

## Profil de l'échantillon

68% des répondant·e·s sont des femmes.

40% ont de 30 à 45 ans, 41% ont de 45 ans à 60 ans, 12% ont moins de 30 ans et 6% ont plus de 60 ans.

77% sont des fonctionnaires.

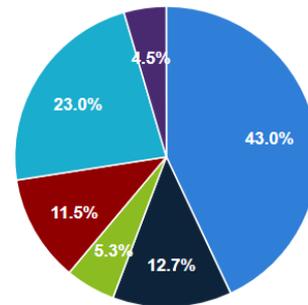
50% sont catégorie A, 16% sont catégorie B et 29% sont catégorie C.

36% ont un rôle d'encadrement

7% sont en télétravail pour raison de santé.

## Êtes-vous :

[Chart options »](#)



personnel administratif	105
personnel technique	31
personnel de bibliothèque	13
Enseignant·e	28
Enseignant·e-chercheur·se	56
Doctorant·e	11

***Il est intéressant de comparer cet échantillon aux chiffres du bilan social 2019 pour analyser les catégories et types de personnels qui ont le plus répondu. Chez les BIATS contractuels, les femmes ont beaucoup plus répondu que les hommes. Chez les AENES, les personnels catégorie C ont été 55% à répondre, contre respectivement 42% et 46% dans les catégories A et B. 24% des BIATS et 13% des enseignant·e·s ont répondu. Les taux de réponses plus faibles des ITRF et des personnels de bibliothèque peuvent peut-être s'expliquer par le fait que certaines fonctions ne permettent pas le télétravail.***

## Situation de « télétravail » en période de pandémie

A la question : « [diriez-vous que vous êtes suffisamment informé sur la définition du télétravail](#) », moins de la moitié sont « Tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord ». ***Il semble donc nécessaire de communiquer plus largement sur la législation autour de ce droit.***

« [Du fait de la situation sanitaire votre travail a-t-il augmenté depuis le confinement ?](#) », 60% sont « Tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord ». ***La question de la charge de travail doit impérativement se poser, et des mesures devront être prises pour répondre à cet enjeu, mais aussi pour prendre en charge les conséquences de cette surcharge de travail qui a pour beaucoup de collègues aggravé les conditions de travail déjà difficiles.***

« [Diriez-vous que vous êtes satisfait de votre situation ?](#) », 45% sont « Tout à fait d'accord » ou « plutôt d'accord ». ***Presque la moitié ne sont pas satisfait·e·s de cette situation. Ce sont les réponses suivantes qui expliquent le pourquoi de cette insatisfaction.***

## Inconvénients du télétravail

Besoin de voir du monde	129	57% considèrent que <b>le télétravail n'est pas adapté à leur habitation.</b>
Besoin de sortir de chez soi	126	
Manque de séparation vie personnelle/vie professionnelle	125	25% trouvent que <b>leurs relations avec leurs collègues se sont aggravées</b> , 40% si on prend en compte les réponses « moyennement d'accord ». Et si 17% trouvent que leurs <b>relations avec la hiérarchie s'est aggravée</b> , ce chiffre monte à 39% si on prend en compte les personnes ayant répondu « moyennement d'accord ». Enfin, 25% des encadrant-e-s (43% si on compte les réponses « moyennement d'accord ») <b>souffrent d'une dégradation de leurs relations avec</b>
Frais divers non pris en charge par l'université (exemples : chauffage, électricité, etc.)	114	
Manque d'équipement	81	<b>leurs équipes. La problématique de la perte de contact entre les collègues et des conséquences que cela peut avoir sur les dynamiques collectives de travail est centrale dans cette question du télétravail.</b>
Mauvaise connexion	74	
Augmentation du stress	67	
Manque de place chez vous	58	
Difficulté à vous concentrer chez vous	54	
Relations de travail dégradées	49	
Manque d'appui de la hiérarchie	33	
Trop de monde chez vous	21	
Relations tendues chez vous	17	
Environnement trop bruyant	16	

