



MICHELIN
+ QU'UN SYNDICAT

Novembre 2024

LETTRE INFO

EDITION SPECIALE

Rédactrices :
Nathalie Goldaraz et Valérie Dossin
Directeur de la publication :
José Tarantini



Le télétravail, un incontournable pour 9 salariés sur 10, sur les sites tertiaires.

Vous avez été plus de 1 500 salariés à répondre à notre enquête télétravail. Merci à toutes et tous ! Vos réponses et vos retours sont précieux.

Nous avons fait une enquête en 2020 qui avait prouvé que les salariés Michelin appréciaient le télétravail. En 2024, vos réponses démontrent de façon écrasante que le télétravail est toujours aussi plébiscité par les salariés de l'Entreprise Michelin France.

88 % des répondants considèrent que le télétravail leur est devenu indispensable.

(1 535 salariés interrogés)

Le télétravail peut et doit être un levier stratégique. Il apporte des bénéfices tant pour les collaborateurs que pour l'entreprise, dans une démarche axée People & Planet. Le télétravail est en lien avec la Responsabilisation que l'entreprise met en avant depuis quelques années. Qui dit Responsabilisation dit Confiance... Le télétravail permet aussi de limiter les déplacements domicile-travail qui sont sources de CO2.

Aussi nous demandons à l'employeur de poursuivre l'accord Télétravail en vigueur, en conservant en l'état les principales modalités. Vous souhaitez peu de changements à l'accord, vous nous l'avez dit, juste une précision de certains points et un meilleur accompagnement des managers.

« Le télétravail m'aide à équilibrer vie pro et perso, c'est un véritable atout quand on a besoin de travailler sur des sujets au calme, cependant je pense qu'il faut garder un équilibre et continuer d'aller sur site, ne pas oublier que le télétravail est un avantage et qu'il faut rester flexible et s'adapter en fonction des besoins/actualités de l'équipe »

VOS REPONSES

Vous avez partagé avec nous plusieurs bienfaits du télétravail :

+ Productivité

- Productivité et efficacité, en particulier pour les tâches nécessitant de la concentration.

« J'étais hostile et peu intéressé par le télétravail. Maintenant j'y suis très attaché. C'est un gros levier d'engagement et de responsabilisation »

+ Flexibilité

- Le télétravail c'est de la flexibilité et c'est un avantage qui fait la différence en terme d'engagement. C'est aussi un élément crucial pour l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

« On a aujourd'hui une grande flexibilité, et Merci à MICHELIN... c'est une forme de Responsabilisation. Il ne faudrait pas que l'on revienne en arrière ! »

+ Attractivité

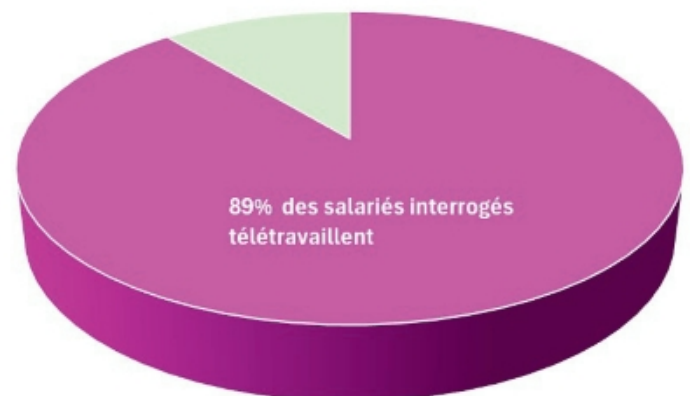
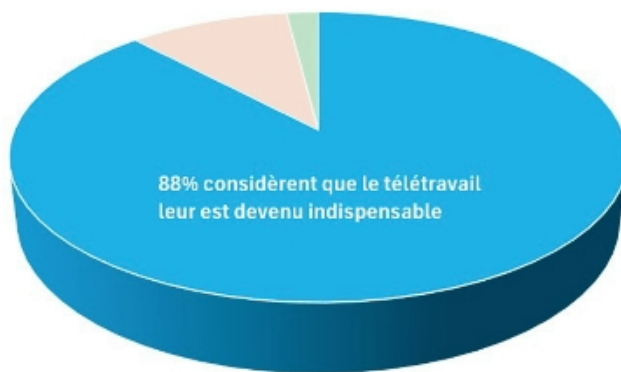
- Le télétravail est vu comme un atout compétitif pour attirer et retenir les talents.

