

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

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.

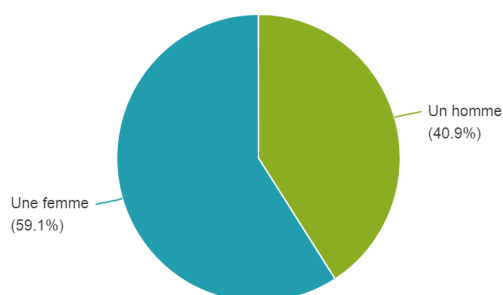
L'approche quantitative par la méthode du questionnaire est par nature déterministe, c'est donc les corrélations qui sont recherchées quand elles existent ou postulées lorsqu'il y a un faisceau d'indices sans que la démonstration statistique ne soit probante, compte tenu de la taille de l'échantillon.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

Quelques caractéristiques sociodémographiques

Figure 1 : répartition des syndiqués suivant le genre



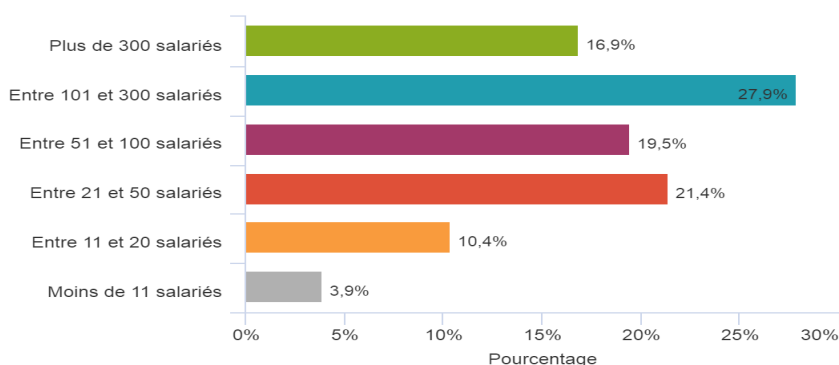
59,1 % des personnes interrogées sont des femmes et 40,9% des hommes. Cette surreprésentation féminine n'a pas de quoi étonner : elle est conforme aux caractéristiques démographiques des secteurs professionnels de l'enseignement et de la formation.

Parmi les répondants, **54,2% n'ont pas d'enfant à charge, 23,5 ont un enfant à charge, 15,7% en ont deux et 6,5 % en ont trois et plus à charge.** Le nombre d'enfants pouvant être une variable explicative du vécu du télétravail, ajoutant ou non une charge mentale aux parents qui doivent télétravailler et assumer des tâches éducatives. Certains verbatims que nous présentons le confirmant.

2. Les conditions d'emploi

2.1 La taille de l'entreprise

Figure 2 : Répartition des syndiqués selon la taille de l'entreprise en pourcentage



On note une **surreprésentation des syndiqués travaillant dans des entreprises de 100 salariés et plus** par rapport aux données issues des branches (par exemple $\frac{3}{4}$ des établissements de la branche des organismes de formation ont moins de 10 salariés mais concentrent seulement $\frac{1}{4}$ des emplois. Toujours dans les OF, 71% des salariés travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés). Sans surprise, le fait syndical (et la CGT perçue comme un syndicat contestataire, revendicatif) s'installe plus facilement là où des collectifs de travail permettent de soutenir l'action collective.

2.2 La convention collective

Tableau 1 : Répartition des syndiqués selon la convention collective en pourcentage et effectif

	Effectif	Pourcentage
OF	81	52,6%
EPI	66	42,9%
EPNL	4	2,6%
Autres	3	1,9%
Total	154	100,0%

Les grandes tendances du poids respectif des branches professionnelles que syndiquent le SNPEFP se retrouvent parmi les répondants au questionnaire : la branche des OF étant celle qui numériquement pèse le plus dans le syndicat.

De même, s'agissant de notre implantation dans l'enseignement privé indépendant, les résultats obtenus sont conformes à la fois à la structuration de ce champ et aux lieux d'exercice des syndiqués : **75,7% des syndiqués de l'EPI travaillent dans l'enseignement supérieur, 19,5 % dans des établissements scolaires et 5,7% dans des organismes de langue.**

2.3 Le statut du travailleur

Tableau 2 : Répartition des syndiqués selon leur statut (salarié/indépendant) en pourcentage et effectif

