

Résultats de l'enquête sur le desk sharing

L'APC revendique des nouvelles formes de travail respectueuses des employé·e·s

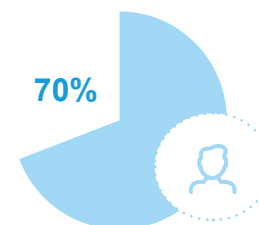
2021

Les formes de travail mobile ont largement gagné du terrain à la Confédération. Toutefois, on constate aussi une volonté de pouvoir à nouveau travailler davantage en présentiel. Afin de garantir que la transition vers les nouvelles formes de travail telles que le télétravail s'opère en douceur, il est essentiel de bien étudier, préparer et encadrer ces nouvelles pratiques. Comme de nombreux employeurs, la Confédération est en train de préparer cette évolution. Elle a élaboré à cette fin un concept pour l'introduction du desk sharing.

L'APC estime que les employé·e·s doivent être activement impliqués dans cette transition. En tant que représentante du personnel de la Confédération et des EPF, elle a mené une enquête auprès du personnel de ces institutions, qui lui a permis de recueillir l'avis de plus de 3'000 collaborateurs et collaboratrices en mai dernier. Sur la base des résultats représentatifs livrés par cette enquête, les délégué·e·s de l'APC ont adressé les revendications présentées en pages 3 et 4 au conseiller fédéral Ueli Maurer

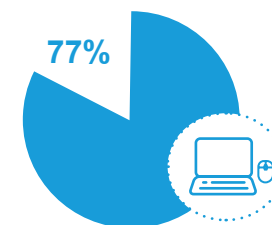
**Soutenez nos revendications !
 Adhérez à l'APC !
www.pvb.ch/devenir-membre**

Télétravail : Avant la pandémie



n'avaient (quasiment) jamais fait de télétravail

Après la pandémie

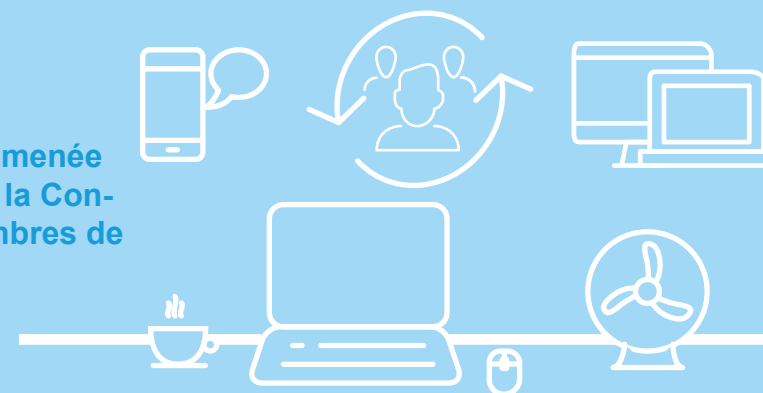


souhaitent le télétravail

Fréquence	Avant la pandémie	Après la pandémie
Jamais	44.50%	5.76%
Sporadiquement	25.86%	16.60%
Régulièrement une fois par semaine	20.19%	20.11%
Régulièrement deux fois par semaine	7.07%	38.72%
Plus de deux fois par semaine	2.37%	18.81%

Focus sur l'enquête

L'enquête a démarré le 20 mai 2021 et a été menée durant six semaines. 3'297 employé·e·s de la Confédération y ont participé, dont 60% de membres de l'APC.



Des risques pour la santé psychique

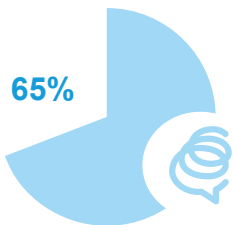
Ils et elles sont plus de 60% à dénoncer le risque de stress lié au manque potentiel de postes de travail à disposition.

