

La vie au travail en Pays de la Loire, Un long fleuve tranquille ?

Une enquête menée par la CFDT

Sommaire :

Les principes et le périmètre de l'enquête :	P 2
La typologie des salariés enquêtés :	P 3
Le sens et les relations au travail :	P 4 et 5
L'organisation du travail et les perspectives professionnelles :	P 6 et 7
L'environnement du travail et la santé des salariés :	P 7 et 8
Exemples d'actions menées par la CFDT dans les entreprises :	P 9 et 10

Contacts :

Bénédicte MOUTIN : 02 43 53 19 00 / 06 75 88 60 67

Les principes de l'enquête et la typologie des salariés enquêtés :

URI CFDT Pays de la Loire - 15 D boulevard Jean Moulin – BP 40209 – 44102 NANTES cedex 4

Tél. : 02.40.44.66.40 – Fax : 02.40.44.66.21 – courriel : uri@paysdelaloire.cfdt.fr

La CFDT veut entendre, comprendre et revendiquer sur les situations de travail dans le cadre d'une démarche de proximité avec les salariés pour être au plus près de leurs préoccupations.

La CFDT Pays de la Loire est partie de 2 incontournables :

- permettre aux représentants du personnel d'être en **proximité** des salariés,
- **construire et formaliser des revendications** à partir de ce que disent les collègues de travail.

Afin d'outiller et d'accompagner les militants dans la démarche, l'URJ CFDT a créé une première enquête sur la Vie au Travail, en 2010 (d'autres thèmes ont été développés depuis).

1) Les principes de l'enquête :

Le questionnaire a été construit avec des psycho-sociologues, pour en assurer une **démarche professionnelle**.

Il s'inscrit dans un **dispositif d'accompagnement** des équipes CFDT, par des responsables formés.

Ce dispositif va de la décision de mener cette enquête à la déclinaison d'actions dans l'entreprise pour améliorer les conditions de vie au travail, en passant par un travail de restitution de l'enquête auprès de salariés.

La démarche garantit l'anonymat des personnes interrogées. Le traitement informatique des données est assuré par un service de la Confédération CFDT.

Le questionnaire s'adresse à **tous les salariés** de l'entreprise, quels que soient le type de contrat et les catégories professionnelles.

Par cette démarche, la CFDT répond aux demandes des militants soucieux de dépasser leurs propres représentations afin de mieux connaître la réalité vécue et ressentie par leurs collègues.

2) Le périmètre de l'enquête :

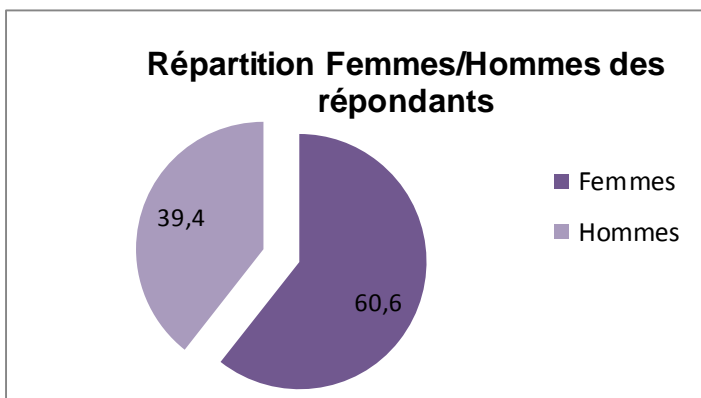
Les enquêtes ont été diffusées dans des entreprises et administrations, du privé et du public, sur les 5 départements, auprès d'établissements de 35 à plus de 4000 salariés, de 10 champs professionnels différents.

L'enquête a été distribuée, de la main à la main, à plus de **50.000 salariés et agents**.

21.913 questionnaires ont été redonnés aux élus CFDT, et analysés (soit plus de 43% de retours). Ils couvrent 180 entreprises, établissements ou collectivités.