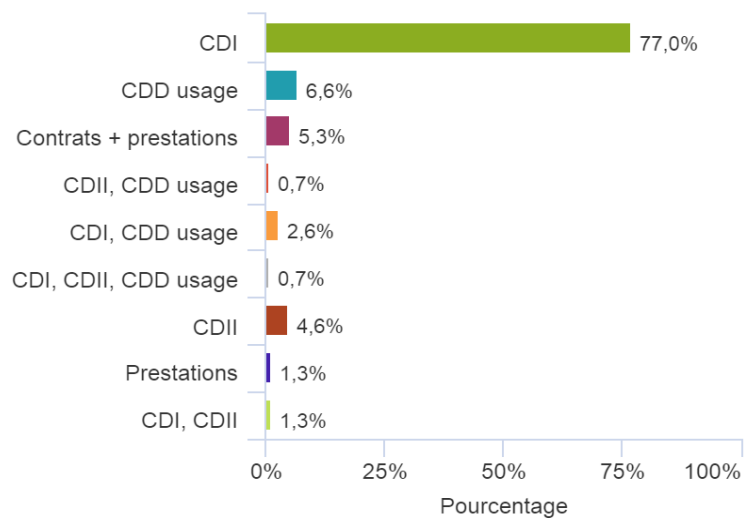
	Effectif	Pourcentage
Salarié	141	92,2%
Salarié, autoentrepreneur ou travailleur indépendant	9	5,9%
Autoentrepreneur ou travailleur indépendant	3	2,0%

92,2% des syndiqués ayant répondu sont salariés. 5,9% sont salariés et micro-entrepreneurs ou travailleurs indépendants et 2% (3 personnes) sont micro-entrepreneurs ou travailleurs indépendants. Que le SNPEFP-CGT soit un syndicat de salariés, rien de plus normal. La présence de micro-entrepreneurs et de travailleurs indépendants n'est que le reflet de la volonté politique du syndicat de s'ouvrir à ces catégories de travailleurs qui, à bien des égards, exercent dans les mêmes conditions que les salariés et pour beaucoup n'ont pas choisi ce statut mais se le sont vu imposer. Bien avant Uber ou Delivroo, nous avons perçu la grande précarité de ces « petits » indépendants, qui ne l'étaient que de nom, en raison de leur statut juridique seulement.

2.5 Le type de contrat de travail

77% des répondants n'ont qu'une seule relation de travail (un CDI). A contrario pour 23 % d'entre eux il existe une grande diversité de situations et de combinaisons possibles : CDI + CDD d'usage, CDII + CDD d'usage, prestations + diverses relations contractuelles, etc. Il est utile de rappeler que 84,7 % des salariés en France sont en CDI. Les syndiqués du SNPEFP-CGT connaissent donc une plus grande fragilité du lien contractuel de travail que la moyenne des Français.

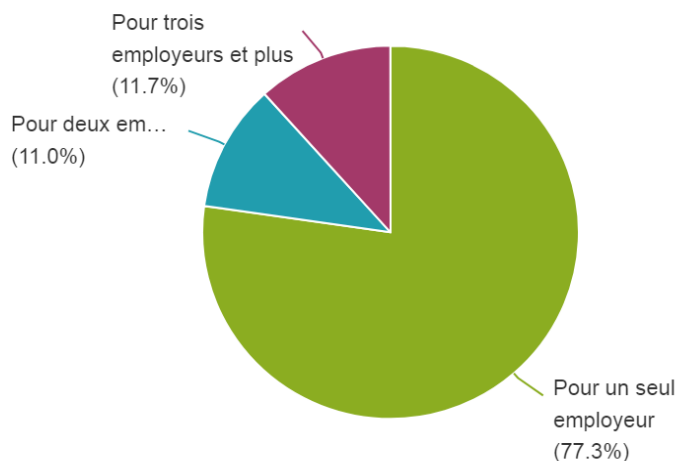
Figure 3 : Répartition des syndiqués suivant le type de contrat de travail en pourcentage



À titre de comparaison, indiquons que le taux de CDD, en 2014 est deux fois plus important que la moyenne nationale dans la branche des OF (16,3 % contre 7,5 %. *Source INSEE DADS 2014*).

Dès lors, il apparaît logique de noter que 22, 7 % des syndiqués interrogés travaillent pour deux employeurs et plus.

Figure 4 : Répartition des syndiqués suivant le nombre d'employeurs en pourcentage



2.6 Temps de travail

L'analyse du temps de travail est un indicateur de la féminisation de nos champs de syndicalisation. Tous salariés confondus, le pourcentage de temps partiel s'élève à 18,90% chez les actifs français (*Source DARES 2018*). **Il se monte à 33,4% parmi les personnes interrogées !** Selon L'INSEE (2017), le temps partiel est 4 fois plus fréquent chez les femmes : 30,4% chez les femmes contre 7,9% chez les hommes.

Tableau 3 : Répartition des syndiqués selon le temps de travail, en pourcentage et effectif

	Effectif	Pourcentage
Temps plein chez un seul employeur	92	60,5%
Temps partiel chez un seul employeur	28	18,4%
Temps partiel chez plusieurs employeurs	24	15,8%
Temps plein chez plusieurs employeurs	8	5,3%
Total	152	100,0%

Notons également que près de 16% des répondants sont à temps partiels chez plusieurs employeurs, ce qui corrobore notre hypothèse sur la fragilité du lien salarial.

