

# Communication des élus du CHSCT

## Vos élus :

- Dominique Auneau-Guilbert
- Antoine Cartenet
- Charles Delangle
- Philippe Duboc
- Suzy Kempynck-Petit
- Monique Liot
- Hervé Morelle
- Jacky Roger  
-secrétaire-
- Didier Yon

## Edito

Vous avez répondu nombreux comme vous pourrez en juger. La mission confiée par le Comité d'Entreprise (CE) au CHSCT vient d'aboutir et a été présentée officiellement au CE lors de sa dernière réunion du 29 Avril 2005 (après deux reports). Les résultats de cette étude seront annexés au compte-rendu du PV de cette réunion. Le directeur général en tant que Prési-

dent du CE a pris bonne note des points forts et marquants qui se dégagent de ce dossier. Nous sommes convenu d'aller plus en détails sur ces derniers afin de faire vivre ce dossier auquel, il faut le rappeler, la direction générale n'avait pas souhaité participer ou même apporter de moyens. Cette communication vous permettra d'apprécier les grandes lignes

de cette étude menée avec l'aide efficace de la médecine du travail MSA. Espérant répondre à votre attente, nous vous remercions de votre confiance et restons à votre disposition.



Le nombre de réponses validées est de **469** pour l'Eure et **527** pour la Seine-Maritime, soit un total de **996**.

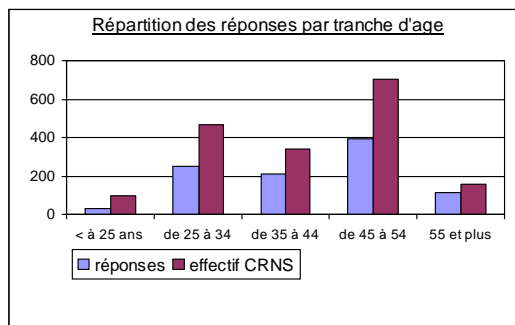
Cela représente un taux de retour de **58,8 %**, avec une répartition homogène selon l'âge, sauf pour les moins de 25 ans. Ce niveau de participation situe cette démarche dans les normes des sondages, la fiabilité des résultats est donc acquise.

Certaines questions pouvaient prêter à confusion, elles n'ont donc pas été exploitées.

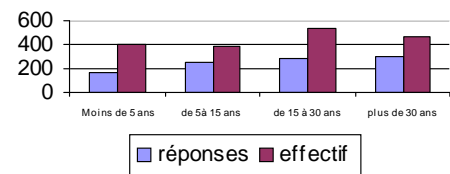
## Représentation de l'échantillon de la population ayant répondu aux questions:

## Méthodologie :

- Mise en conformité avec la CNIL
- Envoi d'un questionnaire à domicile de chaque salarié
- Retour à la MSA
- Saisie sur un logiciel épidémiologique



## Répartition des réponses selon l'ancienneté

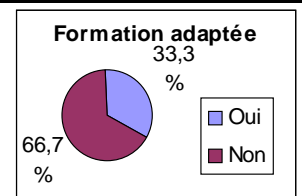
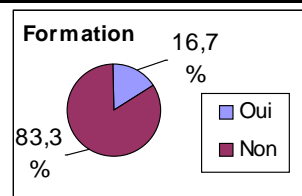
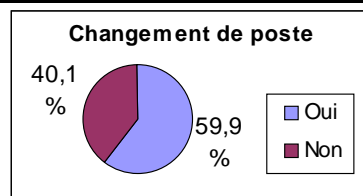


Bon reflet de l'effectif réel avec une bonne homogénéité des retours selon les différents critères (hommes-femmes, géographique, classification professionnelle,...)

Motivation globalement identique pour les retours. Les plus de 30 ans d'ancienneté représentent 30% des réponses contre 13% en 98 dans l'Eure.

L'Eure a légèrement mieux participé, tout comme les femmes par rapport aux hommes avec 56,2% des retours, leur pourcentage au sein de l'effectif réel étant de 54,7%. Le réseau a mieux participé avec 68,8% des retours, leur pourcentage au sein de l'effectif réel étant de 65,5%.

