la cgt UGICT
INGÉS CADRES TECHS
Apec

GARDONS LA MAIN SUR NOTRE TEMPS DE TRAVAIL



METHODE

UNE ENQUETE EN LIGNE

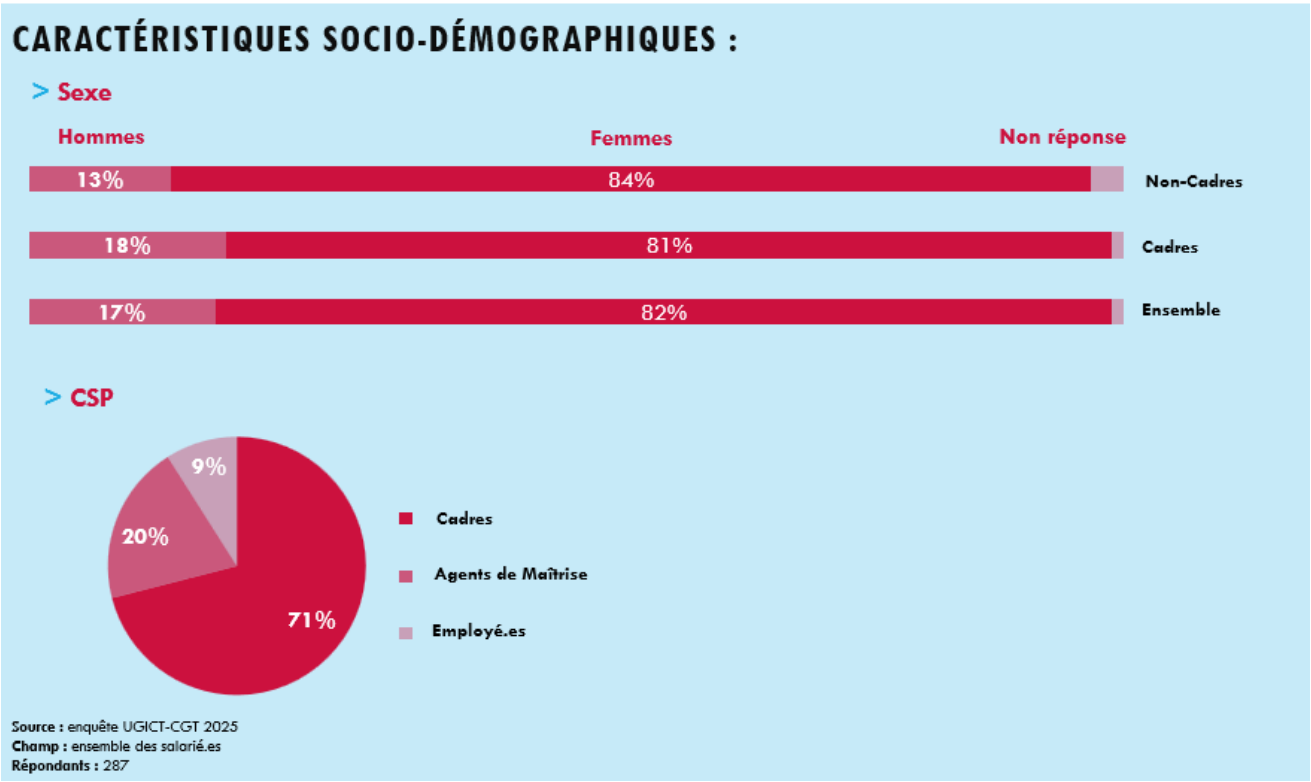
L'enquête « Gardons la main sur notre temps de travail » a été menée entre octobre et novembre 2025 en ligne avec une cinquantaine de questions portant sur le **télétravail**, les **horaires décalés** et le **temps de travail** qui ont donné lieu à plusieurs communications sur Clémentine.

320 REPONDANT.ES

Vous avez été plus de 300 à avoir répondu en tout ou partie à l'enquête, soit près d'un quart des salarié.es de l'Apec. Cela permet d'avoir des réponses précises mais également d'avoir des résultats solides. Après traitement des données, 287 réponses ont été conservées, les 33 autres étant complétées trop partiellement.