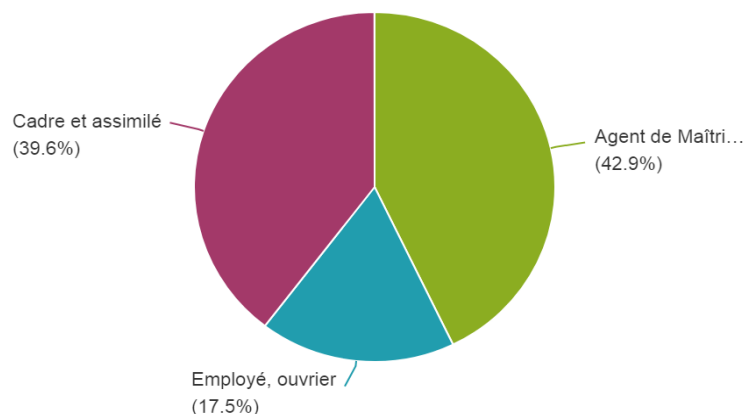
Le tableau 4 reprend de manière significative les inégalités hommes/femmes en matière de temps de travail : **86,2% des hommes interrogés travaillent à temps plein pour 58,4 % de femmes !** dont **71,4% des hommes chez un même employeur et 52,8% des femmes**

Tableau 4 : Temps de travail selon le genre (homme/femme) en pourcentage en ligne

Genre	Temps de travail				Total
	Temps plein chez un seul employeur	Temps partiel chez un seul employeur	Temps partiel chez plusieurs employeurs	Temps plein chez plusieurs employeurs	
Homme	71,4%	14,3%	9,5%	4,8%	100,0%
Femme	52,8%	21,3%	20,2%	5,6%	100,0%
Total	60,5%	18,4%	15,8%	5,3%	

3. Catégories professionnelles et famille de métiers

Figure 5 : Répartition des syndiqués selon la catégorie professionnelle en pourcentage



Il y a une très large surreprésentation des cadres et assimilés et des professions intermédiaires dans notre échantillon (**respectivement 39,6 % et 42,4%**).

Rappelons que les cadres sont 18%, les professions intermédiaires 19% dans la population active française toutes catégories confondues (*Source INSEE DADS, 2017*)

À l'échelle du territoire national, dans la branche des OF les cadres pèsent pour 18% des actifs et les professions intermédiaires pour 55% (*Source INSEE DADS, 2017*)

Les écarts entre ce que nous constatons et les données de l'INSEE tiennent du mode de recueil : la définition des catégories socio-professionnelles de l'INSEE est une définition administrative, pour les syndiqués il s'agit d'une auto-déclaration.

Par ailleurs, dans notre échantillon, il y a une forte présence d'enseignants du supérieur appartenant plus fréquemment à la catégorie des cadres et assimilés.

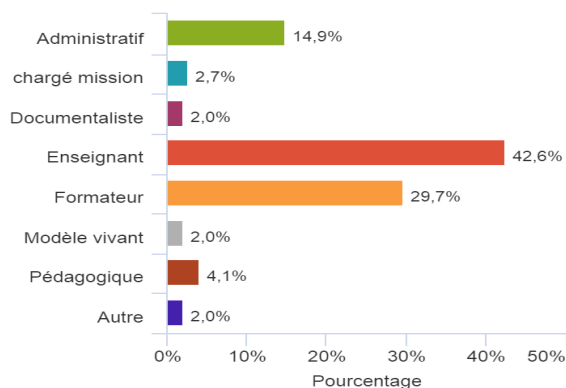
Si l'on s'attache aux différences selon le genre, c'est sans surprise que la situation des syndiqués du SNPEFP reflète les inégalités d'accès à l'encadrement, ainsi que l'atteste le tableau 6 qui fait varier la catégorie professionnelle suivant l'appartenance à un genre : **47,6% des hommes sont cadres contre 34,1% des femmes alors que le genre masculin ne représente que 40,9 de la population des répondants au questionnaire.**

Tableau 5 : Temps de travail selon le genre (homme/femme), pourcentage en ligne

Genre	Catégorie Professionnelle			
	Agent de Maîtrise, technicien	Employé, ouvrier	Cadre et assimilé	Total
Un homme	42,9%	9,5%	47,6%	100,0%
Une femme	42,9%	23,1%	34,1%	100,0%
Total	42,9%	17,5%	39,6%	

Concernant les familles des métiers exercés par les syndiqués, on notera une forte présence des enseignants et des formateurs, ce qui somme toute n'est pas surprenant dans nos champs !