**leurs équipes. La problématique de la perte de contact entre les collègues et des conséquences que cela peut avoir sur les dynamiques collectives de travail est centrale dans cette question du télétravail.**

57% considèrent qu'ils **manquent de contact humain** (tout à fait d'accord ou plutôt d'accord). 53% **se sont sentis isolés** pendant le premier confinement, et si on constate une légère baisse après le confinement, on ne tombe qu'à 49%. **Cet isolement n'est pas sans conséquences sur la santé. La CGT avec les autres organisations syndicales exige depuis des mois la création d'un poste de psychologue du travail pour prendre en compte les Risques Psychosociaux, déjà très présents au sein de notre établissement avant le confinement.**

19,6% ne sont « pas du tout d'accord » **qu'on leur a fourni le matériel nécessaire** à de bonnes conditions de télétravail. Au total, plus d'1/3 n'ont pas eu le matériel souhaité. **Il apparaît que la question de l'équipement des personnels est centrale et que les réponses apportées par l'USMB restent insuffisantes.**

**CONCLUSION :** *l'USMB doit améliorer les conditions de télétravail, à la fois en recherchant un bon équilibre pour permettre aux personnels de se rencontrer suffisamment régulièrement pour ne pas se sentir isolé-e-s mais aussi pour réduire le stress spécifique. Ce nouveau mode de travail entraîne par exemple des difficultés de séparation vie professionnelle/personnelle qui peuvent être très néfastes à long terme.*

## Avantages du télétravail

Le tableau ci-contre montre les principaux avantages du télétravail. 52% ont répondu « plutôt d'accord » ou « moyennement d'accord » concernant la meilleure qualité des rapports avec les collègues, 44% avec la hiérarchie et 46% avec les subordonnés. Par contre, très peu sont « tout à fait d'accord ». **Si le télétravail a aggravé certaines relations de travail, il a eu, pour d'autres, des effets bénéfiques.**

Pas de déplacement au travail	192
Autonomie	108
Calme	90
Liberté	90
Meilleure efficacité	78
Baisse du stress	35
Meilleure ambiance de travail	25

**Il s'agira de comprendre ces effets. Eloignement de certaines ambiances délétères de travail ?**

**Phénomènes de solidarité en période de crise qui ont rapproché certain-e-s collègues ? Disparition de certains RPS du fait du travail à la maison ?**

**Ces réponses révèlent certainement la nécessité de repenser l'organisation du travail et les rapports hiérarchiques, sources de risques psychosociaux.**

**CONCLUSION :** De nombreux collègues perçoivent des avantages au télétravail. Il est donc important qu'il fasse l'objet d'une réelle concertation entre la présidence et les organisations syndicales pour qu'il soit mis en place dans des conditions favorables à toutes et tous.

### **Souhaits en termes de télétravail**

**70% souhaitent télétravailler**, 72% voudraient le faire de façon flexible.

Seulement 5 collègues souhaitent télétravailler totalement, et seulement 10 ne veulent pas télétravailler du tout.

#### Jours de télétravail minimum :

- plus de 1 jour par semaine : 215
- plus de 2 jours par semaine : 146
- plus de 3 jours par semaine : 70

#### Jours de télétravail maximum :

- maximum 2 jours par semaine : 101
- maximum 3 jours par semaine : 66
- maximum 4 jours par semaine : 24

**CONCLUSION :** Le souhait très majoritaire est de **télétravailler partiellement**. Il est essentiel de répondre aux souhaits des collègues en aménageant le télétravail de façon souple en leur faisant confiance.

### **Thèmes abordés dans la partie « réponses libres »**

#### Les avantages relevés

L'un des bénéfices relevés est une meilleure concentration pour celles et ceux qui ont pu travailler sereinement. Le télétravail permet d'échapper aux conditions bruyantes d'un open space. Enfin, l'aspect écologique lié à la réduction des déplacements a été soulevé.