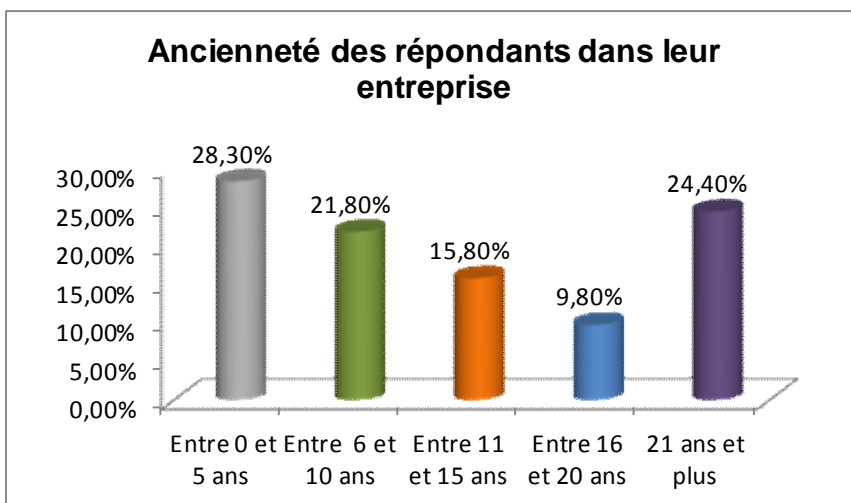
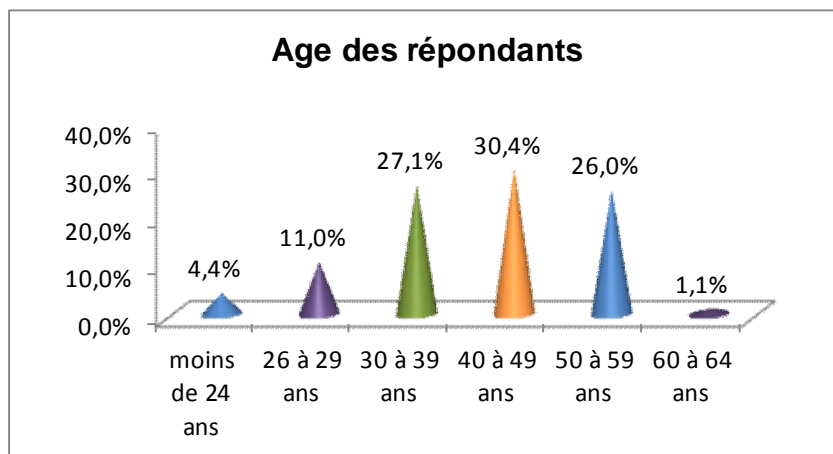
3) La typologie des enquêtés et répondants :

La fusion des résultats porte sur 17820 questionnaires, de septembre 2010 à juillet 2014.



60% des personnes qui ont répondu sont des femmes

La répartition des répondants par tranche d'âge est cohérente au regard de la typologie des salariés.



La majorité des répondants (50.1%) a moins de 10 ans d'ancienneté

20% des répondants sont adhérents à une organisation syndicale et 16,5% envisagent de le devenir (2939 personnes).

Le sens et les relations au travail :

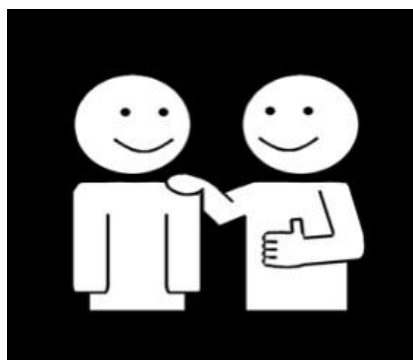
Ce domaine traite de la motivation des salariés face à leur travail, des relations de travail qu'ils ont avec leurs collègues et leur hiérarchie ainsi que de la reconnaissance professionnelle qu'ils en retirent.