Figure 6 : Répartition des syndiqués selon la famille de métier en pourcentage

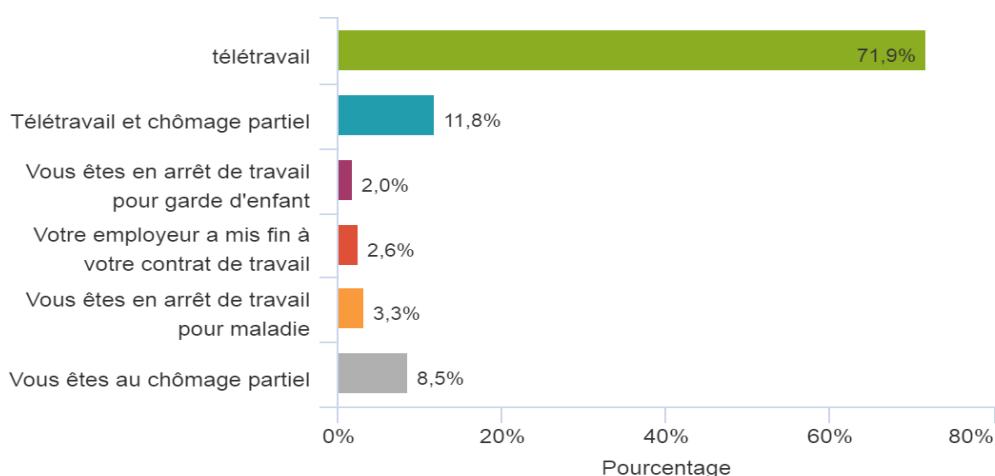


4. L'exercice professionnel pendant le confinement

83,7 % des syndiqués sont en télétravail. Parmi eux, 11,8% connaissent une situation mixte : télétravail et chômage partiel. 8,5 % sont en activité partielle totale, 5,3 % sont en arrêt de travail et 2,6% ont perdu leur emploi. Il s'agit de personnes travaillant en CDD d'usage, enseignants ou modèles vivants dont les heures ont été déprogrammées sans qu'elles bénéficient des dispositions liées à l'activité partielle.

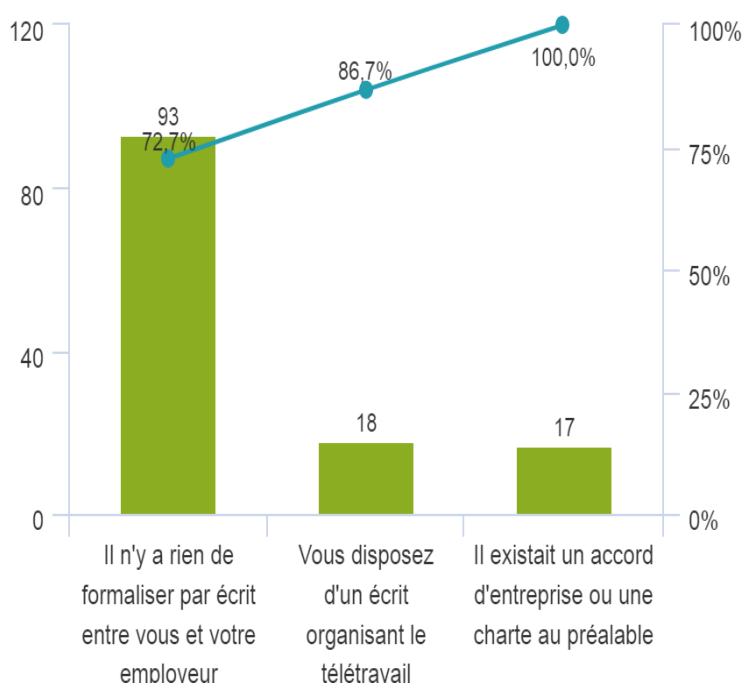
L'activité professionnelle prédomine donc pendant le confinement, confirmant ainsi que la continuité pédagogique s'est organisée sans que les établissements ne se mettent à l'arrêt.

Figure 7 : Répartition des syndiqués selon le type d'activité en pourcentage



5. Focus sur le télétravail

Figure 8 : Répartition des syndiqués selon le type d'activité en pourcentage



Moins d'1/5^e des répondants a pu se référer à un accord ou une charte sur le télétravail déjà en place dans leur établissement.

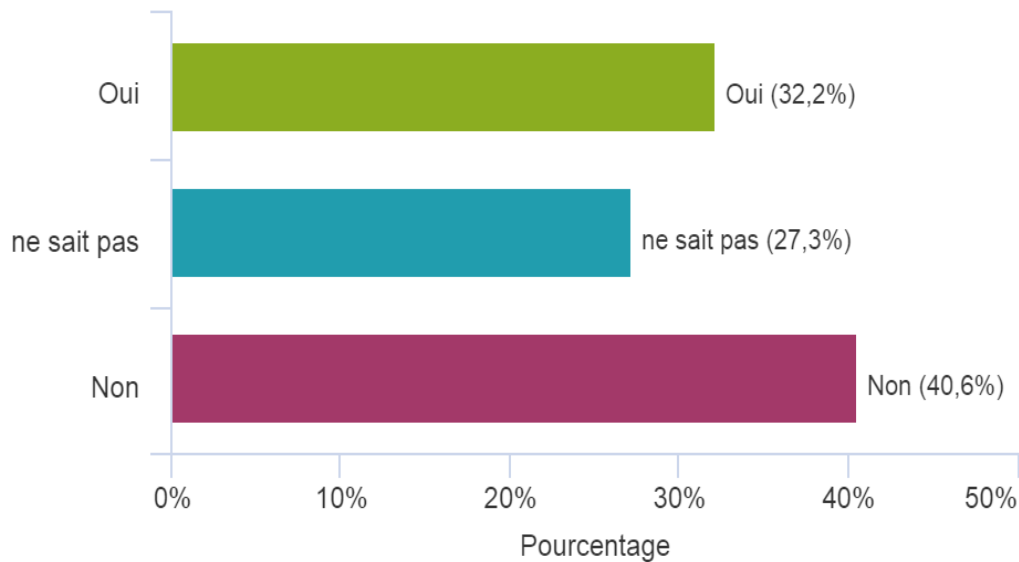
À peu près la même proportion a disposé d'un écrit organisant ce mode d'activité.