CADRES ET NON-CADRES

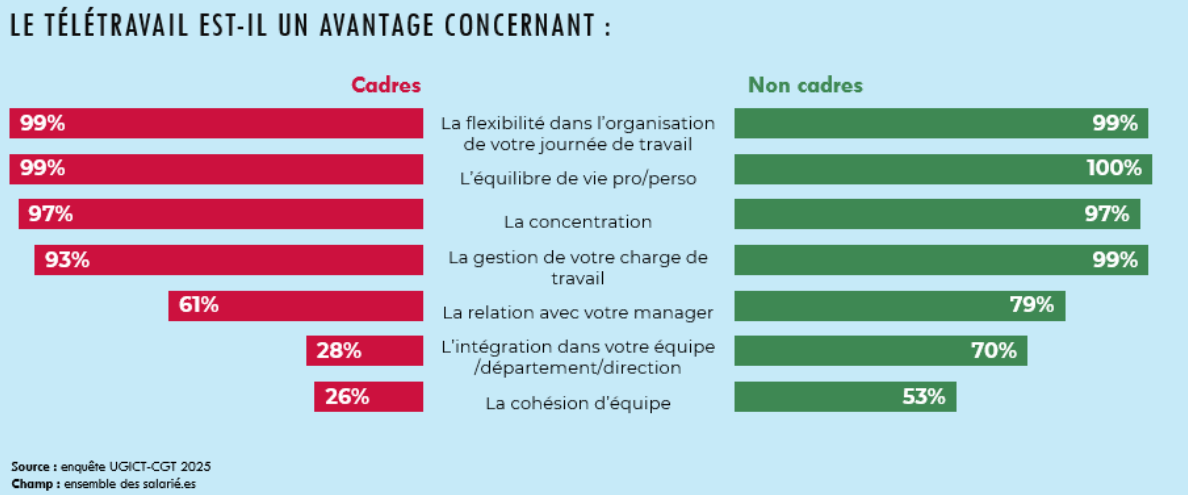
Les différentes catégories de salarié.es sont représenté.es dans les résultats et se rapprochent de la répartition des catégories parmi les salarié.es de l'Apec avec une légère surreprésentation des non-cadres (29 %) et particulièrement des agents de maitrise parmi les réponses.



LE TELETRAVAIL

UN AVANTAGE POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'analyse des données met en évidence un consensus très large sur les avantages du télétravail, particulièrement en termes de flexibilité d'organisation, d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que de concentration au travail. En effet, la quasi-totalité des salarié.es interrogé.es valorisent ces dimensions, chez les cadres comme chez les non-cadres. Le télétravail apparaît donc comme un levier d'efficacité et de bien-être notamment à travers l'autonomie conférée dans la gestion de la charge de travail. Néanmoins, si ces bénéfices sont partagés par l'ensemble des salarié.es, l'étude révèle que d'autres dimensions – relatives à la dynamique collective – font l'objet d'appréciations plus nuancées.



LE PRESENTIEL PLEBICITE POUR LES INTERACTIONS

Les aspects concernant l'intégration dans l'équipe ou la direction, ainsi que la cohésion d'équipe, sont nettement moins perçus comme avantageux. Ces thématiques recueillent en effet des taux d'opinion positive nettement inférieurs (respectivement 42 % et 35 %). Cette tendance s'avère particulièrement marquée chez les cadres, qui ne sont que 28 % à estimer que le télétravail favorise leur intégration, contre 70 % des non-cadres ; seul un quart environ des cadres voient également un bénéfice pour la cohésion d'équipe, alors que 53 % des non-cadres partagent cet avis. Cette différenciation suggère que la nature des tâches et le positionnement dans l'organigramme influencent le rapport au collectif et le ressenti quant à l'isolement potentiel induit par le télétravail.