Alors, fait-il bon travailler dans les Pays de la Loire ?

Quand on pose la question de leur motivation au travail, les salariés déclarent :

- Une absence de motivation pour 15% d'entre eux
- Etre enthousiaste pour un salarié sur 3
- Etre motivés sans plus pour plus de la moitié des répondants (51.6%)

La qualité des relations qu'ils ont avec leurs collègues apparait comme prépondérante dans la motivation des salariés. Elle est un élément de satisfaction dans leur travail.



68% des personnes considèrent que **l'ambiance avec leurs collègues est bonne** et agréable. Pour autant, 17% des répondants disent que les relations sont tendues voire difficiles avec certaines personnes soit un salarié sur 6.

La reconnaissance du travail réalisé, posée par des collègues, n'est pas de même nature que la qualité de la relation amicale ou affective. Il porte sur des valeurs partagées qui sont autant de compétences pour l'entreprise.

Près de 78% des répondants portent un avis positif et sont satisfaits de la **reconnaissance au travail venant de leurs collègues.**



Ce taux chute à **57,6%** quand il s'agit de la **reconnaissance venant de la hiérarchie.**

La reconnaissance du travail fourni, par les responsables, **est inexistante pour 36,8%** des répondants voire dévalorisante pour 5,6% soit pour plus d'un salarié sur 20.

Par ailleurs, plus d'un salarié sur 4 (27,5%) déclare ne pas avoir de soutien de sa hiérarchie alors qu'il en

fait la demande ou en exprime le besoin.

La question des modes de management qui éloignent les encadrants des collectifs de travail se pose.



71,3% des personnes estiment **ne pas être rémunérées à la hauteur** du travail qu'elles réalisent et une sur 2 approuve le statut qu'elle occupe dans son entreprise au regard du travail qu'elle effectue.

Dans ces circonstances, seuls **53.8% des salariés** déclarent ne pas avoir envisagé sérieusement **de démissionner, de changer de site, de service ou de poste de travail.**

Néanmoins, dans la conjoncture actuelle, conserver son emploi l'emporte sur le reste.



C'est en puisant dans leurs ressources personnelles que les salariés se mettent en capacité de contrôler les effets négatifs du travail sur leur santé, sur leur rapport au travail en vue de pouvoir mieux le supporter dans la durée.

L'organisation du travail et les perspectives professionnelles :

L'organisation du travail est un domaine vaste qui questionne à la fois le contenu du travail et les conditions de sa réalisation tant physiques que mentales.

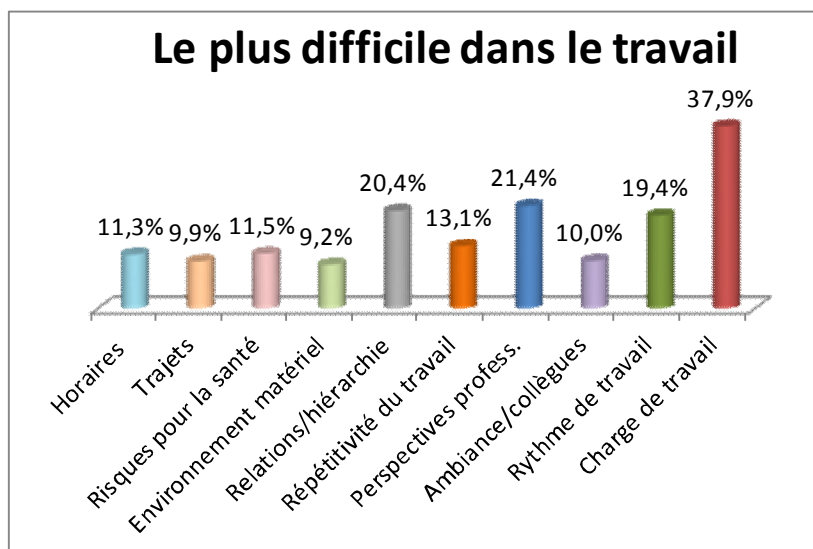
La qualité de vie au travail des salariés dépend de facteurs sociaux inhérents à l'organisation du travail tels que autonomie, marge de manœuvre, contraintes et ressources dans le travail, articulation vie personnelle-vie professionnelle, santé et sécurité au travail, droit d'expression des salariés entre autres.

