,8%	56,1%	42,9%	44,2%	43,9%	100,0%
Total Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC		57,9%	55,8%	56,2%	42,1%	44,2%	43,8%	100,0%
Cadre, positions I ou II	Brest	62,5%	53,3%	56,5%	37,5%	46,7%	43,5%	100,0%
	Sophia	54,5%	38,9%	42,6%	45,5%	61,1%	57,4%	100,0%
Total Cadre, positions I ou II		57,9%	44,2%	47,9%	42,1%	55,8%	52,1%	100,0%
Technicien ou administratif	Brest	66,7%	44,4%	50,0%	33,3%	55,6%	50,0%	100,0%
	Sophia	60,0%	64,7%	63,0%	40,0%	35,3%	37,0%	100,0%
Total Technicien ou administratif		61,5%	57,7%	59,0%	38,5%	42,3%	41,0%	100,0%
Total général		59,6%	52,1%	53,9%	40,4%	47,9%	46,1%	100,0%

Au niveau des attentes sur la renégociation, elles sont avant tout sur le salaire et une meilleure prise en compte du travail réellement fait (prise en compte des charges) avec une réelle connaissance et transparence des horaires (prise en compte des H Supp, des temps lors déplacement et fin des écrêtages). Vient aussi la demande de flexibilité et responsabilité a tous les niveaux : horaires, jours RTT (en plus ou moins), compte épargne temps, suppression des jours de fermeture et volontariat dans les choix.

Il y a une demande sur le télétravail et la mise en place d'une PVS0.

Concernant ceux qui ont répondu *non* à une renégociation et en dehors des réponses identiques aux autres, on décèle un manque de confiance envers la direction et une crainte de ce qui sera imposé par la force, l'absence de prise en compte des problèmes internes avant le temps de travail ou enfin le manque de reconnaissance du temps partiel par l'entreprise.

Au niveau des craintes, la première serait de se faire avoir dans la négo : « travailler plus pour gagner moins ou pareil ». Est largement évoqué le fait que la direction puisse donner des augmentations puis se rattraper lors des NAO suivantes.

Il y a des craintes sur le passage en force de la direction dans la négo et des pressions sur les salariés non volontaires. La perte de souplesse, de flexibilité, une dérive des durées pour les forfaits jours, une baisse de la qualité de vie ou la perspective d'un PSE sont aussi des thèmes qui apparaissent plusieurs fois.

Enfin pour ceux qui ont répondu non à une renégociation, une grande majorité des réponses sont étayées par le fait de ne pas céder de jours RTT et le souhait de garder un équilibre vie perso / pro.

Sur la question proposant des options pour une renégociation, les réponses confirment celles évoquées avant. La demande de télétravail n'est pas absente non plus.

- | | |
|--|---------------|
| • Plus de salaire | 55.05% |
| • Plus de liberté pour prendre ses jours de CP ou RTT | 29.36% |
| • Plus de RTT | 29.82% |
| • Plus de prise en compte des temps de déplacement | 27.06% |
| • Moins de jours de fermetures collectives | 28.90% |
| • Paiement des heures supplémentaires (et non récupération) | 28.44% |
| • Mise en place d'un compte épargne temps (CET) | 53.67% |
| • Mise en place d'une possibilité de pouvoir travailler chez soi 4 jours par mois quand le poste le permet | 38.53% |
| • Autre | 4.13% |

Peu d'autres réponses ont été évoquées. A noter :

- Possibilité de se faire rémunérer les jours de RTT non pris en fin d'année (ou de les racheter)
- Prendre moins de RTT, mais avec des journées plus courtes
- Des jours de repos compensateurs
- Coller au forfait de TSA
- Tenir compte des distances par rapport au lieu d'habitation des salariés.

Contrôle du temps de travail

A la question : « Pensez-vous que le contrôle du temps de travail soit nécessaire ? », nous obtenons 72,8% de réponses positives. Les pourcentages évoluent en fonction des catégories, ce qui semble logique, au fur et à mesure que les régimes de temps de travail offrent de la souplesse, mais la demande de contrôle reste dans l'ensemble assez haute.