Le grand saut dans le télétravail s'est effectué sans filet pour 72,7% des personnes interrogées.

Cela ne sera sans doute pas sans conséquence sur leur perception de leurs conditions de travail pendant le confinement.

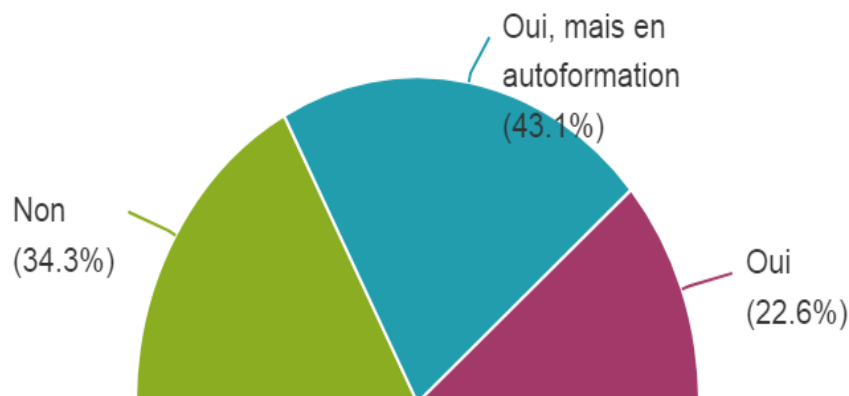
Le CSE, quand il existe, dans les établissements de plus de 50 salariés doit être consulté avant la mise en place du télétravail. **Ce qui est le cas avec certitude pour un tiers des syndiqués (32,2%). À noter que 40,6% des répondants indiquent que le CSE n'a pas été consulté, tandis que 27,3 % ignorent si l'instance a été réunie.** (Voir figure 9)

Figure 9 : Consultation des CSE en pourcentage (grille de lecture : 32,2% des syndiqués disent que le CSE de leur établissement a été consulté).



Nous disions précédemment que les personnes interrogées ont dû se lancer dans le grand bain du télétravail, ce qui est précisément le cas si on s'attache aux informations contenues dans la figure 9 : **un peu moins d'un quart des personnes (22,6%) a été formé à l'utilisation des outils leur permettant de télé-travailler, les autres ont dû se « débrouiller » en s'auto formant (43, 1%) ou encore sans formation préalable !**

Figure 10 : Formation des syndiqués aux outils du télétravail en pourcentage



Le système D semble avoir été de mise pour 38,6 % des syndiqués qui ont trouvé leurs propres ressources en matériel et en logiciel pour continuer à travailler. **44,7% des répondants disent avoir disposé de leurs ressources et de celles de l'entreprise. Dans 16,7 % des cas l'entreprise a fourni matériels, logiciels et solutions techniques.** A contrario, on peut dire que dans $\frac{3}{4}$ des situations, les salariés ont dû à un moment ou un autre, se débrouiller seuls pour mener à bien la continuité du travail.

Si on examine la répartition des moyens selon l'emploi exercé, quelques différences notables se profilent notamment concernant les deux professions qui distinguent les salariés des OF de ceux de L'EPI et de l'EPNL : les formateurs et les enseignants.

Sur l'ensemble de la population 28,9 % des syndiqués ont travaillé avec seulement leur ordinateur : alors que 74, 2% des enseignants sont dans cette situation contre 26,9 % des formateurs. Il est malaisé de comprendre les raisons de cette sous dotation informatique pour les enseignants. Toutefois s'il existe des explications, elles sont très certainement à trouver au regard des conditions de l'exercice professionnel (des cultures de métier), du lien contractuel plus ou moins fort, plus ou moins précaire entre chacune des deux professions et leur employeur.

Par ailleurs, **pour un tiers seulement des répondants (31,4%), le temps passé à se former aux outils informatiques pour le travail à distance est rémunéré comme du temps de travail, les autres ignorent si ces heures seront prises en compte (29,8%) ou ont déjà tiré un trait sur leur rémunération (38,8 %).** Pour ces derniers, tout se passe comme si la formation était « invisibilisée », une « obligation » incluse dans l'exercice professionnel, non quantifiable parce que non rémunérée !