Seulement **44,7%** des répondants disent avoir la **possibilité d'être autonome** lors de la réalisation d'une tâche ou d'une mission alors que **12,5%** soit 1 personne sur 8 reçoit **des ordres contradictoires** dans son travail.

Plus d'un salarié sur 3 (**35,5%**) voit **les tâches** qu'il effectue **interrompues** avant d'être achevées ce qui nécessite de les reprendre plus tard pour les mener à leur terme.

Un salarié sur 4 ramène **du travail à la maison** le soir ou le weekend.

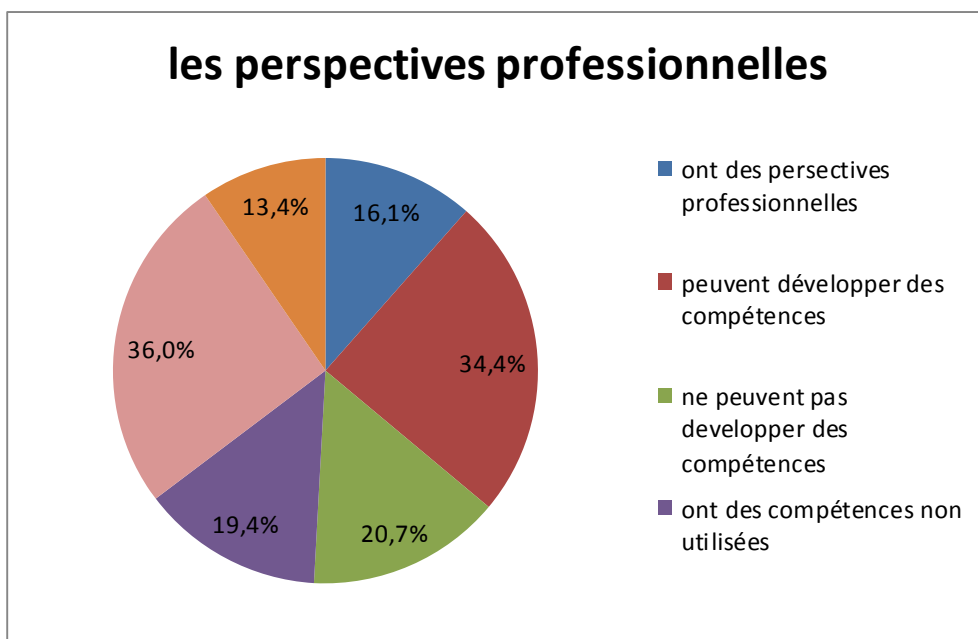
63,6% des salariés estiment que leur **avis n'est pas pris en compte** dans l'organisation du travail et **37,9%** que leur **charge de travail** est ce qui est le plus **difficile** dans leur travail.



Question à choix multiples

Plus de **8 salariés sur 10 (84,5%)** sont confrontés à des **changements d'organisation au travail** et ce fréquemment pour 1 répondant sur 4 (24,4%).

Quant aux **perspectives professionnelles** le ressenti des répondants est très éloquent : seuls **16,1%** des salariés déclarent avoir des **perspectives professionnelles** !



Question à choix multiples

Alors que plus **d'un salarié sur 8 a le sentiment de régresser** et que 1 sur 5 a des compétences non utilisées.

Dans le même temps, **1 salarié sur 2 (51.2%) ressent une pénibilité au travail** (fatigue, difficulté, charge de travail) de **plus en plus forte**.

