



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LE TRAVAIL – 2016

Depuis plusieurs années, nous nous interrogeons « pour donner sens au travail dans un contexte difficile » (Orientations Lourdes 2015). Nous avons élaboré en Secrétariat national Mission ouvrière (SNMO) cette enquête afin de recueillir un maximum d'informations pour nous permettre par la suite de faire des analyses et des propositions concrètes. La phase de réponses s'est déroulée du 20 février au 30 avril 2016.

I/ PHOTOGRAPHIE DES RÉPONDANTS

Nous avons recueilli 608 réponses, dont 78% par internet.

Voici quelques caractéristiques sur les personnes ayant répondu au questionnaire : sexe, âge, niveau de diplôme, situation professionnelle...

- 386 femmes (64%) et 220 hommes (36%) ont répondu, soit pratiquement 2 femmes sur 3.
- 17% ont moins de 30 ans, 42% ont entre 30 et 50 ans, 39% ont entre 50 et 65 ans & 2% ont plus de 65 ans.
- 2% sont sans diplôme, 20% ont un niveau CAP, BEP ou équivalent. 15% ont obtenu le baccalauréat & 51% ont un niveau supérieur au baccalauréat.
- 81% ont un emploi et travaillent actuellement, 7% sont privés d'emploi, 4% sont en formation ou en arrêt de travail, 3% sont retraités.
- 65% sont ouvriers ou employés, 19% sont cadres. Cela est à rapprocher des niveaux de diplôme élevés des sondés.
- Près de la moitié travaillent dans le secteur privé et 45% dans le secteur public.
- Près de 70% sont en CDI, 10% en CDD, et 3% ont le statut d'autoentrepreneur.
- 44% ont une ancienneté inférieure à 10 ans dans leur entreprise ou leur collectivité, 50% ont une ancienneté supérieure à 10 ans.
- 57,5% sont dans des entreprises ou structures dont l'effectif est supérieur à 50 personnes. 18,3% le sont dans des entreprises ou des structures comprenant 11 à 50 personnes. 17,3% le sont dans des entreprises ou des structures de moins de 11 personnes.
- 67,1% travaillent à temps complet, 27,1% à temps partiel (dont 84,5% sont des femmes).
- 45,6% travaillent à moins de 10 kilomètres de leur domicile, 23% entre 10 et 20 km.

II/ LEUR PERCEPTION DU TRAVAIL ET DE LEUR TRAVAIL

A l'analyse, il est à remarquer que pour beaucoup, le travail s'apparente au stress. En effet, 41% des sondés utilisent le terme « stressant » pour qualifier leur travail, dont 20% en premier terme. D'autres aspects négatifs du travail sont également soulignés : « répétitif, monotone, sans intérêt, épuisant... ».

Au contraire, 66% des réponses expriment également les apports positifs du travail : « varié, plaisant, agréable, intéressant, constructif, valorisant... », dont 44% « plaisant » ou « varié » en premier terme. L'autonomie, la responsabilité et les relations humaines sont des éléments particulièrement mentionnés comme facteurs de bien-être au travail.

Mais il est aussi important de souligner que 13% des réponses mentionnent à la fois un travail stressant et plaisant. On retrouve là le phénomène du stress « naturel » ou « positif », c'est-à-dire stimulant, qui ne doit pas occulter le stress négatif qui peut déboucher sur le « burn out » et ses multiples conséquences sur la santé.

Ce que le travail apporte, ses effets positifs

Heureusement, le travail est riche ! 94% des enquêtes mentionnent de façon significative les apports positifs du travail dans leur vie : joie, vie, fierté, bonheur, accomplissement, plénitude, estime de soi, équilibre, créativité, liberté, élément structurant, lien social, vie collective, reconnaissance sociale... Autant de mots mis en avant dans les réponses aux questions posées sur la perception du travail.

