

Réponses et analyse du questionnaire CFE-CGC

Horaires de travail à TUS Brest

D'abord merci d'avoir répondu aussi nombreux à notre questionnaire. Plus de 70 réponses nous paraît être un bon résultat d'enquête et une quantité significative pour le dépouillement.

S'il est toujours difficile de rendre compte de l'avis de tout le monde dans une enquête, nous pouvons dire que des grandes lignes se dégagent.

Résultat des questions

	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	NSP
Trop de disparité horaire nuit à l'efficacité dans le travail.	48%	45%	6%
Une plage d'ouverture trop importante oblige à faire des semaines à 50h.	21%	77%	2%
Rester tard le soir permet de travailler plus tranquillement.	59%	36%	5%
Le monde appartient à ceux qui se lèvent tôt.	47%	41%	12%
Ces disparités horaires posent des problèmes de sécurité.	32%	58%	11%
Mon horaire est le bon, d'ailleurs c'est tous les jours le même.	26%	52%	23%
Pour une fois que l'on a de la liberté dans cette entreprise, pourquoi y toucher.	68%	21%	11%
Après tout, chacun est responsable de ses horaires.	71%	26%	3%
Que les chefs donnent d'abord l'exemple.	42%	39%	18%
Je n'arrive pas à partir le soir, j'aime bien que l'on me pousse dehors.	8%	82%	11%

Analyse

Si l'on décrypte suivant les scores les plus importants :

82% n'aiment pas subir de pression sur les horaires de fin de journée.

77% pensent que la largeur de la plage d'ouverture n'est pas en lien avec la durée de travail dans la semaine.

71% et 68% pensent que les horaires relèvent de la liberté individuelle et que chacun en est responsable.

59% restent tard le soir pour bénéficier d'un temps de travail plus calme, ou le stress des réunions, du travail en urgence est moindre.

58% ne voient pas de lien entre les horaires et la sécurité au travail (il est vrai que tout le monde ne travaille pas sur un poste à risque, hormis un siège éjectable, bien-sur !)

Il apparaît donc assez clairement que l'horaire de travail relève, dans l'esprit des salariés de la liberté individuelle. Une majorité semble se sentir responsable de ses horaires et n'aime pas se sentir stresser dessus. Dans les départs tardifs, une majorité des salariés cherche une façon de travailler plus calmement hors de l'effervescence que l'on trouve souvent en journée, entre « réunionite », urgence, coup de fils, mail & compagie.

Avis favorable sur les méthodes de contrôle du temps de travail

Interdire les réunions après 18h	73%
Donner des coup de sirènes	30%
Ouvrir le site qu'à partir de 8h	23%
Extinction des PC et coupure du réseau à heure fixe	21%
Modifier les horaires des bus	21%
Bloquer les porte et les badgeuses à heures fixe	20%

Analyse

Pas de surprise vis-à-vis du premier résultat. Seule l'interdiction (ou la prévention) des réunions tardives est majoritairement plébiscitée. Pour le reste, les scores sont très faibles ... seul la bonne vieille cloche d'école semble avoir encore un petit intérêt à vos yeux ! !

Autre indication intéressante : le questionnaire proposait de mettre des croix devant les options, pourtant quelques salariés ont ressenti le besoin exprimer un NON devant certaines propositions. Ainsi, l'ouverture du site après 8h, tout comme le blocage des portes ou l'extinction des PC ont suscité chacun entre 10% et 15% de « NON affirmés ».

Là encore pas de surprise, tout ce qui contraint semble à proscrire ...

Heure d'arrivée le matin

Pour près de 40% d'entre nous, l'heure d'arrivée est liée à des raisons personnelles (habitude, humeur, contrainte perso, etc ...). Pour 27% des salariés, l'heure d'arrivée est liée à l'horaire des écoles et des enfants. Pour 19%, il s'agit de contraintes de trajets et pour seulement 15% l'arrivée est liée à une contrainte horaire liée au travail.

Heure de départ le soir

A l'opposé, l'heure de départ le soir est pour 42% liée à une contrainte dans le travail : à la charge de travail ou à la nécessité de rendre une copie pour le soir même. Pour 27% le départ est lié à des contraintes personnelles et c'est seulement dans 13% des cas que l'on retrouve une contrainte, soit familiale, soit d'horaires scolaires.

Sont aussi cités comme critères de départ : la fatigue, le respect de l'horaire de travail (forfait), ou la fermeture des portes, et enfin des contraintes de trajets. Ces quatre derniers points se retrouvent chacun dans 4 à 5% des réponses.

Analyse de l'attente sur l'amplitude horaire.

Sur les amplitudes proposées, il est difficile d'établir une règle tant les réponses sont variées. Toutefois, il est à noter qu'environ 50% des réponses revendiquent, soit des horaires d'ouvertures très proches de ceux pratiqués aujourd'hui, soit répondent que ces derniers correspondent déjà à leur attente personnelle.

La diminution de l'amplitude horaire serait vécu à 68% comme une contrainte. Beaucoup de personnes l'associe à une contrainte personnelle aussi bien qu'à une contrainte dans la souplesse pour leur travail, les semaines ne se ressemblant pas nécessairement.

Enfin, le ressenti sur les départs tard le soir peuvent se classer en trois catégories :

28% vont considérer que leur départ tardif du travail est en lien avec une contrainte de travail sur laquelle ils n'ont pas prise.

28% vont considérer que leur départ tardif est volontaire et donc choisi, soit parce qu'ils arrivent plus tard, soit parce que finir le travail en cours représente pour eux un choix délibéré.