## Questions posées uniquement aux gens des sièges :



60% des personnes ayant répondu ont changé de poste à la fusion, et seulement 17% ont bénéficié d'une formation en prévision du changement.

Cette formation est considérée comme adaptée pour 67 % d'entre eux. Repris autrement, 182 personnes ont changé de poste, 31 personnes ont bénéficié d'une formation et 20 l'ont considérée comme adaptée.

Notons que 118 des personnes ayant changé de poste avaient un collègue qui connaissait le poste.

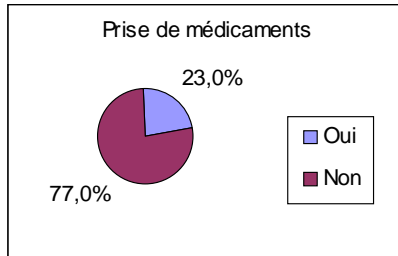
Par ailleurs, les 2/3 de ceux qui n'ont pas changé de poste ont ressenti des difficultés professionnelles dans l'Eure contre 50% en Seine-Maritime. Cela peut s'expliquer par les changements d'outils (comète, outlook...) qui ont eu lieu au moment de la fusion dans l'Eure. Le fait de changer de poste a été un facteur aggravant dans les difficultés.

## Difficultés ressenties par l'ensemble des salariés sièges et réseaux :

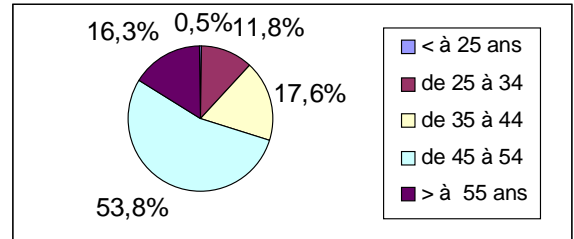
**63,5%** d'entre eux ont ressenti des difficultés professionnelles dans les mois qui ont suivi la fusion. La moitié de ceux qui n'ont pas changé de poste a aussi rencontré des difficultés.

Parmi ceux qui ont ressenti des difficultés professionnelles, **8,2%** (pourcentage non négligeable) ont eu un arrêt de maladie. Ce niveau atteint est fort car de sources médicales, il est très significatif lorsqu'il atteint **10%**.

### Prise de médicaments :



Répartition en fonction de la tranche d'âge



Sur l'ensemble des salariés qui ont répondu 23% ont pris des médicaments ce qui correspond à 35% de ceux qui ont déclaré avoir eu des difficultés professionnelles.

En 1998 dans l'Eure (source MSA), la prise de médicaments concernait 9% des retours.

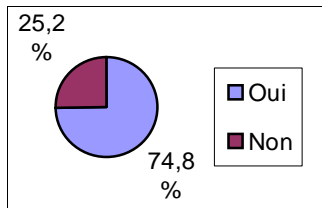
Actuellement **45%** des personnes qui ont pris des médicaments continuent à en prendre :

- Û 2 fois plus de personnes dans l'Eure prennent toujours des médicaments.
- Û 2 fois plus de personnes dans le réseau (cohérent avec la population).

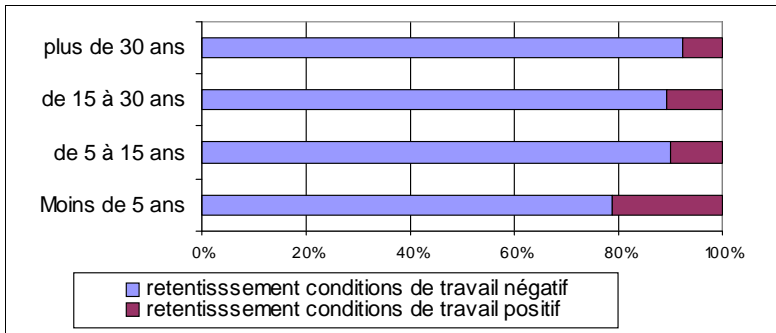
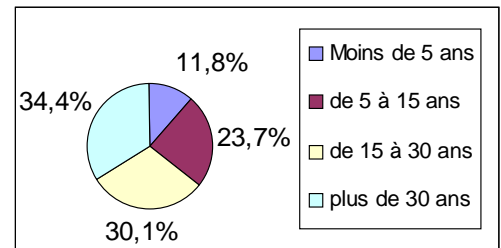


### Retentissement de la fusion sur les conditions de travail :

75% des personnes qui ont répondu considèrent que la fusion a eu un retentissement sur leurs conditions de travail.