60%

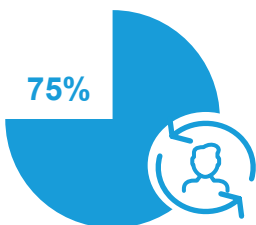


Les facteurs de réussite indispensables à l'introduction du desk sharing

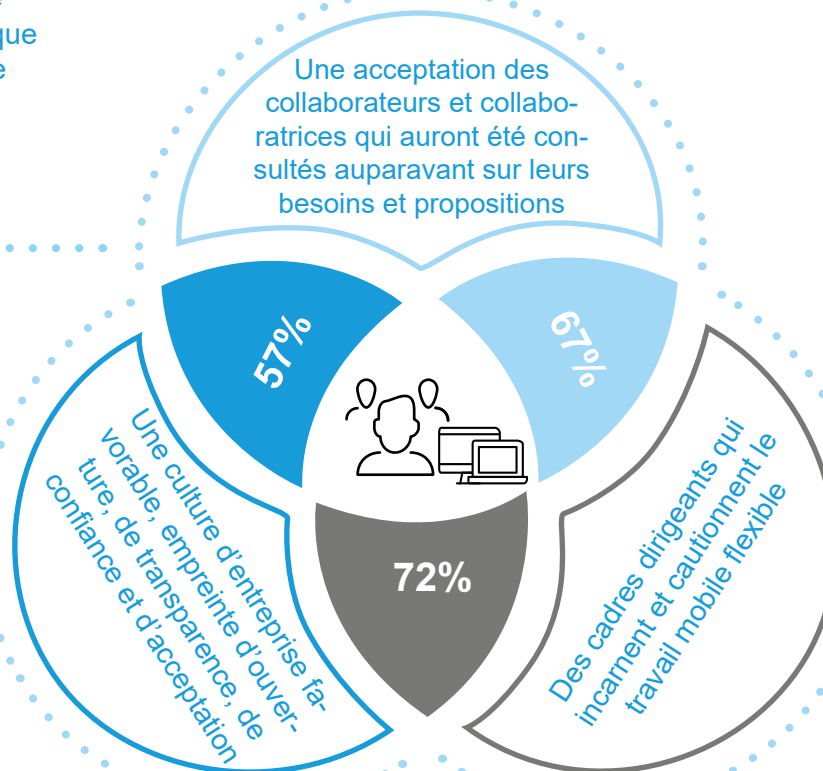
65%



75%



La culture du dialogue (65%) et la confiance (75%) sont des éléments indispensables à l'acceptation du desk sharing.



89%



pour des zones pour s'isoler

72%



pour un soin particulier à l'ergonomie.

Les risques de l'introduction du desk sharing

82% Difficulté à se concentrer dans un espace souvent bruyant

66% Stress lié au manque potentiel de postes de travail à disposition
Manque d'intimité et de confidentialité

44% Baisse de l'indentification à l'équipe

28% Baisse de la performance

21% Baisse de l'indentification à l'employeur

Les avantages de l'introduction du desk sharing

Décider moi-même où je veux travailler 59.26%

Davantage d'ouverture aux autres collègues 41.89%

Communication plus directe entre cadres dirigeants et collaborateurs/collaboratrices 23.33%

Revendications



LE DESK SHARING NE DOIT PAS SERVIR DE PRÉTEXTE À DES MESURES D'ÉCONOMIES

Le desk sharing ne doit pas être instauré pour des raisons de coût. Il s'agit avant tout d'une réorganisation du travail davantage axée sur les activités de l'administration et les besoins des collaborateurs et collaboratrices. Les économies qui en résultent doivent être réinvesties dans l'infrastructure, dans la protection de la santé des employé·e·s et dans l'ergonomie des postes de travail (tant sur place que sur le lieu de télétravail) et doivent profiter en premier lieu au personnel.



UNE CULTURE D'ENTREPRISE FONDÉE SUR LA CONFIANCE

La pandémie a montré aux supérieur·e·s comme aux employé·e·s que le télétravail fonctionne et conduit à de bons résultats. Les unités administratives doivent s'efforcer d'instaurer une culture qui mette l'accent sur la confiance et le bien-être des travailleurs et travailleuses.