« Si nous réduisons le télétravail, nous allons perdre de nombreux bons profils & aurons du mal à recruter de nouveaux talents »

+ Ecologique

- Réduction de l'empreinte écologique grâce à la diminution des déplacements. Nombre d'entre vous le mentionnent.

« Le télétravail est un élément essentiel de l'organisation des équipes aujourd'hui, indispensable pour l'efficacité et l'équilibre travail/vie personnelle. Le remettre en cause ou réduire sa souplesse serait comme remettre en cause les congés payés. »



Deux inquiétudes reviennent le plus souvent :

- La diminution du nombre de jours de télétravail
- Un manager hostile au télétravail

Vous soulignez aussi que le télétravail peut poser des défis à la dynamique d'équipe et à la collaboration, en particulier si la gestion managériale n'encadre pas bien le processus. Vous demandez aussi à être mieux accompagnés, de meilleurs équipements et des technologies adaptées au travail à distance. Vous souhaitez une indemnité globale télétravail.

LES PROPOSITIONS DE VOS ELUS

- Maintenir le nombre de jours de télétravail actuel
- Calculer un temps de présence annuel, qui sera ensuite décliné en mensuel et/ou hebdomadaire en équipe, avec l'accord du manager.
- Proposer une flexibilité horaire, avec possibilité d'horaires décalés pour s'adapter aux flux des transports (qui posent beaucoup de problèmes !)
- Rendre possible le télétravail dérogatoire
- Fixer des règles du jeu claires pour la vie en équipe
- Améliorer les équipements et les outils de travail à distance
- Verser une indemnité forfaitaire télétravail
- Mettre en place de formations pour les managers sur le management à distance



En tant que manager le télétravail permet de se concentrer sur des tâches de fonds sans interruption et de gagner nettement en qualité de vie. Pour les équipiers c'est un vrai levier de bien-être au travail, l'équipe est moins frustrée par un déséquilibre personnel privé/pro une fois sur site, cela aide à la cohésion globale.

Les 2 limites du télétravail :

- manque de moyen de contrôle des heures de télétravail (..), ce qui peut parfois amener à des difficultés en termes d'équité dans une équipe opérationnelle, et difficulté individuelle moins perceptible par le manager à distance.
- être capable d'organiser 1 à 2 jours fixes sur site pour une équipe afin de garantir une cohésion, et une communication opérationnelle minimale.



Et que proposent les managers interrogés ?

1. Flexibilité : Les managers souhaitent pouvoir adapter leur style de management à chaque collaborateur et à chaque situation.
2. Confiance : Ils soulignent l'importance de faire confiance à leurs équipes et de les laisser travailler de manière autonome.
- 3- Echange de bonnes pratiques et de leurs difficultés avec leurs pairs.



QUI ETES-VOUS ?

Les résultats de l'enquête montrent une prédominance des cadres (76,7%) parmi les répondants, suivi par les collaborateurs (21%) et les cadres groupe (1,5%).

Les sites qui ont le plus répondu sont les sites qui font le plus de télétravail. Ce sont des sites tertiaires, essentiellement Carmes, Ladoux et Paris.

Un salarié sur deux exerce son activité en télétravail au moins 2 fois par semaine. Mais cette proportion peut varier selon le site d'origine. Beaucoup de salariés qui travaillent à l'international font jusqu'à 4 jours, du fait d'équipes éclatées sur plusieurs sites/pays et de décalage horaire.

COMBAUDE
CATAROUX CARMES
LE PUY BOULOGNE-BILLANCOURT
AVALLON GRAVANCHES
BASSENS VANNES
LADOUX
BOURGES

Tous les sites s'accordent sur les bienfaits liés au télétravail.

La réduction du stress lié aux transports est très souvent citée.



“Gain de temps en supprimant les trajets travail/maison, moins de stress lié aux bouchons”.

En conclusion, le télétravail est un formidable outil au service des 3P prônés par notre entreprise :

- Planet, limitation des déplacements qui sont sources de CO2
- Profit, efficacité améliorée grâce à la flexibilité apportée
- People, meilleur équilibre vie pro / vie perso.



Retrouvez-nous sur :



Cfe-cgc Michelin



CFE-CGC Michelin



cfecgcmichelin

**Ces informations vous intéressent.
Pour en savoir plus, c'est ici.**