S'agissant de l'expérience du télétravail, **celle-ci est source de stress ou d'atteinte à la santé physique pour plus de la moitié des personnes (55,7%).** Dans une égale proportion **21%, les répondants considèrent que le travail à distance a alourdi leur charge de travail et généré, de la solitude, distancié le lien social.**

Ici, la perception suivant le genre d'appartenance va très significativement influencer les perceptions : les hommes insisteront sur la perte du lien social quand les femmes pointeront les conséquences pour leur santé physique et mentale. (Tableau 6)

Tableau 6 : Expérience du télétravail selon le genre pourcentage en ligne (grille de lecture : parmi ceux qui considèrent que le télétravail

La relation est significative. p-value = 0,0 ; Khi2 = 10,8 ; ddl = 3

Expérience du télétravail	Genre		
	Un homme	Une femme	Total
Distancie le lien social, solitude	65,0%	35,0%	100,0%
Stress, incidences physiques	31,9%	68,1%	100,0%
Total	40,0%	60,0%	

Ressenti du télétravail, quelques verbatim

« Difficile de dire si cela alourdit ou allège la charge de travail, les conditions étant totalement différentes. »

« Je dois utiliser des outils logiciels différents pour mes différentes classes, outils que je ne connaissais pas avant le confinement, qu'il a fallu apprivoiser au pas de charge, croulant sous une avalanche de tutoriels en tous genres. »

« Le télétravail est lourd à gérer car il est arrivé brutalement et il demande d'adapter rapidement des contenus de cours pour beaucoup d'étudiants (environ 290 étudiants sur 5 niveaux différents en post bac). »

« Recevoir les devoirs en ligne demande une gestion différente et très chronophage des corrections. »

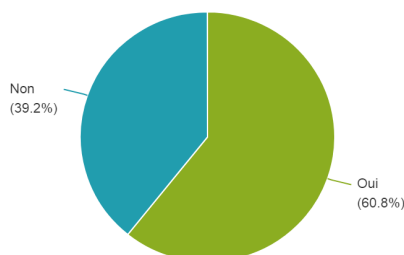
« Sans aucune compétence pour enseigner en télétravail, je ne comprends plus le sens de ce que je fais. Je n'arrive pas à faire comprendre à mon employeur qu'il ne s'agit pas de maîtriser les fonctionnalités des outils (ce qui n'est pas mon cas) pour que cela relève de l'enseignement. Je suis face à une situation particulièrement anxiogène. »

« C'est difficile de partager l'ordinateur du foyer, gérer l'emploi du temps exigé par l'employeur et la vie de famille. Le télétravail génère beaucoup de tensions familiales. Je dois réinventer mon travail d'enseignement seul, sans aides pédagogiques et sans ressources. Je travaille sur mon ordinateur personnel, qui est vieux et pas assez performant. Je vais certainement être obligé d'en acheter un autre pour pouvoir continuer à télétravailler. »

6. Chômage partiel

Alors que 32,2 % des syndiqués indiquaient avec certitude que le CSE de leur entreprise avait été consulté pour la mise en télétravail, il semble que les employeurs aient été davantage disposés à s'acquitter de leurs obligations légales **concernant la mise en activité partielle (figure 11) puisque le CSE a été consulté à 60,8 %.**

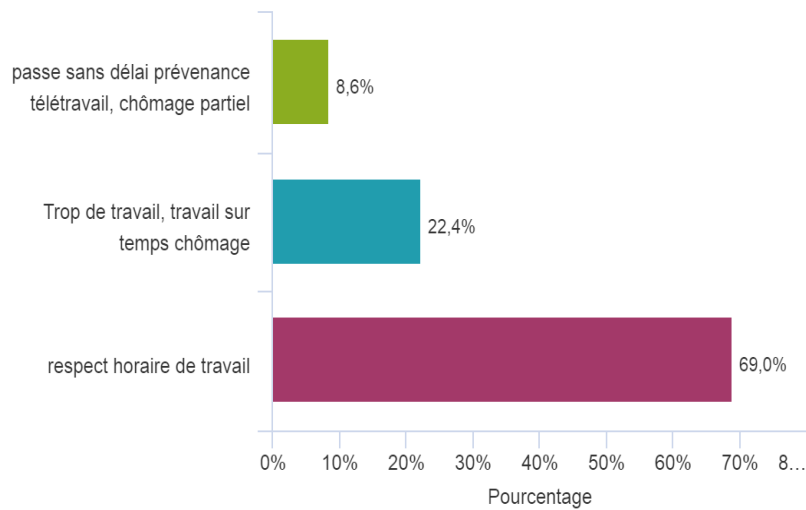
Figure 11 : Consultation du CSE pour la mise en activité partielle en pourcentage



Dans deux tiers des cas, l'employeur a maintenu l'intégralité du salaire (69,6%). Un tiers des syndiqués (30,4%) a donc vu sa rémunération amputée.

S'agissant des syndiqués pratiquant le télétravail et le chômage partiel, **on notera que près des 2/3 des employeurs ont respecté les horaires de travail mais que pour plus d'un 1/5 d'entre eux ce système mixte s'est traduit par un alourdissement de leur charge de travail (figure 11)**

Figure 11 : Télétravail et chômage partiel



Quelques syndiqués se font l'écho de leurs difficultés dans ce système mixte, faisant état du manque d'information, voire de l'indécision de l'employeur mais aussi de choix ressentis comme injustes.

