



Conditions de travail des syndiqué·es du SNPEFP-CGT en période de confinement

lundi 11 mai 2020, par [Bariaud](#)

Conditions de travail des syndiqués du SNPEFP-CGT¹ en période de confinement

Introduction

L'objectif de ce questionnaire était double : maintenir le lien social avec les syndiqués dans cette période de confinement et comprendre la manière dont ils vivent leur éloignement du lieu de travail.

En effet, les remontées dont nous disposons, (et c'est bien normal compte tenu de l'objet du SNPEFP-CGT - défense des intérêts matériels et moraux de ses adhérents) mettent l'accent sur les difficultés vécues par les salariés : surcharge de travail, absence de consigne, sentiment d'isolement ; et sur l'absence de consultation du CSE sur le télétravail ou le chômage partiel.

Il a été décidé d'y voir plus clair afin d'outiller l'action collective et de peser dans les négociations de branche lors des discussions sur la protection de la santé, le maintien de salaire, l'abus de recours au chômage partiel, etc.

1. Présentation de l'échantillon

Analyser un questionnaire, c'est postuler que les individus possédant des caractéristiques similaires (sociales, culturelles, face à l'emploi, dans une même branche d'activité, une même situation face à l'emploi...) auront des postures proches, ce qui donne sens à leurs réponses, à leurs verbatims.

C'est aussi rappeler qu'on ne parle pas d'une manière péremptoire au nom d'un groupe ou d'un autre, mais que modestement, on peut tenter d'avancer des clés de compréhension à partir des réponses des personnes ayant répondu au questionnaire à savoir **des syndiqués** du SNPEFP-CGT, hommes et femmes travaillant dans les organismes de formation (OF) et l'enseignement privé indépendant (EPI). Quelques salariés de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) nous ont répondu, mais ils sont trop peu nombreux pour que leurs réponses puissent être significatives.

L'approche quantitative par la méthode du questionnaire est par nature déterministe, c'est donc les corrélations qui sont recherchées quand elles existent ou postulées lorsqu'il y a un faisceau d'indices sans que la démonstration statistique ne soit probante, compte tenu de la taille de l'échantillon. À bien des endroits nous nous contenterons d'hypothèses, faute d'un nombre suffisant d'observations.

Compte tenu de la taille modeste de l'échantillon (154 personnes), seuls les résultats significatifs sont présentés. De plus, pour éviter une trop grande dispersion dans les réponses, nous avons opéré, à chaque fois que cela était nécessaire, à des regroupements de modalités pour certaines variables, soit pour des raisons de clarté dans l'exposition, soit pour effectuer des tris croisés.

¹ Résultat du questionnaire administré auprès de 154 personnes de fin mars à début mai

(Résultats du questionnaire administré auprès de 154 personnes)

L'objectif de ce questionnaire était double : maintenir le lien social avec les syndiqué·es dans cette période de confinement et comprendre la manière dont ils·elles vivent leur éloignement du lieu de travail.

En effet, les remontées que nous disposons, (et c'est bien normal compte tenu de l'objet du SNPEFP-CGT - défense des intérêts matériels et moraux de ses adhérent·es) mettent l'accent sur les difficultés vécues par les salarié·es : surcharge de travail, pas de consigne, sensation d'isolement ; et sur l'absence de consultation du CSE sur le télétravail ou le chômage partiel.

Il a été décidé d'y voir plus clair afin d'outiller l'action collective et de peser dans les négociations de branche lors des discussions sur la protection de la santé, le maintien de salaire, l'abus de recours au

chômage partiel, etc.

L'enquête souligne l'existence d'au moins deux catégories de distinctions.

- La différenciation liée à l'appartenance à un genre (entendu comme une construction sociale et/ou culturel) produit des effets dans la perception du télétravail : les hommes mettront l'accent sur la distanciation du lien social quand les femmes retiendront le stress, la charge mentale et les retombées sur leur santé physique.
- Il existe des différences notables en fonction de la taille des entreprises : plus le nombre de salarié·es est important, plus les règles du jeu se précisent, qu'elles soient en faveur ou défaveur des salarié·es. L'information circule mieux, le passage obligé devant les institutions représentatives du personnel pouvant l'expliquer.

Il ne vous reste plus qu'à découvrir l'intégralité de l'analyse