✓ = PRISE EN COMPTE DES ✓ = PROFILS PROFESSIONNELS ■ = ET DES FONCTIONS

Le desk sharing ne devrait pas être introduit de façon généralisée. Cette forme de travail ne convient pas à toutes les fonctions ni à tous les profils. Il faut donc étudier soigneusement les domaines pour lesquels une telle formule s'avère judicieuse et applicable.



IMPLICATION DES EMPLOYÉ·E·S

Le personnel doit pouvoir jouer un rôle actif dans le processus d'introduction du desk sharing. Les éventuels changements dans l'organisation du travail doivent être justifiés et expliqués de manière compréhensible. Une procédure permettant de faire opposition aux décisions doit également être définie.



LES CADRES DOIVENT FAIRE FIGURE D'EXEMPLES

Les supérieur·e·s doivent assimiler et soutenir les nouvelles formes de travail. Il est impératif qu'ils et elles soient formés aux questions de la conduite à distance et des formes agiles d'organisation du travail.



Le télétravail a donné le coup d'accélérateur nécessaire à la digitalisation.

Je serais prêt à échanger mon bureau individuel contre le télétravail.

Le télétravail a été une révélation pour moi !

Une vraie aubaine pour la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.



GARANTIE DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

Les bases légales relatives à la protection de la santé du personnel doivent être placées au premier plan, pour les postes en desk sharing comme pour ceux en open space. Il faut par conséquent prendre les mesures nécessaires à la promotion de la santé au travail. Afin de rester un employeur attractif, la Confédération doit veiller à ce que ses postes offrent un environnement de travail sain et accorder une attention particulière à la question de l'ergonomie. Les supérieur·e·s et les employé·e·s doivent être informés de manière proactive des normes en matière de protection de la santé.

Revendications



DROIT DE NE PAS ÊTRE JOIGNABLE DURANT LE TEMPS LIBRE

Les collaborateurs et collaboratrices ont aussi le droit d'être injoignables durant leur temps libre, même s'ils travaillent en dehors du lieu d'activité habituel. Les questions de disponibilité doivent être discutées et réglées à l'avance.



LE DÉVELOPPEMENT DES ÉQUIPES NE DOIT PAS ÊTRE NÉGLIGÉ

Il faut créer des opportunités et des canaux pour permettre aux équipes (sections, divisions, etc.) de se rencontrer et d'échanger de manière physique ou virtuelle. L'appartenance, la cohésion sociale, la progression des collaborateurs et collaboratrices et leur identification à leur activité doivent être dûment prises en considération.



CRÉATION D'ESPACES DE TRAVAIL PARTAGÉS

Pour accompagner sa réorganisation du travail, la Confédération doit créer de nouveaux espaces de coworking (espaces de travail partagés) sur des sites centraux. Ces espaces ont l'avantage de raccourcir les trajets du personnel tout en lui permettant d'échanger avec des personnes issues d'autres entreprises.



CRÉATION D'ESPACES POUR S'ISOLER ET POUR LES OBJETS PERSONNELS

Il convient de créer des espaces en plus des places de travail classiques pour permettre aux collaborateurs et collaboratrices de s'isoler (p. ex. pour un travail nécessitant plus de concentration), ainsi que des salles fermées pour les entretiens ou appels confidentiels. Les collaborateurs et collaboratrices doivent avoir en outre la possibilité de ranger leurs effets personnels en sécurité.



Le desk sharing ne doit pas être un but en soi, mais être envisagé ouvertement et proposé là il fait du sens et apporte une véritable plus-value.

J'aurais le sentiment d'être un simple numéro, tellement interchangeable que je n'aurais même plus le droit d'avoir ma propre place.

En tant que modèle de flexibilisation du travail, j'accepterais de travailler en desk sharing, mais s'il n'est pas uniquement vu comme mesure d'économie et qu'il bénéficie aussi aux employé•e•s.

Il faut montrer la valeur ajoutée d'un tel changement, sinon il sera interprété comme une simple mesure d'économie.