« Cette situation, je l'ai vécue 15 jours avec une information de mon employeur faite par mail. »
« Je ne sais pas encore si mon employeur a décidé de me mettre au chômage partiel, alors que je n'assume plus la totalité ma charge de cours. »
« Aucune communication de la part de l'employeur. 3 professeurs ont été choisis pour continuer d'enseigner, les autres non. Je me sens méprisée. »
« L'employeur a annoncé le chômage partiel mais a appelé rapidement pour imposer le télétravail. Je ne sais absolument pas jusqu'à quand le chômage partiel. »

7. Congés payés et RTT

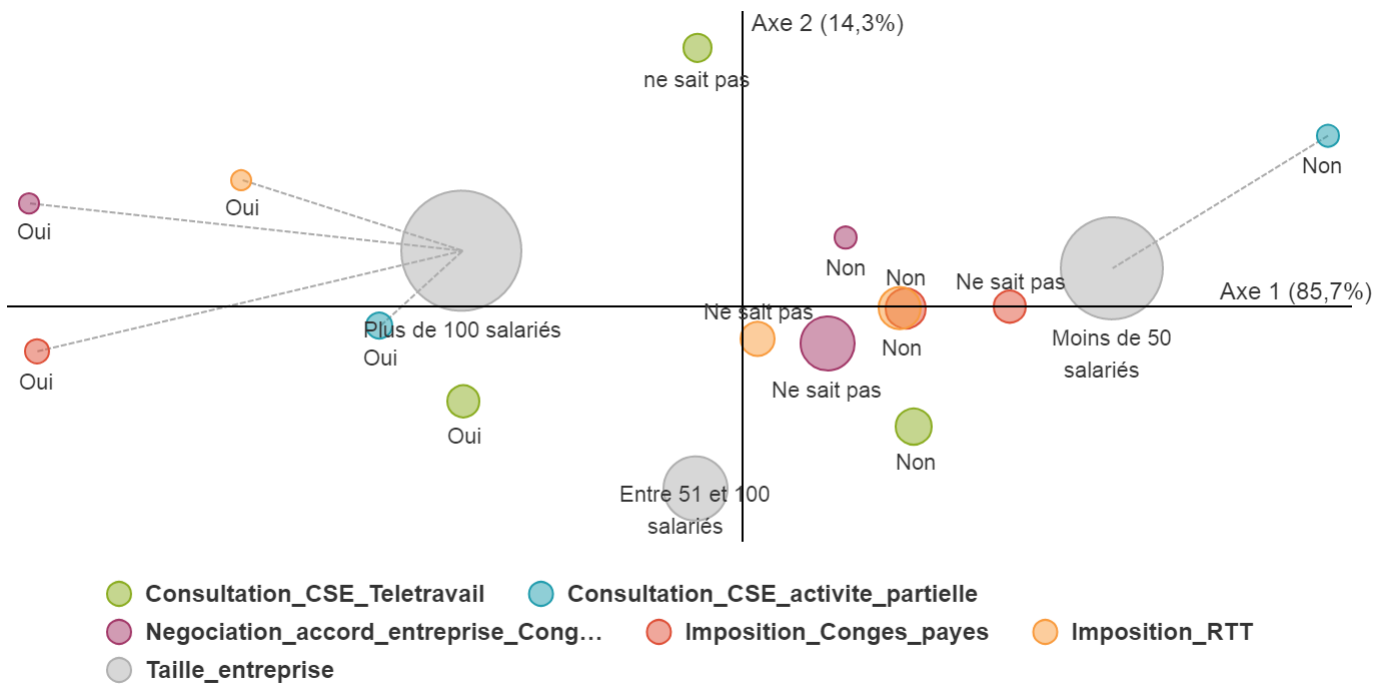
Nous avons voulu connaître l'impact des mesures gouvernementales sur la prise de congés payés et de journées RTT auprès des syndiqués.

S'agissant de l'éventuelle **négociation d'un accord d'entreprise sur les congés payés, le processus a été enclenché pour 12, 1% des répondants. 17 % d'entre eux pensent qu'il n'y aura pas d'accord en ce sens et 70% n'ont aucune information à ce sujet.**

Qu'il y ait ou non un accord, notons toutefois que **20, 1 % des personnes ont dû poser des congés payés et 13,7 % des RTT.**

Pour terminer, il nous a semblé intéressant de comprendre avec quelques indicateurs la manière dont le dialogue social s'organisait dans les établissements. Pour cela, nous avons fait varier la taille de l'entreprise avec la consultation du CSE sur le télétravail et l'activité partielle, l'imposition ou non de RTT et de congés payés, la négociation d'un accord d'entreprise sur les congés payés en réalisant une analyse factorielle des correspondances (Figure 12).