Répartition par ancienneté des 75% exprimés ci-contre

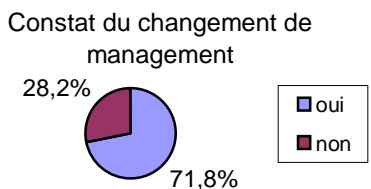


Evaluation du retentissement sur les conditions de travail en fonction de l'ancienneté.

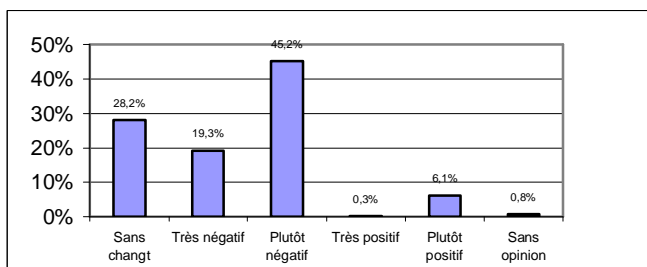
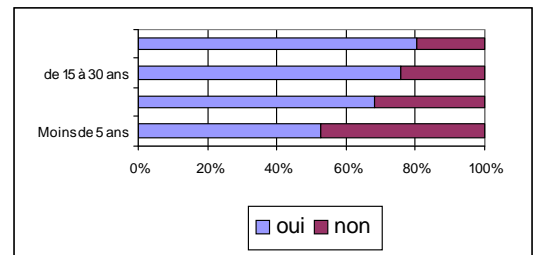
Le ressenti exprimé est globalement négatif :

- Û 82,4 % des agents du siège
- Û 90 % des agents des réseaux

### Changement de management :



Répartition par ancienneté des personnes qui ont ressenti un changement



Perception du changement :

- Û 28,2 % sans changement
- Û 6,4 % changement positif
- Û 64,5 % changement négatif

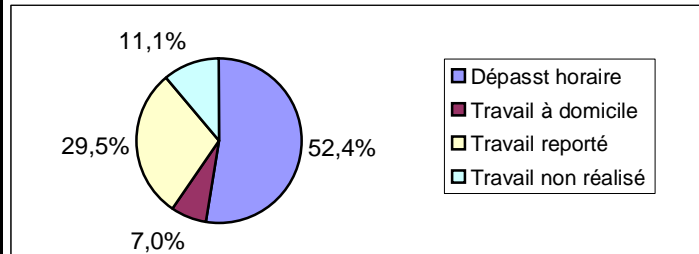
## Gestion du temps de travail :

76 % des salariés estiment ne pas avoir assez de temps pour effectuer l'ensemble de leurs tâches dans les horaires légaux :

Ü Répartition identique dans les 2 départements

Ü 81% du personnel des réseaux se sentent concernés par le manque de temps pour effectuer leur travail et 66% dans les sièges.

Ü Ce manque de temps est plus ressenti par la catégorie techniciens et animateurs.



En majorité les salariés n'ont pas suffisamment de temps pour effectuer le travail qui leur est demandé :

Ü Près de **52,4%** doivent dépasser les horaires légaux pour réaliser leur travail

Ü **7%** emportent du travail à domicile.

## Difficultés dans le travail :

F **80%** des salariés estiment avoir des difficultés dans leur travail. D'une façon générale, la répartition est la même en fonction de l'ancienneté

L'affectation sièges/réseaux est un facteur très influant pour la présence de difficultés. Ainsi, le réseau est plus impacté avec **87%** des retours exprimés contre **65%** pour les sièges.

De même, il y a plus de salariés présentant des difficultés de travail dans l'Eure par rapport à la Seine-Maritime. Par contre le niveau hiérarchique n'est pas un facteur de différence, le rapport variant peu :

Ü 82,3 % pour les agents

Ü 80,8 % pour les techniciens et animateurs

Ü 75,4 % pour les cadres.