Témoignages :

- « Une joie profonde et renouvelée d'être en contact avec des travailleurs d'horizons différents, et que tous ensemble nous œuvrons pour un bien commun (même si certains en n'ont pas confiance) ».
- « Je socialise : échanges entre collègues, du même service et avec les autres services aussi. J'apprends beaucoup de nouvelles choses, à l'international ou dans les domaines techniques et autres à travers les rapports d'expertise à traduire, ça me pousse aussi à me lever assez tôt le matin, et à me déplacer. Je réalise que je peux apporter mes compétences à l'entreprise et j'en acquiers de nouvelles au fil des années. »
- « Une stimulation intellectuelle, des rencontres enrichissantes, le sentiment d'essayer de changer le monde, de donner une chance à tous ».

Le travail est bien loin de n'être qu'une source de revenus, qu'un gagne-pain ! En témoignent les réponses à la question : « le travail, pour vous c'est... ? ».

	<i>Les 18-30 ans</i>	<i>Les 30-50 ans</i>	<i>Les plus de 50 ans</i>
<i>Contient "Recevoir un salaire"</i>	72,0%	79,6%	81,4%
<i>Contient "Développer mes compétences"</i>	65,0%	62,7%	58,3%
<i>Contient "Vivre des liens"</i>	81,0%	91,4%	91,1%
<i>Contient "Prendre des responsabilités"</i>	48,0%	44,3%	46,2%
<i>Contient "Fierté de ce que je fais"</i>	61,0%	57,6%	51,8%
<i>Contient "Utile à la société"</i>	55,0%	60,4%	66,4%

“Vivre des liens” vient en tête des pourcentages dans toutes les classes d'âge (81% pour les plus jeunes et 91% pour les plus de 30 ans).

“Recevoir un salaire” vient en deuxième position (72% pour les plus jeunes et 80% et plus pour les plus de 30 ans).

En plus de mettre en avant d'autres éléments que le salaire, ce tableau permet de remarquer que plus on est jeune, moins l'aspect « salaire » est important dans le fait de travailler, ce qui ne correspond pas tout à fait à ce qu'on entend des jeunes aujourd'hui. En revanche, plus on est âgé et plus l'aspect “Utile à la société” est important. Le seul élément qui est inférieur à 50% dans toutes les catégories d'âge est “Prendre des responsabilités”.

Les aspects des responsabilités (48%) et de la fierté du travail accompli (61%) sont apparemment les plus importants chez les jeunes, ce qui est porteur d'espoir et permet de redonner au travail tout son sens pour les femmes et les hommes.

Les limites du travail, ses aspects négatifs

Là encore, 91% des sondés expriment des difficultés au travail, ses aspects négatifs, des limites : temps de trajets élevés, salaires bas, impacts sur la santé, pénibilité des tâches, jeux de pouvoirs et concurrence, infantilisation par les supérieurs, pression des résultats, précarité, souffrance morale...

On peut voir dans de nombreuses réponses apparaître le mot « manque ». Manque de respect (y compris de la vie privée), de reconnaissance, de moyens humains, de temps, d'organisation etc. Derrière ce terme, on peut aussi voir l'envie d'aller plus loin, l'envie de bien faire son travail malgré l'existence de limites, de lacunes.

Témoignages :

- « L'ambiance se dégrade; Je suis témoin de la souffrance du personnel soignant : cela est dû à la politique de l'hôpital qui ne remplace pas, n'embauche pas, et fait des économies sur le dos des patients en 'maltraitant' le personnel soignant ».
- « On se fout en France des conditions de travail des employés qui travaillent seuls avec leurs patrons. Revendication impossible, pas de syndicats car cela ne les intéressent pas. »
- « La condition des contrats précaires est désastreux : on utilise les contrats CUI pour pourvoir à moindre coût des emplois permanents avec un renouvellement constant de personnels qualifiés. Cette attitude est absolument innommable ! »

Si des manques sont bien là, et sont source de souffrances, des mots très forts sont aussi employés pour exprimer la vie de travail. Ces mots redisent combien le drame du chômage peut casser, détruire une personne. Travailler permet de poursuivre le « travail de la création », est source de vie sociale, et par là permet de s'accomplir, même si, par ailleurs, la vie de travail peut décaper, stresser, faire souffrir.

Derrière la colère exprimée dans ces diverses réponses, on retrouve des revendications, des envies de se rassembler pour améliorer les conditions de travail. On voit bien là la conscience de l'importance du collectif et des relations professionnelles.