		Non		Total Non	Oui		Total Oui	Total général
		Femme	Homme		Femme	Homme		
Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC	Brest	0,0%	25,6%	22,9%	100,0%	74,4%	77,1%	100,0%
	Sophia	21,4%	44,2%	38,6%	78,6%	55,8%	61,4%	100,0%
Total Cadre, position IIIA, IIIB ou IIIC		15,8%	34,9%	31,4%	84,2%	65,1%	68,6%	100,0%
Cadre, positions I ou II	Brest	12,5%	26,7%	21,7%	87,5%	73,3%	78,3%	100,0%
	Sophia	45,5%	25,0%	29,8%	54,5%	75,0%	70,2%	100,0%
Total Cadre, positions I ou II		31,6%	26,9%	28,2%	68,4%	73,1%	71,8%	100,0%
Technicien ou administratif	Brest	33,3%	11,1%	16,7%	66,7%	88,9%	83,3%	100,0%
	Sophia	0,0%	17,6%	11,1%	100,0%	82,4%	88,9%	100,0%
Total Technicien ou administratif		7,7%	15,4%	12,8%	92,3%	84,6%	87,2%	100,0%
Total général		21,2%	29,1%	27,2%	78,8%	70,9%	72,8%	100,0%

Dans les motifs sur la nécessité d'un contrôle, deux arguments sortent en premier :

- La nécessité d'éviter les abus, la pression et les dépassements horaires. Le contrôle et la mesure du temps de travail sont vus comme une donnée objective face à sa hiérarchie, c'est une sorte de « *contre-pouvoir individuel* » dans le rapport manager – collaborateur.
- La possibilité d'évaluer la charge réelle que font les salariés (la « *vraie charge* »). Il s'agit de rendre visible l'équilibre entre charge de l'entreprise et moyens humains mis en œuvre pour y répondre, avec comme sous-entendu qu'il y a surcharge des salariés.

Dans les autres sujets évoqués, il y a la nécessité de faire prendre conscience au salarié lui-même, du temps qu'il fait ou même la connaissance du taux horaire réel et non pas celui calculé avec des journées à 7,7h. Certains enfin posent la question du contrôle du travail via Mobility.

Pour ce qui concerne les réponses négatives sur le contrôle, le thème qui revient le plus souvent est celui de l'autonomie, la responsabilité, la liberté d'action et la capacité de chacun à faire un autocontrôle. Apparaît aussi l'argument de la confiance réciproque dans la relation entreprise - salariés. Est aussi évoqué le fait que certains sont payés pour tenir des objectifs et non un temps de travail (moyens / résultats). Enfin, c'est la mesure qui est parfois mise en cause : badger ne signifie pas travailler, comptabilité de Mobility, etc ...

Nous avons ensuite demandé : « Selon vous, quelles sont les mesures qui vous rassureraient pour éviter les dérives du temps de travail ? »

- Contrôle plus important des listing d'entrées sorties **22.48%**
- Diminution de la période d'ouverture des sites sans contrainte (via portillons) 6.42%
- Diminution du nombre de réunions en dehors des plages horaires obligatoires **44.04%**
- Aucune, c'est avant tout une affaire de gestion personnelle **36.70%**
- Autre 14.22%

Dans les autres réponses, on trouve :

La suppression du reporting multiple, la fermeture le vendredi après midi comme TSA, le paiement des dépassements, l'opportunité de faire une étude sur 6 mois, la coupure de l'informatique le soir, ou de meilleures règles sur les déplacements.

Ce qui est notable, c'est que les réponses qui arrivent en premier sont celles sur des changements structurels (réunions, reporting chronophage), puis celles sur la capacité d'autocontrôle (listing et gestion perso). Arrivent en dernier les options visant à contraindre et donc à limiter la liberté d'action des salariés.