Figure 12 : Taille de l'entreprise et vitalité du dialogue social



La carte AFC restitue 100,0% de l'information, répartie en 85,7% horizontalement (F1) et 14,3% verticalement (F2). La proximité ou l'éloignement entre modalités visualise les associations sur ou sous représentées

L'analyse factorielle des correspondances fait clairement apparaître des typologies distinctes suivant la taille de l'entreprise, elle oppose deux profils : les entreprises de plus de 100 salariés à celles de moins de 50. Les entreprises comprenant entre 51 et 100 salariés étant en position intermédiaire.

À la vue de ces résultats, on peut affirmer que plus la taille de l'entreprise diminue, plus on est en zone d'incertitude quant aux prises de décisions de l'employeur et aux informations provenant des IRP (entreprises de moins de 50 salariés)

Le CSE dans les entreprises de plus de 100 salariés est consulté (activité partielle et télétravail), c'est à cette échelle que les directions envisagent de négocier des accords d'entreprise sur les congés payés, que l'information a été délivrée sur les RTT et que des congés payés sont imposés.

1. Ressenti général du confinement

La dernière question de notre questionnaire revenait sur le ressenti général de la personne, l'expression était libre. Les réponses se font l'écho des préoccupations les plus centrales pour les syndiqués. Nous avons choisi de reproduire ici quelques extraits des verbatims, mettant le confinement en exergue, sans intervention de notre part.



« Depuis le **confinement**, je ressens une certaine pression de la part de mon employeur pour leur permettre de continuer leur activité en ligne. Mail et téléphone plus souvent que d'habitude. J'ai même eu un mail qui nous sommes de donner une réponse dans un laps de temps très court (20-30 minutes). Un peu déçu de leur part, pour leur prise de décision dans mon domaine qui ne marche pas et puis se retourne vers moi pour leur trouver des solutions. En me mettant plus ou moins la pression. »

« La difficulté de cette période, pour moi, réside essentiellement dans le fait de cumuler une charge de travail

normale + tout le travail scolaire des enfants (quand bien même mes enfants sont calmes et apprennent vite, ils n'ont que 5 et 9 ans et vérifier leur travail de la journée à tous les deux me prend facilement 2h30 à 3h si je veux faire tout ce que l'école leur demande, or, pour moi, enseignante, sacrifier leur éducation est absolument hors de propos) + la charge domestique amplifiée (plus de repas à préparer, faire des courses dans une situation plus complexe). J'ai l'impression que cela n'est absolument pas pris en compte que c'est comme si, tous, nous étions libres de notre temps, à la maison, sans avoir cette grosse charge instructive supplémentaire qui nous incombe lorsque nous sommes parents. Je ne souhaite pas prendre de congé pour garde d'enfants parce que je ne souhaite avoir AUCUN cours remplacé après le **confinement**, par ailleurs, je ne sais pas si en cas d'arrêt, le salaire est maintenu de façon absolument identique. »

« En dehors des problématiques d'enseignement, je suis à la fois secrétaire du CSE et déléguée syndicale au SNPEFP. Mon employeur a accepté dès le début du **confinement** d'organiser des réunions régulières en visioconférence pour faire le point sur la situation. Il a informé et consulté le CSE sur la mise en place de l'activité partielle. Notre avis est négatif. »

« Avec le télétravail on ne voit pas ses collègues. Impossible de savoir comment ils vivent le **confinement** et le travail. Les syndicats doivent absolument trouver des formes nouvelles pour créer du lien avec les salariés et de nouvelles formes d'actions syndicales. J'ai peur que la généralisation du télétravail soit la fin des syndicats. »

« J'aurais aimé que mon entreprise anticipe le **confinement**. Il y avait du temps. J'aurais aimé que l'on me communique des consignes claires. Si je devais enseigner en ligne, mon employeur aurait dû me le dire. Pas ce sera bien d'utiliser X logiciel, etc. J'ai l'impression que rien que je propose soit assez bien. »

« Avec le télétravail on ne voit pas ses collègues. Impossible de savoir comment ils vivent le confinement et le travail. Les syndicats doivent absolument trouver des formes nouvelles pour créer du lien avec les salariés et de nouvelles formes d'actions syndicales. J'ai peur que la généralisation du télétravail soit la fin des syndicats. »

Conclusion

Nous ne prétendons pas à l'exhaustivité de notre analyse. Nous avons insisté sur quelques précautions méthodologiques qui en limite la portée.

Cependant, il nous est possible de vérifier la précarité de la relation de travail au sein des OF et de l'EPI, en comparaison à la situation nationale.

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 culturelle) 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. Nous avons cherché à vérifier si le fait d'avoir ou non des enfants à charge pouvait être également un facteur déterminant des perceptions féminines sans que la corrélation ne soit probante.
- Il existe des différences notables en fonction de la taille des entreprises : plus le nombre de salariés est important, plus les règles du jeu se précisent, qu'elles soient en faveur ou défaveur des salariés. L'information circule mieux, le passage obligé devant les institutions représentatives du personnel pouvant l'expliquer.

Annexe 1 :

Connaissance du site du SNPEFP-CGT