III/ LEURS RELATIONS PROFESSIONNELLES SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL

Les liens avec les collègues

Près de 60% des enquêtés expriment de bons liens avec les collègues (liens positifs, corrects, professionnels, cordiaux, d'entraide, excellents, amicaux...). À l'inverse, d'autres expressions soulignent les difficultés rencontrées.

<i>Des exemples positifs</i>	<i>Des exemples mitigés ou négatifs</i>
<ul style="list-style-type: none">• « On se serre les coudes face à des situations difficiles »• « Sans travail d'équipe, pas d'avancée, l'écoute et l'entraide sont primordiales »• « Des relations amicales pour certains et de la camaraderie avec les collègues syndiqués comme moi »• « La directrice nous reçoit dans son bureau pour régler les conflits qui pourraient s'amplifier, et nous savons prendre le temps de la convivialité pour entretenir de bonnes relations »• « Des liens francs et cordiaux, marqués par la sincérité et le désir de gérer les désaccords avec confiance en l'autre »	<ul style="list-style-type: none">• « Je les vois une fois dans l'année pour un colloque, sinon on communique via Skype ou mail ; il y a très peu de rapports humains »• « Le changement de direction et les challenges individuels nous ont monté les uns contre les autres, tuant le moral et l'ambiance »• « Peu d'esprit d'équipe, l'individualisme l'emporte »• « Grande solitude, chacun travaille pour soi, avec une différence entre les titulaires et les non titulaires »

Les solidarités et événements fraternels au travail

64% estiment qu'il y a des solidarités ou des événements fraternels qui se sont vécus sur leur lieu de travail et 28% ont répondu "non".

Les formes que celles-ci revêtent sont, dans l'ordre : anniversaires, repas, soutien durant les périodes difficiles, partage, pots, café, sorties...

Témoignages :

- « Pallier l'absence d'une personne en se partageant son travail pour qu'à sa reprise elle ne soit pas noyée »
- « Nous covoiturons si un de nous ne peut se rendre sur notre lieu de travail à cause d'un problème de transport »
- « Communion de prières dans la maladie ou les décès »
- « J'ai donné des RTT à une collègue qui avait besoin de jours pour être aux côtés de son mari malade »

Les liens avec la hiérarchie ;

4 salariés sur 10 mentionnent de bons liens avec la hiérarchie.

1 sur 10 seulement en a très peu, voire pas du tout.

<i>Des exemples positifs des liens hiérarchiques</i>	<i>Des exemples négatifs des liens hiérarchiques</i>
<ul style="list-style-type: none">• « Mes responsables directs sont compétents et disponibles au dialogue pour répondre aux problèmes liés au métier ou à l'organisation du service »• « Les liens sont bons, il n'existe pas vraiment de hiérarchie en dehors du chef d'entreprise souvent sur le terrain »	<ul style="list-style-type: none">• « Relation très mauvaise car harcèlement qui justifie un arrêt de travail »• « La directrice connaît peu le contenu de notre travail et ne cherche pas à s'informer ni à être à m'écouter du personnel »• « Tout dépend de l'humeur, et souvent les apprentis sont pris pour des bouche-trous »

On peut noter que reviennent fréquemment de bons rapports avec le supérieur direct, beaucoup moins avec la hiérarchie plus élevée dans les diverses expressions.

À travers ces exemples (qu'ils concernent les liens avec les collègues ou ceux avec la hiérarchie), on voit à quel point l'environnement humain peut être, selon les cas, source d'épanouissement et d'entraide, ou au contraire source de tensions, de destructions et de souffrances fortes sur le lieu de travail.

69% souhaitent faire des formations qualifiantes (14,5% pour les moins de 30 ans, 32% des 30-50 ans, 21,2% des plus de 50 ans) et 27% ne le souhaitent pas.

74% souhaitent évoluer dans son travail (15,6% pour les moins de 30 ans, 32% des 30-50 ans, 24,7% des plus de 50 ans).