93%

Des salarié.es de l'Apec estiment disposer des outils nécessaires pour télétravailler efficacement

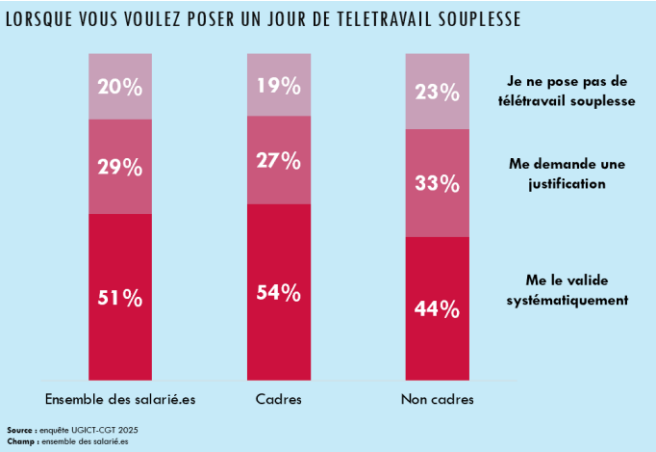
UN PROJET D'EQUIPE ABSENT

Les données montrent que la participation à la rédaction du projet d'équipe sur la mise en place du travail hybride est relativement faible, quel que soit le statut. En effet, seuls 31 % des salarié.es dans l'ensemble déclarent avoir pris part à cette démarche. La majorité des salarié.es, toutes catégories confondues, ne sont donc pas impliqué.es directement dans la formalisation de l'organisation de l'équipe autour du travail hybride. De plus, seulement 38 % des salarié.es savent où trouver leur projet d'équipe (dossier partagé, réseau …). Enfin, lorsque l'organisation du travail évolue, notamment avec la mise en place des horaires adaptés, seulement 22 % des salarié.es interrogé.es ont revu leur projet d'équipe.

LE TELETRAVAIL

LE TELETRAVAIL SOUPLESSE A GEOMETRIE VARIABLE A L'APEC

L'accès au télétravail souplesse se révèle inégal selon le statut des salarié.es. Dans l'ensemble, seule une courte majorité (51 %) obtient systématiquement la validation de ses demandes. Cette proportion est légèrement plus élevée chez les cadres (54 %) que chez les non-cadres (44 %). À l'inverse, un tiers des non-cadres déclare devoir apporter une justification pour obtenir un jour de télétravail souplesse (vs 27 % pour les cadres).
On note également qu'environ un.e salarié.e sur cinq (19 % de cadres, 23 % de non-cadres) n'a tout simplement pas recours à cette possibilité, soit par choix, soit en raison de difficultés d'accès.



En cas de refus ou de validation non systématique, les obstacles rencontrés relèvent principalement d'une mauvaise interprétation de l'accord collectif (56 % des cas) ou de contraintes de gestion d'équipe (35 %). L'analyse des verbatims recueillis met en évidence une application restrictive et un contrôle parfois intrusif de la part du management : demandes de justification pour chaque absence, refus d'anticiper la pose de jours souplesse, ou encore limitation de ce dispositif aux imprévus exceptionnels.

> « Mon manager veut savoir pourquoi, sinon ne valide pas. Il me demande si je ne peux vraiment pas faire autrement, quitte à me proposer des alternatives qui sont selon moi privées (Pourquoi tu ne prends pas la voiture de ton conjoint pour venir ?) ce que je trouve intrusif, du coup je n'en demande plus »

> « Ma manager dit qu'on n'a pas le droit d'anticiper la pose d'un souplesse sous peine de refus. Selon elle, le TT souplesse est fait pour les "accidents" qui surviennent le jour même et rien d'autre. »

QUE DIT L'ACCORD ?