L'environnement du travail et la santé des salariés:

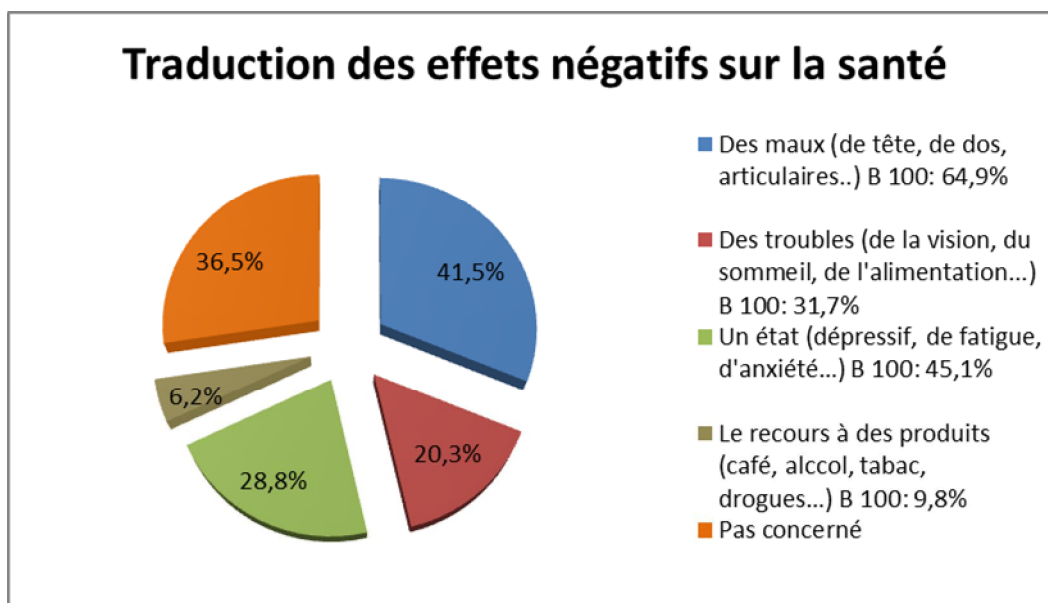
Dans l'environnement de travail, les répondants déclarent avoir :



- été victimes de **violences** physiques ou verbales pour **30,4%** d'entre eux
- subit des **pressions psychologiques** de collègues, de la hiérarchie ou de personnes extérieures (clients ou usagers) pour **45,6%** d'entre eux soit près d'un salarié sur 2

Dans ce contexte, les questions de santé au travail sont récurrentes.

Alors que 82,4% disent que leur santé est bonne, **63,5%** des salariés considèrent que le travail a un **effet négatif pour leur santé** de façon régulière (28,5%), permanente (9,9%) ou ponctuelle (25,1%).



Question à choix multiples

En observant les seules personnes considérant que leur travail a un effet négatif pour leur santé (**B 100**), on peut constater que certains salariés peuvent cumuler plusieurs traductions d'effets négatifs sur leur santé. En effet, **64,9%** d'entre eux déclarent avoir **des maux** (de tête, de dos, articulaires), **31,7% des troubles** (de la vision, du sommeil, de l'alimentation), **45,1% un état** (dépressif, d'anxiété, de fatigue) et **9,8% le recours à des produits** (café, alcool, tabac, drogues).

Pour la CFDT, que faire des constats de cette enquête ?

Ces résultats donnent une vision globale de ce que ressentent les salariés en région Pays de la Loire. La CFDT va s'en saisir pour les porter à la connaissance des

acteurs de l'emploi et les institutionnels ainsi que pour peser sur les actions à mener en matière de vie et de santé au travail.

Bien évidemment, le résultat de l'enquête dans chaque entreprise est spécifique au regard de la taille de l'entreprise, du champ professionnel, du type d'activité effectué mais aussi de la qualité du dialogue social qui y est développé.

