

## Santé au travail Mgen Union

### Des résultats livrés, des pistes d'amélioration à trouver ...

*Axis Mundi, l'organisme extérieur auquel avait été confié la conduite de l'enquête sur la santé au travail, vient de livrer ses résultats aux représentants du personnel. La CFDT s'inscrit activement dans la démarche d'amélioration des conditions de travail.*

#### Résultats

58% des salariés d'Union ont répondu au questionnaire diffusé fin juin (238 réponses), ce qui constitue un échantillon représentatif pour notre entité.

Rappelons que ce questionnaire évaluait le ressenti des salariés selon 5 dimensions :

- La charge de la tâche (charge physique, émotionnelle, intensité de travail),
- Les motivateurs de la tâche,
- L'équipe (*et le management*),
- L'organisation du travail,
- Le contexte socio-économique.

#### par rapport au groupe de référence interne ...

Si les résultats d'Union sont « plutôt meilleurs » que le groupe de référence interne (constitué par la totalité des répondants de l'UES Mgen, avec un taux de réponses de plus de 63% pour l'entité Mgen), ils sont cependant « conformes » (c'est-à-dire identiques à ceux du groupe Mgen) s'agissant du domaine « Equipe » et, pour les indicateurs de « bien-être », du chapitre « motivation ».

#### par rapport au groupe de référence externe (60 entreprises et 23 500 observations) ...

Union fait mauvaise figure sur :

- « Motivation » et « comportements indésirables au travail » pour les indicateurs de bien-être,
- « motivateurs de la tâche », « équipe » et « organisation » en ce qui concerne les facteurs de risque.

#### Les points faibles spécifiques ...

- Organisation : manque de personnes de confiance, turn over, clarté, organisation de travail,
- Charge de la tâche : intensité du travail et transport (classique sur l'environnement parisien)
- Equipe : manque de « Feed-back »
- Motivateurs : travail demandé en « deçà des capacités » pour certains,
- moindre impression de contribution et une moindre satisfaction au travail.

#### Des priorités ...

➔ *Tableau récapitulatif ci-après : en rouge les priorités comme définies par Axis Mundi selon les trois items « stress », « motivation » et « comportements indésirables »)*

	Stress	Motivation	Comportements indésirables
Equilibre travail /vie privée			
Responsabilité			
Compétences			
Epanouissement			
Rémunération			
Valeurs			
Organisation du travail			
Information			
Clarté			
Turn-over			
Perspectives			
Soutien social du supérieur			
Soutien social collègues			

## **Les points de vigilance selon les caractéristiques « âge », « ancienneté » et « catégories socio-professionnelles » ...**

Schématiquement le mal-être est « plus présent » pour les salariés à partir de 55 ans (voire 45 ans), chez les salariés à partir de 11 ans d'ancienneté, chez les employés (voire techniciens).

Pour illustrer : S'agissant de l'absentéisme, il est inférieur au déclaratif du groupe externe. Cependant, l'indicateur est à mettre en corrélation avec le mal-être ressenti : l'absentéisme déclaré est plus important chez les « 45-54 ans », chez les salariés ayant « 21 à 30 ans d'ancienneté », chez les « employés » et « techniciens ».

## **Les « manques » ...**

Les élus CFDT ont regretté de ne pas avoir les résultats portant sur la fréquence des arrêts maladie (la question n'aurait pas fait l'objet d'une exploitation), dans la mesure où l'on sait que les arrêts de courte durée peuvent être des « échappatoires » dans un contexte de stress.

Il nous a également semblé qu'un complément d'informations concernant les approches « hommes » / « femmes » pouvait être intéressant. Celui-ci ne nous a pas été livré au motif que « seulement » 61 hommes avaient répondu (environ 50% de l'effectif masculin ?)...

## **Premières pistes d'amélioration ?**

La CFDT a pointé, en première approche, deux axes majeurs d'interventions : « soutien social » et « organisation ».

*Comment « Retricoter » du lien social, redonner « du sens », former et sensibiliser les encadrants aux risques psychosociaux, ouvrir des perspectives d'évolution de carrière pour tous, ... ?*

Sur le premier aspect « soutien social », il nous semble que certaines pistes pourraient être rapidement examinées, voire mises en œuvre : restituer les résultats à tous et mettre en œuvre un plan de communication, améliorer les modalités d'accueil des salariés, aménager des espaces - lieu et temps - d'échanges, améliorer l'information sur les structures (dont organigramme) et instances représentatives, développer une dynamique en « mode équipe », associer les salariés employés et techniciens aux réunions présentant les projets et perspectives du groupe, ...

*Sur l'organisation du travail, l'employeur est maître d'œuvre ...*

**Le courrier du Président adressé à tous les salariés donne corps à une volonté d'amélioration :**

*« Nous avons souhaité dès l'origine inscrire cette enquête dans une démarche responsable, globale et concrète. C'est pourquoi nous allons, dans un premier temps, mettre en place très rapidement un dispositif d'accompagnement des salariés les plus en difficultés et, dans un second temps, nous appuyer sur les résultats de l'enquête pour poursuivre des négociations avec les organisations syndicales sur la prévention et la sensibilisation aux risques psycho-sociaux. L'objectif est de construire et mettre en œuvre un plan d'actions concerté, auquel salariés, managers et partenaires sociaux puissent, sur chaque site, adhérer et contribuer. L'ensemble des membres du Conseil d'administration et moi-même en prenons l'engagement».*

Nous attendons donc une suite rapide au-delà de l'intention, sachant qu'une précédente enquête conduite au Siège national en 2006 n'avait malheureusement pas été prise en compte s'agissant des risques psychosociaux. Seuls les troubles musculo-squelettiques avaient fait l'objet d'une démarche de prévention. Les résultats de cette nouvelle enquête tendent à prouver que les actions de sensibilisation dans ce dernier domaine ont été efficaces.

**La santé au travail a toujours été une priorité pour la CFDT, l'équipe CFDT de Mgen Union souhaite s'investir dans l'élaboration de ce plan d'actions et s'associer à sa mise en œuvre.**