En plus du télétravail hebdomadaire, il est possible de réduire le nombre de jours de présence sur site en posant du télétravail souplesse (12 jours à temps plein, proratisé sur l'année en cas de temps partiel) :

« La mobilisation de l'enveloppe de « jours de souplesse » peut permettre d'être au cours d'une même semaine totalement en télétravail » (voir 3.1 page 7 de l'accord)

Il est donc possible de poser plusieurs journées de télétravail souplesse dans une même semaine. Aucune justification n'est nécessaire, la pose du télétravail souplesse doit se faire en accord avec votre projet d'équipe et sous réserve de validation de votre manager. Les jours souplesses peuvent s'anticiper.

> « Il n'autorise plus des jours souplesses programmés à l'avance mais uniquement au cas par cas. »

> « Selon mon manager, les jours de télétravail de souplesse ne sont pas à consommer dans leur intégralité, donc leur attribution se fait "sous contrôle »

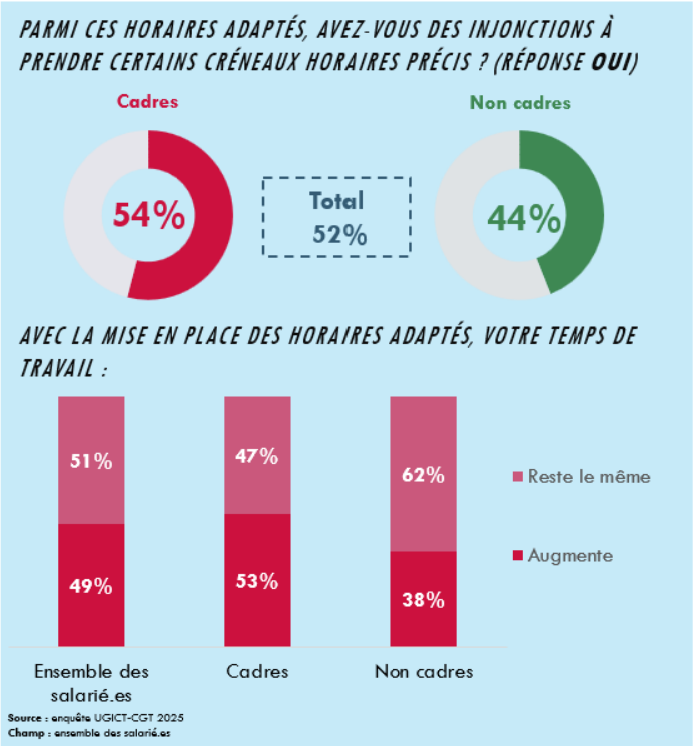
LES HORAIRES ADAPTES

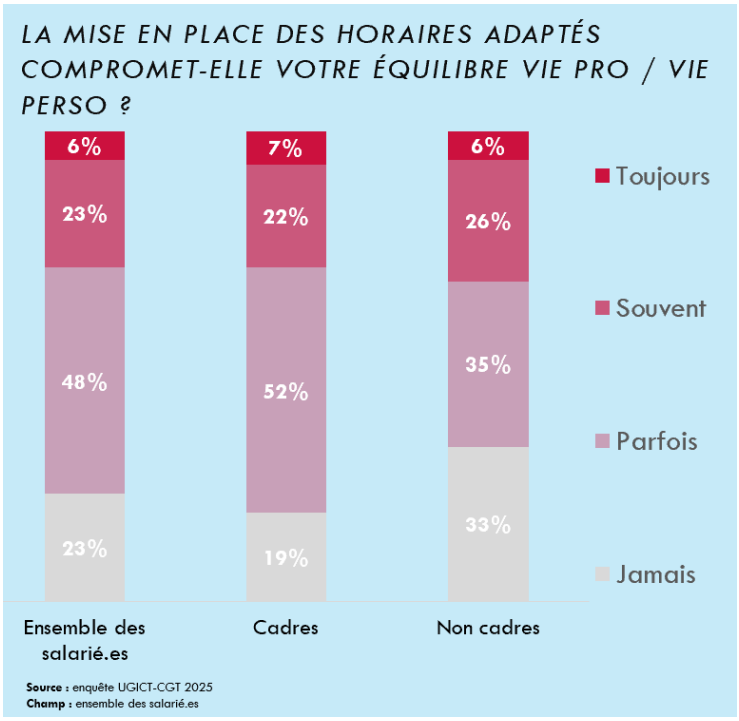
DES INJONCTIONS ET CONTRAINTES

La mise en place d'horaires adaptés, définis comme la mobilisation sur des créneaux atypiques (avant 9h, entre 12h et 14h, après 17h), concerne une grande majorité des salarié.es puisque 87 % déclarent y être exposé.es, avec un écart significatif entre cadres (92 %) et non-cadres (76 %).

