



# Le monde du travail en confinement.

06/05/2020

---

## Le Sommaire

### Une enquête inédite



L'Ugict-CGT publie un rapport d'enquête qui offre un panorama complet et inédit sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement, et 60 propositions pour sortir rapidement et durablement de la crise sanitaire, sociale, économique et environnementale.

[<la suite>](#)

### Changement de braquet...



Cette enquête démontre l'urgence de changer de braquet pour réussir le déconfinement

[<la suite>](#)

### Plan de déconfinement chez HPE :



A l'heure actuelle chez HPE, le plan de déconfinement de la direction n'a pas été dévoilé.

[<la suite>](#)

## Vos contacts UGICT chez HPE

---

## Une enquête inédite :



L'Ugict-CGT publie un rapport d'enquête qui offre un panorama complet et inédit sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement, et 60 propositions pour sortir rapidement et durablement de la crise sanitaire, sociale, économique et environnementale.

L'Ugict-CGT publie une **enquête inédite** qui offre le seul panorama complet sur les conditions de travail et d'exercice de la responsabilité professionnelle durant le confinement :

- **34 000 réponses** de tous statuts et secteurs professionnels dont une majorité de non syndiqués, recueillies en ligne entre le 8 et le 24 avril
- **100 questions** pour appréhender l'ensemble des situations, télétravail, travail en présentiel ou arrêt d'activité
- **Un angle** spécifique aux salariés en responsabilité pour recueillir la vision de l'encadrement
- Une enquête construite et analysée avec les statisticiens professionnels de la Dares et de la Drees du syndicat CGT des ministères sociaux pour garantir **une démarche scientifique rigoureuse**.

## Cette enquête fait ressortir :

- **La diversité du vécu** des salariés en fonction de leur catégorie : le travail sur site concerne majoritairement les ouvriers/employés (61%) tandis que 70% télétravailleurs sont cadres et professions intermédiaires
- **Les risques majeurs** auxquels sont exposés les salariés qui continuent à travailler sur site. Une large majorité sont en contact avec du public et/ou avec de nombreux collègues et/ou avec des surfaces souillées, avec des facteurs de risque qui concernent davantage les ouvriers/employés et les femmes. Pourtant, 13%

des salariés qui ont continué à travailler en présentiel sont des personnes vulnérables et 26% cohabitent avec des personnes vulnérables

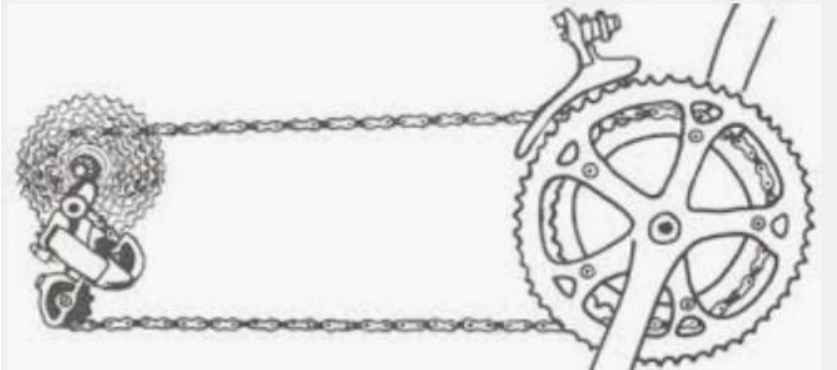
- **L'insuffisance flagrante des mesures de protection** : seuls 21% des salariés considèrent que les mesures de prévention sont totalement suffisantes pour les protéger. Dans le détail, 40% des salariés disent n'avoir pas eu suffisamment de masques ou de gants, 63% qu'il n'y avait pas de mesure d'éloignement immédiat pour toute personne malade et collègue en contact, 93% qu'il n'y avait pas d'alternative à l'utilisation des transports en commun
- Alors que nombreux sont ceux qui l'ont payé de leur vie, ces risques auraient pu être limités : 3 salariés sur 10 considèrent que leur activité n'est pas ou peu essentielle, 10% qu'elle aurait pu s'exercer en télétravail.
- **La mise en place d'un télétravail "en mode dégradé"** : un tiers des télétravailleurs n'ont pas été dotés par leur employeur en équipement informatique, près de 80% ne disposent pas de droit à la déconnexion, 97% n'ont pas d'équipement de travail ergonomique, un quart n'ont pas d'endroit où s'isoler et un tiers, notamment les femmes, doit télétravailler tout en gardant les enfants.
- ...Qui génère **d'importants risques psychosociaux** : 35% des télétravailleurs se plaignent d'une anxiété inhabituelle et près de la moitié de douleurs physiques
- Une **augmentation du temps et de la charge de travail**, notamment pour 40% des encadrants
- **Un bilan confirmé par l'encadrement** : interrogé sur les mesures mises en place par les employeurs, les encadrants ont confirmé les tendances données par les salariés directement concernés. 55% considèrent que la poursuite d'activité en présentiel constitue un risque de contamination des salariés et de la population, 3 sur 10 que les activités en présentiel pourraient être limitées. Ainsi, près de 30% indiquent que s'ils avaient disposé d'un droit d'alerte, de refus et de proposition alternative relatifs à la situation sanitaire ou aux normes professionnelles, ils auraient été amenés à l'exercer depuis le début de la crise !
- **La surexposition des femmes** : 36% des femmes ont subi une hausse de la charge de travail (contre 29% des hommes) alors que la fermeture des écoles s'est traduite pour 43% d'entre elles par plus de 4h de tâches domestiques