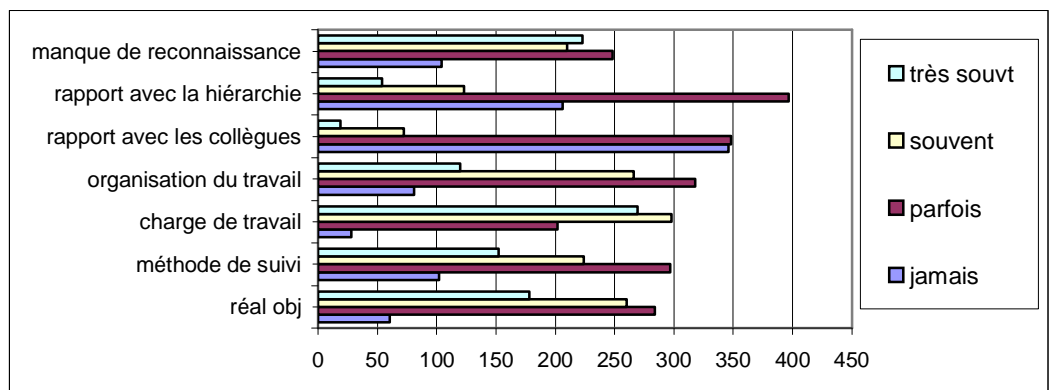
Au niveau des statistiques « Conditions de Travail (source MSA) », dans la rubrique difficultés dans le travail, nous avons dans l'Eure :

Ü en 1993 : 58 % (pour 62 % au niveau national)

Ü en 1998 : 61 % (pour 71 % au niveau national)

De l'étude réalisée en 2004, il ressort que nous atteignons **80%** sur l'ensemble des salariés CRNS qui se sont exprimés.

### Causes des difficultés dans le travail :



Ü Les difficultés rencontrées dans les relations humaines, tant avec les collègues qu'avec la hiérarchie, sont les causes les moins souvent constatées.

Ü A contrario, les charges de travail et l'organisation de celui-ci sont les causes essentielles qui génèrent des difficultés dans le travail.

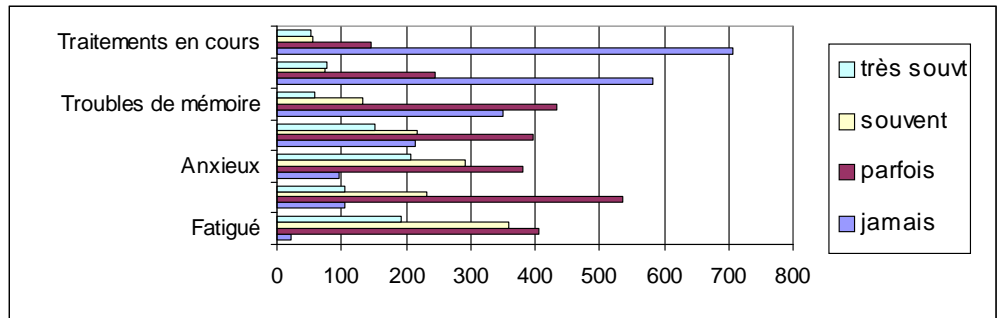
Ü La réalisation des objectifs et leur suivi provoquent aussi des difficultés, et particulièrement au niveau du réseau.

Ü Les salariés ressentent un manque de reconnaissance important.