Cette flexibilité des horaires s'accompagne fréquemment d'injonctions à respecter certains créneaux précis, imposées à 54 % des cadres et 44 % des non-cadres.

L'évolution de la **charge de travail** consécutive à ces horaires adaptés n'est pas neutre. Un.e salarié.e sur deux déclare que son temps de travail a augmenté du fait de ces nouvelles contraintes horaires, et cette augmentation touche plus particulièrement les cadres (53 % contre 38 % pour les non-cadres).





QUELS RDV EN HORAIRES ADAPTES ?

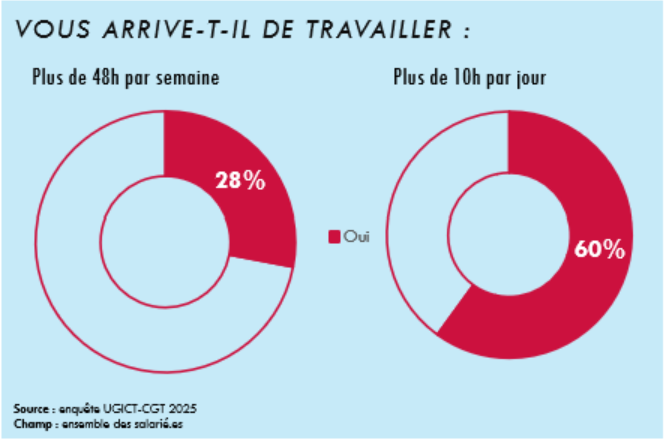
Les missions effectuées sur les créneaux d'horaires adaptés diffèrent sensiblement selon le statut. Les cadres sont très engagés dans les primo rendez-vous (78 %), after-work (53 %), et suivis de projets, tandis que les non-cadres sont plus impliqués dans les salons et déplacements ou les événements de centre (respectivement 59 % et 57 %). Ces différences traduisent à la fois la segmentation des activités et une organisation différenciée du rapport au temps de travail selon la catégorie professionnelle.

Cette multiplication des activités en primo rendez-vous remet en cause l'équilibre vie pro / vie perso des salarié.es qui subissent négativement l'injonction à travailler sur ces horaires.

TEMPS DE TRAVAIL

UN TEMPS DE TRAVAIL LONG

L'analyse du temps de travail révèle une persistance de pratiques d'intensification et d'élargissement du temps de présence professionnelle. Près de 3 salarié.es sur 10 travaillent plus de 48 heures par semaine. Ce temps de travail long sur la semaine est permis par le non-décompte du temps de travail à l'heure mais à la journée (forfait en jours). Si légalement le temps de travail ne peut dépasser 48 heures en France (article L3121-20 du Code du travail), cette limitation ne s'impose pas aux salari.ées au forfait en jours. Lorsque l'on s'intéresse aux non-cadres, un quart déclare travailler plus de 48 heures par semaine, ce qui pose sérieusement la question de leur charge de travail compte tenu du décompte horaire de leur travail.