43% se positionnent dans une posture intermédiaire de « contrainte assumée volontairement ». C'est une forme d'acceptation des contraintes que le travail comporte, par conscience professionnelle.

Travail à la maison

A la question « ramenez vous souvent du travail à la maison ? », on peut ranger les réponses comme suit :

9 % disent en ramener, plus ou moins régulièrement.

17 % disent en ramener de temps en temps ou exceptionnellement.

48% disent ne pas en ramener.

26% affichent la volonté ne jamais en ramener.

Une majorité des salariés semblent donc souhaiter ne pas ramener de travail à la maison et beaucoup revendiquent la volonté de bien séparer sphère professionnelle de sphère familiale ou personnelle.

Nous n'avons pas eu de réponse affichant le fait d'être contraint de ramener du travail à la maison. Les salariés qui disent en ramener semblent l'assumer personnellement.

Un salarié « poète » nous a signalé qu'il ramenait régulièrement du travail à la maison ... dans sa tête ... ce qui est en effet aussi à considérer !

La question des bus

C'est la question qui suscite le moins d'intérêt. Beaucoup de réponses négatives ou des réponses du type « pas concerné ». Seulement 13% de réponses laissent à penser qu'un travail sur les bus pourrait avoir de l'intérêt.

Commentaires libres

Beaucoup de commentaires pour acter de la satisfaction du système actuel.

Quelques réponses demandant à un retour à des règles plus strictes, notamment vis à vis des plages d'ouvertures déjà en vigueur sur le site.

Quelques commentaires abordent des questions liées à la durée du temps de travail, sur la culture du présentisme par rapport à celle de l'efficacité, sur la culture de la réunion-ite et de la mail-ite aigu, sur la culture du travail en urgence, etc... Ces commentaires lient la question du temps de travail à celle d'une organisation interne mal vécu et source de perte de temps. Ils préféreraient d'abord aborder le thème de l'efficacité à celui de la durée du travail.

Une réponse évoque aussi l'intérêt de la création d'une crèche d'entreprise.

Avis de la CFE-CGC

Au regard des réponses que nous avons recueillies, il nous semble exister trois courants de pensées assez distincts dans l'établissement :

- Ceux qui veulent un retour vers plus de contraintes sur le plan des horaires et qui préconisent, soit un décalage vers le haut des horaires d'arrivées et des départs, soit un recalage sur les anciens horaires du site (ceux encore en vigueur dans le règlement intérieur, mais dans les faits peu pratiqués).
- Ceux qui demandent plus de liberté et une suppression des contraintes et des rappels à l'ordre sur le respect des horaires. Ils vivent la notion d'horaire de travail comme un bridage de leur implication dans leur travail et ne comprennent pas que l'entreprise exerce des contraintes sur ce sujet.
- Ceux qui ont trouvé leur rythme dans les modes de fonctionnements actuels et qui demandent un maintien de la situation actuelle. Ils vivent cela comme de la souplesse dans la variété des contraintes que nous posent nos métiers, comme une forme de liberté personnelle face à nos contraintes personnelles ou familiales, et finalement, considèrent que cette « cote mal taillée » (entre contrainte et volontariat), mais vécu en bonne intelligence est un bon équilibre.

C'est ce dernier courant de pensée qui est le plus majoritaire dans les réponses que nous avons recueillies.

Au regard de cet état de fait dressé par les salariés grâce à ce questionnaire, il nous apparaît qu'il y a eu, ces dernières années, un glissement des comportements et des habitudes dans l'entreprise. D'une gestion des entrées sorties assez rigide (plages d'ouvertures de l'entreprise), la succession des modifications des forfaits et des changements de comportements sociétaux dans la distribution de l'emploi entre hommes et femmes conduisent à une évolution des habitudes. Il semble clair que pour une majorité de salariés, la flexibilité sur les contraintes personnelles et la flexibilité sur les contraintes professionnelles se gèrent au cas par cas et de façon équilibrée.

Pour la CFE-CGC, il semble donc important de garder cette forme de liberté, en bonne intelligence entre l'entreprise et le salarié. Certes, certaines situations extrêmes peuvent poser problème, mais elles nécessitent de recourir à un traitement individualisé et non à la mise en place de règles collectives rigides qui viendraient, encore une fois, contraindre l'ensemble alors qu'elles ne visent que des cas particuliers.

Lorsque ces disparités d'arrivées et de départs désorganisent un service, il nous semble que les réponses doivent être trouvées au sein du service, que cela soit pour des problématiques de travail d'un collectif ou que cela soit pour des problématiques de sécurité dans certaines zones de l'établissement. Il s'agit pour nous de contraintes de métiers avant tout et non de contraintes d'établissement. Il convient donc de les traiter par la discussion, au bon niveau.

Enfin, au regard des demandes d'heures supplémentaires et de travail en horaires décalés qui arrivent en CE, on mesure régulièrement la bonne implication des salariés dans leur projet et dans leur travail. A chaque demande, les salariés concernés le font volontairement et non sous la contrainte de leur hiérarchie. Cette relation donnant-donnant du rapport salarié-entreprise nous semble un véritable atout pour TUS qu'il convient de ne pas casser en tombant dans des processus un peu trop psychorigides ...

C'est cette position que la CFE-CGC défendra dans les discussions à venir sur le sujet avec la direction.

La CFE-CGC remercie toutes celles et tous ceux qui ont participé à ce questionnaire.