## Questions d'ordre médical :

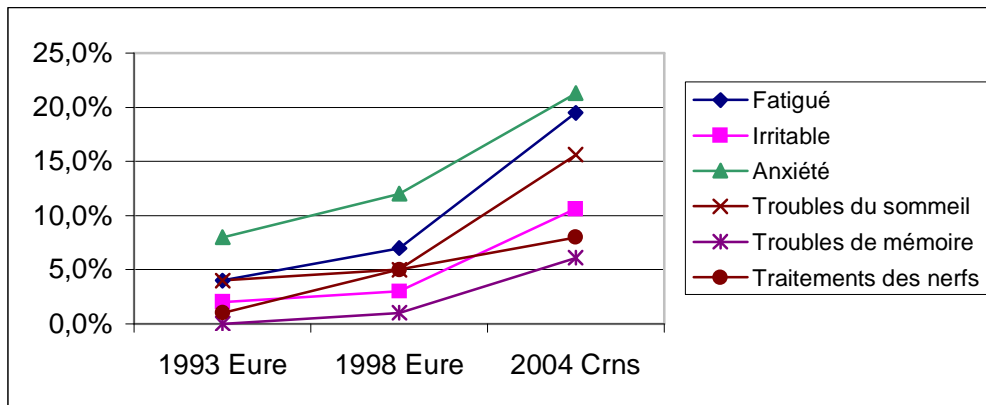
Un bon tiers des salariés se déclare fatigué, anxieux, irritable et éprouve des troubles de mémoire et du sommeil. C'est beaucoup et cela peut avoir un retentissement sur la motivation et l'intérêt au travail.

L'âge est un facteur aggravant pour les troubles de mémoire et du sommeil, par contre, pas d'influence de l'âge pour l'anxiété et l'irritabilité.



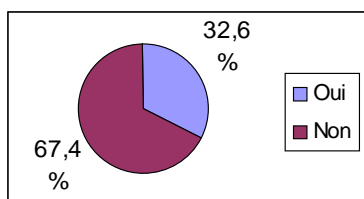
Chiffres 1993 et 1998 (source MSA)

Pour les années 1993 et 1998 les chiffres sont dans les normes nationales. Pour 2004, on constate une forte montée des taux dans tous les domaines, de façon plus importante pour la fatigue, le trouble du sommeil et l'anxiété.

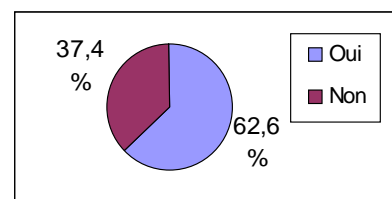


## Questions posées uniquement aux responsables hiérarchiques :

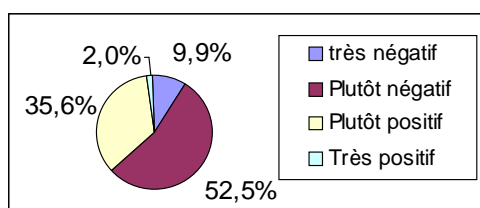
Estimez-vous avoir suffisamment de moyens humains ?



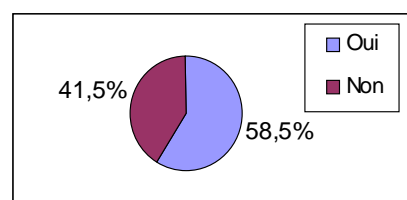
Estimez-vous avoir suffisamment de moyens techniques ?



Comment ressentez la pression de votre hiérarchie ?



Ressentez-vous un mal être à faire adhérer vos collaborateurs aux directives qui vous sont transmises ?



Les besoins techniques font beaucoup moins défaut que les moyens humains.

## Synthèse :

- Absence de formation adaptée au moment de la fusion.
- 63,5% de l'effectif a ressenti des difficultés.
- 23% des salariés ont commencé à prendre des médicaments au moment de la fusion, parmi eux 1 sur 2 en prend toujours.
- 75 % ont eu un retentissement de la fusion sur leurs conditions de travail. Globalement négatif à 85 %.
- 72% ont ressenti un changement de mode de management. Globalement négatif pour 65%.
- Quantité de travail : 76% manquent de temps : un dé-passement des horaires dans 52% des cas et travail à domicile pour 7%.
- 80% des personnes ayant répondu éprouvent des difficultés dans le travail (61% en 1998 dans l'Eure). Les causes résident essentiellement dans la charge de travail, la réalisation des objectifs.
- Etat de santé des salariés? Globalement anxieux, irritable et fatigué.
- Cadres : ils manquent de moyens humains, perçoivent en majorité de façon négative la pression de leur hiérarchie et éprouvent un mal être pour 59% d'entre eux à faire adhérer aux directives reçues.