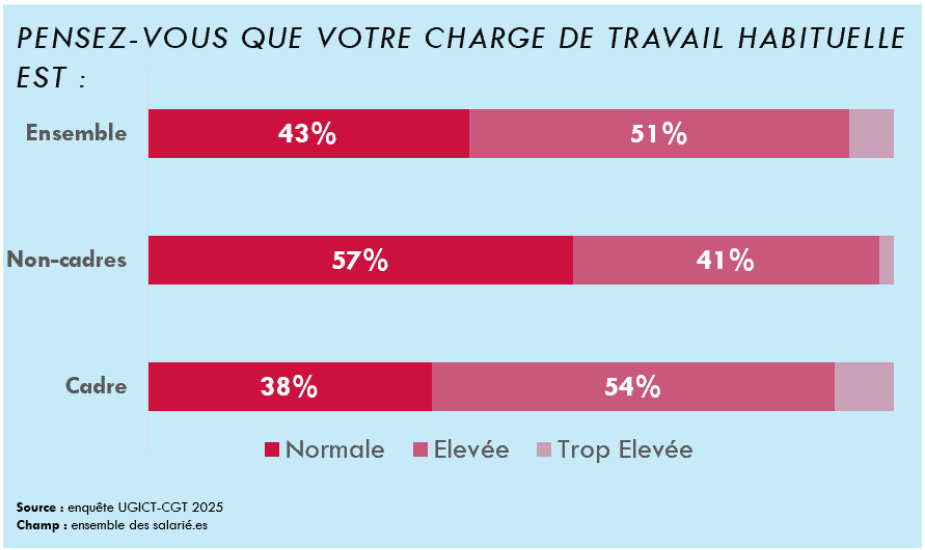
57%

Des salarié.es de l'Apec estiment avoir une charge de travail élevée ou trop élevée

HORAIRES ATYPIQUES ET TRAVAIL LE WEEK-END

Le recours à des horaires atypiques demeure une réalité pour de nombreux salarié.es en 2025. Une part importante des salarié.es commence régulièrement ou occasionnellement avant 8h du matin. En fin de journée, les cadres sont plus souvent amenés à terminer après 19h, par rapport aux non-cadres. Ils/elles sont 28 % à être amené.es à terminer après 19h au moins une fois par semaine.

Le travail le week-end concerne près d'un.e salarié.e sur cinq (18 %) notamment pour faire des tâches administratives, préparer des réunions ou événements à venir. Outre le week-end, c'est également pendant leurs congés que 32 % des salarié.es travaillent, conséquence directe d'une charge de travail trop importante.



CONCLUSION

L'exploitation conjointe des volets relatifs au télétravail, aux horaires décalés et au temps de travail met en lumière l'ampleur des transformations à l'œuvre dans l'organisation du travail, mais aussi la persistance de tensions et d'inégalités selon le statut des salariés.

TELETRAVAIL

Le télétravail, d'abord, s'impose comme un mode d'organisation majoritairement apprécié, notamment pour la flexibilité qu'il offre et sa capacité à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cependant, les modalités d'accès au télétravail et la nécessité de justifications récurrentes témoignent du besoin d'un cadre de gestion plus souple et sécurisé pour garantir l'égalité de traitement et prévenir les abus.

HORAIRES DECALES

Les horaires décalés, quant à eux, sont largement présents et tendent à accroître la perméabilité entre sphères professionnelle et privée. Les salarié.es, de ce fait, soumis à des injonctions de présence sur des créneaux spécifiques, augmentent ainsi leur temps de travail. Ce phénomène, interroge sur l'évolution des frontières du temps de travail et sur l'équilibre entre exigences opérationnelles et qualité de vie au travail.

TEMPS DE TRAVAIL

Enfin, l'analyse des temps de travail montre une intensification significative du temps de travail, en particulier chez les cadres : le recours aux journées longues, le débordement fréquent sur les soirées, week-ends ou périodes de congés, et la persistance d'une charge de travail jugée élevée ou trop élevée traduisent une forte pression temporelle. Une proportion non négligeable de salariés reste exposée à des horaires élevés ou atypiques, souvent sans reconnaissance formelle.

la cgt UGICT INGÉS CADRES TECHS Apec

Si vous désirez obtenir plus d'informations sur l'enquête « Reprenons la main sur notre temps de travail de l'Ugict-CGT Apec, ou témoigner de votre situation de travail sur les questions de temps de travail, pointage, charge de travail ou forfait en jours, n'hésitez pas à nous contacter :

cgt@apec.fr