92% souhaitent être reconnu dans leur travail (15,5% pour les moins de 30 ans, 37,8% des 30-50 ans, 38,3% des plus de 50 ans).

95,4% souhaitent avoir un équilibre entre vie de travail et vie de famille (15,3% pour les moins de 30 ans, 40,6% pour les 30-50 ans, 39,3% pour les plus de 50 ans).

IV/ LEUR CONNAISSANCE DU DROIT DU TRAVAIL

La connaissance du droit du travail ;

72% des sondés affirment connaître leurs droits du travail.

Cependant, si cela concerne 73% des personnes en emploi, seulement 52% des personnes privées d'emploi osent affirmer cela. On peut logiquement voir le lien fort entre situation professionnelle et connaissance des droits. Ce qui provoque un accroissement des inégalités parmi les travailleurs, en précarisant d'autant plus les plus éloignés de l'emploi.

De plus, seulement 62% des jeunes affirment connaître leurs droits, ce qui semble mettre en avant les lacunes du système de l'enseignement aujourd'hui, qui ne permet pas de maîtriser l'essentiel dès l'arrivée sur le marché du travail.

5,7% sont plus timides et affirment connaître « un peu » leurs droits, « pensent » les connaître, voire disent ne « pas tous » les maîtriser.

22% affirment ne pas connaître leurs droits, voire ne répondent pas à la question.

Les IRP au sein des entreprises / des structures des répondants ;

Voici un tableau recensant les réponses aux questions concernant les instances représentatives du personnel (IRP) dans les structures des répondants.

<i>Questions</i>	<i>Oui</i>	<i>Non</i>	<i>Ne sait pas / Ne répond pas</i>
<i>Avez-vous des délégués du personnel dans votre établissement ?</i>	417 (68%)	143 (24%)	48 (9%)
<i>Avez-vous des syndicats dans votre établissement ?</i>	381 (64%)	172 (28%)	45 (7%)
<i>Avez-vous un comité d'entreprise dans votre établissement ?</i>	324 (53%)	243 (40%)	41 (7%)
<i>Avez-vous un comité technique paritaire dans votre établissement ? (uniquement dans la fonction publique)</i>	149 (25%)	248 (41%)	211 (34%)
<i>Avez-vous une médecine du travail dans votre établissement ?</i>	499 (82%)	102 (17%)	7 (1%)
<i>Avez-vous un CHSCT dans votre établissement ?</i>	366 (60%)	160 (26%)	82 (13%)

85 sondés en emploi (soit 16 % des personnes en emploi) déclarent n'avoir ni DP, ni CE, ni CHSCT. Ce qui globalement correspond à la proportion de personnes travaillant dans une structure regroupant moins de 11 salariés (et donc dans lesquelles il n'y a pas d'obligation quant à la mise en place d'IRP).

Concernant l'absence de syndicat dans l'établissement pour près de 30%, on peut se demander quelles sont les raisons de cette absence : refus ou méfiance de l'employeur, refus ou indifférence des salariés, relations directes avec l'employeur...

Globalement, ces chiffres sont à nuancer. En effet, savoir qu'il existe un délégué du personnel ou un comité d'entreprise ne signifie pas nécessairement que l'on en a compris tout le rôle. Il aurait pu être utile d'avoir plus d'informations sur l'utilisation de ces instances par exemple.

À qui s'adresser en cas de problème ;

466 sondés (soit 77%) estiment savoir auprès de qui se tourner en cas de problème.

Or, on voit que seulement 62 jeunes de moins de 30 ans (soit 62% des jeunes répondants) savent vers qui se tourner dans ces cas. On voit là encore bien que l'entrée sur le monde du travail pour les jeunes est marquée par l'absence de connaissances suffisantes pour pouvoir correctement se défendre en cas de problème.