supplémentaires. Le confinement a été facteur de tensions pour 20% des couples, et de violence pour 2% des répondants

- **Les salariés ont déjà payé la crise** : 55% des cadres ont ou vont perdre des jours de RTT, 57% des salariés en chômage partiel ont perdu des revenus, un tiers des salariés du privé considèrent que leur emploi est menacé
- **Un rôle clé joué par les représentants du personnel** malgré le manque de moyens mis à leur disposition.

[<Revenir au sommaire>](#)

## Changement de braquet.



Cette enquête démontre l'urgence de changer de braquet pour réussir le déconfinement.

- **Protéger/tester/isoler...pour de vrai** : Pas question que l'encadrement soit, comme aujourd'hui, sommé d'assurer la reprise de l'activité sans moyens et de se « débrouiller » quant aux mesures de sécurité !
- **Des négociations dans toutes les entreprises pour réguler le télétravail** et faire appliquer le droit : prise en charge de tous les équipements et frais de connexion par les employeurs, droit à la déconnexion et respect du temps de travail, prévention des violences et protection des victimes
- **Le droit à un arrêt rémunéré à 100% pour tous les parents** d'enfants de moins de 16 ans, y compris les télétravailleurs.
- **Un droit d'alerte suspensif, d'information et d'alternative** pour permettre à l'encadrement d'exercer pleinement ses responsabilités et le renforcement des moyens des syndicats et représentants du personnel
- **Des mesures immédiates contre la crise économique et sociale** : abandon des réformes de l'assurance chômage et des retraites, protection de nos entreprises contre les faillites.

[<Revenir au sommaire>](#)

## Plan de déconfinement chez HPE :



A l'heure actuelle chez HPE, le plan de déconfinement de la direction n'a pas été dévoilé.

**Toutes les conjectures sont donc possibles.**

Une CSSCT a été convoquée le 7 mai matin sur le sujet.

**Nous, UGICT-CGT, privilégions une Unité Syndicale dans les instances pour un plan de déconfinement adapté afin d'assurer une meilleure protection de l'ensemble des salariés**

[<Revenir au sommaire>](#)

## Vos contacts UGICT chez HPE



**Eric  
GAUDE**

HPE CCF

**Marie-Florence  
BESNEHARD**

HPE F

**Frédéric  
SEYNHAEVE**

HPE F

**Nathalie  
AMBROGIO**

HPE F

**Philippe  
GRELLIER**

HPE F

**Vous pouvez compter sur l'UGICT pour obtenir une juste reconnaissance de votre travail.**



---

**Professionnellement engagés**

**Socialement responsables**

**N'hésitez pas à diffuser autour de vous !**

Vous vous posez des questions ?

Vos représentants du personnel UGICT sont là pour vous !

*Pour tout ce qui concerne l'abonnement à notre lettre d'information électronique ou pour nous contacter,*

*une seule adresse : [contact@ugicthpe.com](mailto:contact@ugicthpe.com)*