#### Une distinction du vécu selon les postes occupés au sein de l'établissement

Les BIATSS et les enseignant-e-s ne relèvent pas les mêmes difficultés et les mêmes enjeux. Dans le premier cas, ce sont plutôt des questions de respect du droit et de facilitation du télétravail qui sont évoquées, tandis que dans le second ce sont plutôt des problèmes d'ordre pédagogique qui ressortent.

**Plusieurs BIATSS** ont signalé le non-respect des consignes gouvernementales dans certains services ou composantes de l'université, alors que leurs postes étaient télétravaillables. D'autres ont subi un refus de travail partiel sur site, ce qui démontre un manque de souplesse. Par ailleurs, le télétravail n'est pas encadré par un accord dans la situation sanitaire actuelle, ce qui pose des problèmes en termes de respect des droits.

Un élément important qui ressort chez les collègues BIATSS est le désir d'améliorer la confiance, de diminuer les contrôles et d'alléger les procédures pour faciliter le passage en télétravail.

D'autres difficultés apparaissent, comme le passage au numérique non accompagné ou le débordement des horaires de bureau.

Enfin, des collègues ne peuvent pas télétravailler (par exemple dans les BU) et ne se sentent pas assez protégé·e·s face à la pandémie.

**Les enseignant·e·s** dénoncent une augmentation très importante de la charge de travail due à la réadaptation des cours en distanciel. Le passage brutal à ce mode d'enseignement a entraîné une approche différente de la pédagogie par l'utilisation rendue nécessaire d'outils numériques, sans accompagnement digne de ce nom. Enfin, l'augmentation importante du temps d'écran pourrait avoir des conséquences en termes de RPS.

Ensuite, la perte de contact avec les étudiant·e·s amène une perte de sens du travail (le fameux « écran noir ») mais aussi des décrochages et d'autres difficultés liées à la dégradation de la relation enseignant·e/étudiant·e.

#### Les problèmes personnels soulevés

Le fait d'avoir un conjoint également en télétravail peut augmenter les difficultés à télétravailler dans des conditions convenables dans un logement exigu.

L'apparition de troubles musculosquelettiques a été relevée. De manière plus générale, des références à des RPS, comme des difficultés psychologiques, sont évoquées. Plusieurs constatent une augmentation des comportements addictifs depuis le confinement (fumer, manger, boire trop de café).

#### Le matériel

La prise en charge des frais est une revendication qui revient à plusieurs reprises. L'achat de tablettes, d'écrans supplémentaires, de casques de qualité, de fauteuils ergonomiques, etc. est réclamé.

Tout le monde n'a pas accès aux mêmes outils (certainement des disparités déjà connues au sein des composantes), ce qui n'est pas acceptable. En effet, certaines utilisent Zoom, d'autres Teams, ce qui crée des difficultés pour coopérer. L'égalité de traitement devrait permettre l'accès à tous les outils pour travailler.

Il semble n'y avoir eu aucune gestion spécifique des enseignants selon leur statut : PRAG, EC, vacataires, contractuels ont été traité·e·s de façon identique, alors que les enjeux étaient très différents pour chacun·e.

#### Les critiques générales du télétravail

La gestion des injonctions paradoxales, avec l'accumulations de courriels contradictoires des responsables élu·e·s de l'université, et un stress important engrangé par le manque de clarté sur les consignes. La déshumanisation liée au télétravail a aussi été relevée. Enfin, l'accumulation des réunions amène une surcharge de travail et une perte de motivation.

### **CONCLUSION GÉNÉRALE**

Cette enquête montre que la majorité des collègues souhaitent un télétravail sur la base du volontariat, hybride, et souple. Le télétravail oui, mais pas à 100%. Par ailleurs, le télétravail au sein de l'USMB a besoin d'être mieux encadré, que ce soit en termes d'accord syndical pour mieux protéger les collègues en termes légaux, en termes de matériel, de formations, d'accompagnement, ou encore concernant la négociation et la souplesse des règles de télétravail, afin que tous ceux et toutes celles qui le désirent puissent en bénéficier et que, dans le même temps, il ne soit imposé à personne.