Le processus d'accompagnement élaboré par la CFDT, permet au-delà de l'extraction des chiffres, d'en faire une analyse et d'en tirer les éléments constitutifs des revendications portées dans les institutions représentatives du personnel ou dans le cadre de négociations d'entreprise.

Exemples d'actions menées par les équipes CFDT en entreprise :

Dans une entreprise de conseil et d'expertise comptable:

Les points positifs issus de l'enquête : le contact avec les clients, l'intérêt et le contenu du travail, l'ambiance entre collègues

Des problématiques d'organisation, de conditions et de gestion du travail ainsi que de reconnaissance au travail ont émergé de l'analyse de l'enquête.

L'équipe syndicale CFDT a initié un travail sur :

- Le système d'information et le travail en « open space »
- La formation professionnelle et la promotion interne
- La facilitation de l'entraide entre services et la gestion de la saisonnalité de l'activité
- L'accueil, le tutorat et l'accompagnement des jeunes embauchés

Dans un laboratoire de l'agroalimentaire:

Les points positifs issus de l'enquête : l'ambiance entre collègues, les horaires, l'intérêt et le contenu du travail,

Des problématiques de reconnaissance au travail, de perspectives professionnelles, de sentiment d'insécurité sur le poste de travail et de relation avec la hiérarchie.

L'équipe syndicale CFDT a initié un travail sur :

- Un diagnostic des conditions de travail précis et partagé avec l'employeur pour rechercher les mesures correctives adaptées.
- La reconnaissance au travail au travers d'un véritable parcours professionnel et d'une amélioration des relations avec la hiérarchie

Dans un centre d'appels:

Les points positifs issus de l'enquête : l'ambiance entre collègues, le contenu du travail et le contact avec les clients.

Des problématiques d'horaires et de rythme de travail, de rémunération, de pénibilité et de bruit.

L'équipe syndicale CFDT a initié un travail sur :

- Le recensement et la réduction des causes de pénibilité et la mise en place de solutions techniques face aux problèmes de bruit
- L'équilibre vie pro-vie perso notamment sur les horaires et rythmes de travail ainsi que l'équité des salariés face à ces contraintes.

Dans un EPAHD :

Les points positifs issus de l'enquête : le contact avec les résidents, l'intérêt et le contenu du travail.

Des problématiques de charge de travail, de pénibilité, de rythme de travail, de reconnaissance au travail et de manque de temps pour effectuer un travail respectant le résident ont fortement été émises par les agents.

L'équipe syndicale CFDT a initié un travail sur :

- L'identification des causes de pénibilité et de la charge de travail quelle que soit la catégorie de personnel
- La définition de démarches de prévention et de formation
- Le sens au travail au travers de bonnes pratiques pour lutter contre le sentiment d'abandon, la frustration, la culpabilité et la dévalorisation ressentis par les agents
- L'équité entre les agents titulaires et contractuels
- L'auto remplacement et l'annualisation du temps de travail.

Dans une banque:

Les points positifs issus de l'enquête : intérêt et contenu du travail, l'ambiance entre collègues, le contact avec les clients.

Des problématiques de reconnaissance au travail, de multiples réorganisations, de charge de travail, d'heures supplémentaires non déclarées et non rémunérées.

L'équipe syndicale CFDT a initié un travail sur :

- La perte de sens au travail et les contraintes supplémentaires face aux multiples réorganisations
- La mise en place d'espaces de discussion des salariés
- La prise en compte de la charge de travail et la rémunération des heures supplémentaires effectuées

- Le rythme des réorganisations et l'anticipation des conséquences sur les conditions de travail et les contraintes supplémentaires pour les salariés.

Dans une entreprise de l'Industrie :

L'enquête a permis de parvenir à des solutions concrètes et élémentaires en matière de conditions de travail :

- La mise en place de bouchons d'oreilles pour tous
- La création d'un groupe de travail avec déplacement de salariés pour aller voir le fonctionnement d'une machine avant son installation dans l'entreprise
- L'amélioration du dialogue sociale par l'implication de tous