En cas de problème, voici les personnes auprès desquelles les répondants se tourneraient potentiellement :

- Le délégué du personnel (cité 115 fois)
- Le syndicat (cité 109 fois)
- La hiérarchie / La direction (cité 93 fois)
- La Médecine du travail (cité 44 fois)
- Le Directeur des Ressources Humaines (cité 35 fois)
- Le délégué syndical (cité 27 fois)
- L'inspecteur du travail (cité 26 fois)
- Le représentant au CHSCT (cité 25 fois)
- Les collègues (cités 25 fois)
- Le représentant au comité d'entreprise (cité 20 fois)
- L'assistant social (cité 15 fois)
- Le psychologue du travail (cité 6 fois)
- L'assistant de prévention et les délégués aux risques sociaux (cités 5 fois)
- Les Prud'hommes (cités 3 fois)
- L'avocat (cité 3 fois)

Concernant l'Animation pastorale, l'évêque (cité 1 fois), le vicaire épiscopal (cité 3 fois), le vicaire général (cité 1 fois), le prêtre référent (cité 1 fois) ou le prêtre de la paroisse d'affectation (cité 1 fois) peuvent également être des personnes vers qui se tourner en cas de problème.

Concernant l'Éducation Nationale, l'inspecteur d'Académie (cité 5 fois) et le proviseur (cité 1 fois) peuvent aussi intervenir.

Les lieux et personnes où les problèmes peuvent être exposés sont nombreux. Cela devrait permettre de connaître plus en profondeur les interventions concrètes qui sont opérées à partir de là, et ce que cela change pour, dans la mise en œuvre de l'orientation de la Mission Ouvrière : « Donner sens au travail ».

V/ LEURS ACTIONS ET SOLIDARITÉS AU TRAVAIL

L'engagement dans l'entreprise

200 sondés (33%) ont un engagement dans leur entreprise ou leur structure.

Or, seulement 14% des jeunes ont un engagement dans l'entreprise. Ce qui semble correspondre avec différents résultats précités.

Le chiffre le plus marquant concerne les femmes. Tandis que pour tout le reste des questions, leurs réponses mettent en avant une égalité entre les femmes et les hommes (connaissance des droits, défense des droits en cas de problème...), elles ne sont que 25% engagées dans l'entreprise. Ce qui montre la persistance d'inégalités dans le monde professionnel, notamment en ce qui concerne la prise de responsabilités.

Dans la majorité des cas (60% des engagés), l'engagement est syndical.

Il peut aussi se traduire par une participation aux IRP : 22% des sondés sont membres du CE, 26% sont délégués du personnel et 23% font partie du CHSCT. Ces chiffres sont bien au-delà des taux classiques de participation à la vie de l'entreprise, ce qui est certainement à rapprocher avec le fait que prioritairement ont répondu des personnes proches du réseau de la Mission Ouvrière, peut-être plus enclines à s'engager au travail.

D'autres engagements ont été mentionnés : sauveteur-secouriste, membre d'une commission paritaire ou du conseil d'administration, participation à la commission à la vie sociale...

Les actions et luttes au travail ;

261 sondés (soit 43%) ont vécu des démarches personnelles ou collectives, des actions ou des luttes au cours des 5 dernières années (3,8% de moins de 30 ans, 18,4% de 30-50 ans, 20,6% de plus de 50 ans).

Parmi les plus jeunes, seuls 24% d'entre eux (23 sur 96 jeunes de 20-30 ans) ont vécu ce type de démarches. Encore une fois, même si ça s'explique plus facilement par une expérience professionnelle logiquement plus courte que les autres tranches d'âge, les jeunes semblent être moins touchés par l'action et la vie militante. Ce qui est inquiétant !

Voici quelques exemples d'actions ou luttes menées par des personnes ayant répondu au questionnaire :

Témoignages :

- « Lutte pour garder notre emploi il y a quatre ans lorsque mon entreprise a été rachetée par un ensemble de banques internationales (logique pour la gestion de l'eau en France...) »
- « Lettre de l'équipe envoyée à la direction pour empêcher la fin d'un CDD, sondage collectif sur les conditions de travail, participation active aux instances (CE). »
- « J'ai participé activement à la vie syndicale de mon ancien lycée où j'étais bien intégrée... prenant part aux actions diverses : soutien aux élèves venant de l'étranger, manifestations, motions, luttes pour nos droits, nos heures, projets engagés socialement avec les collègues... »
- « Mouvement de grève lors du licenciement abusif d'un collègue. »