



Colloque
15 mars 2017
Hôpital Cochin

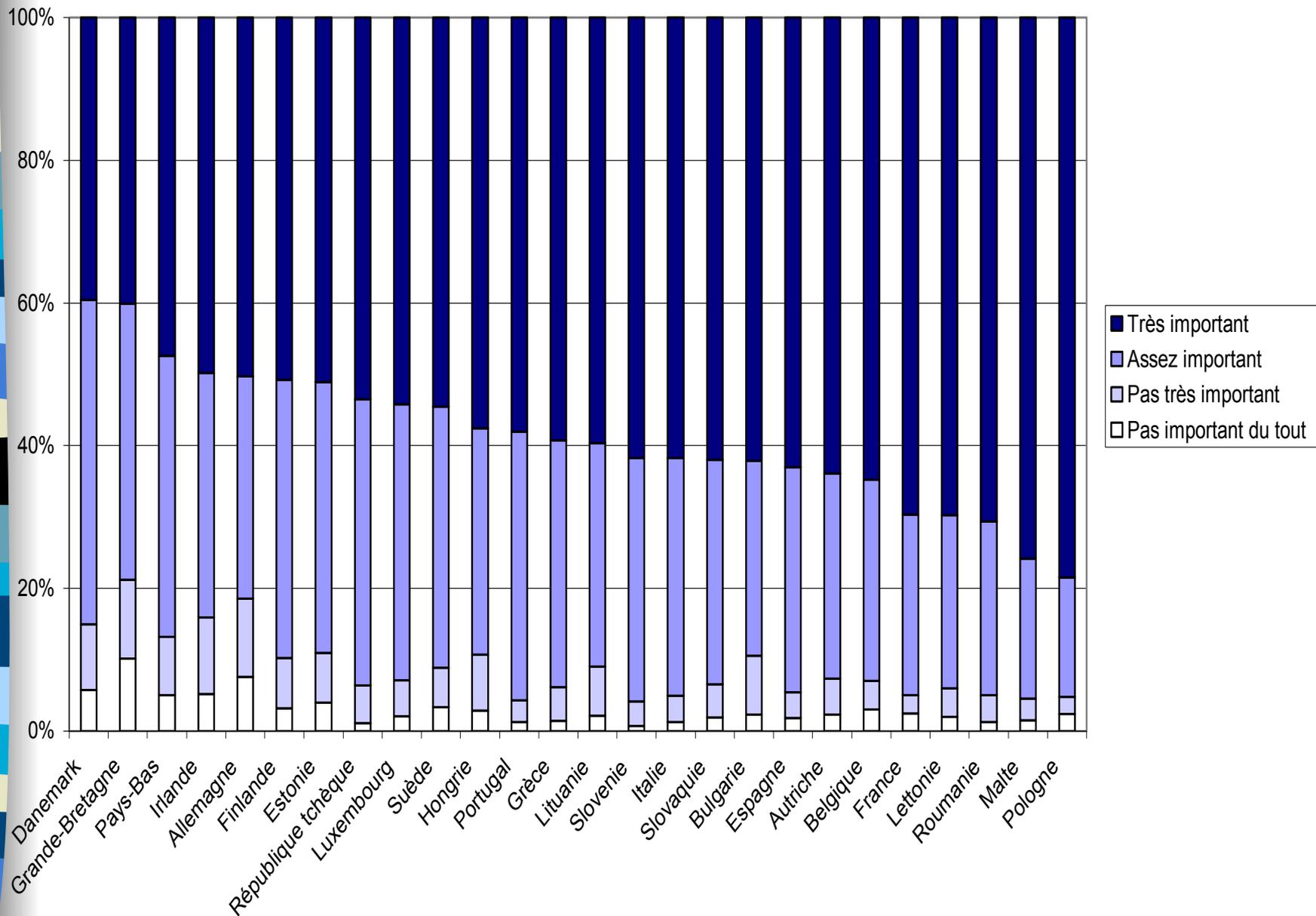


Dominique MEDA

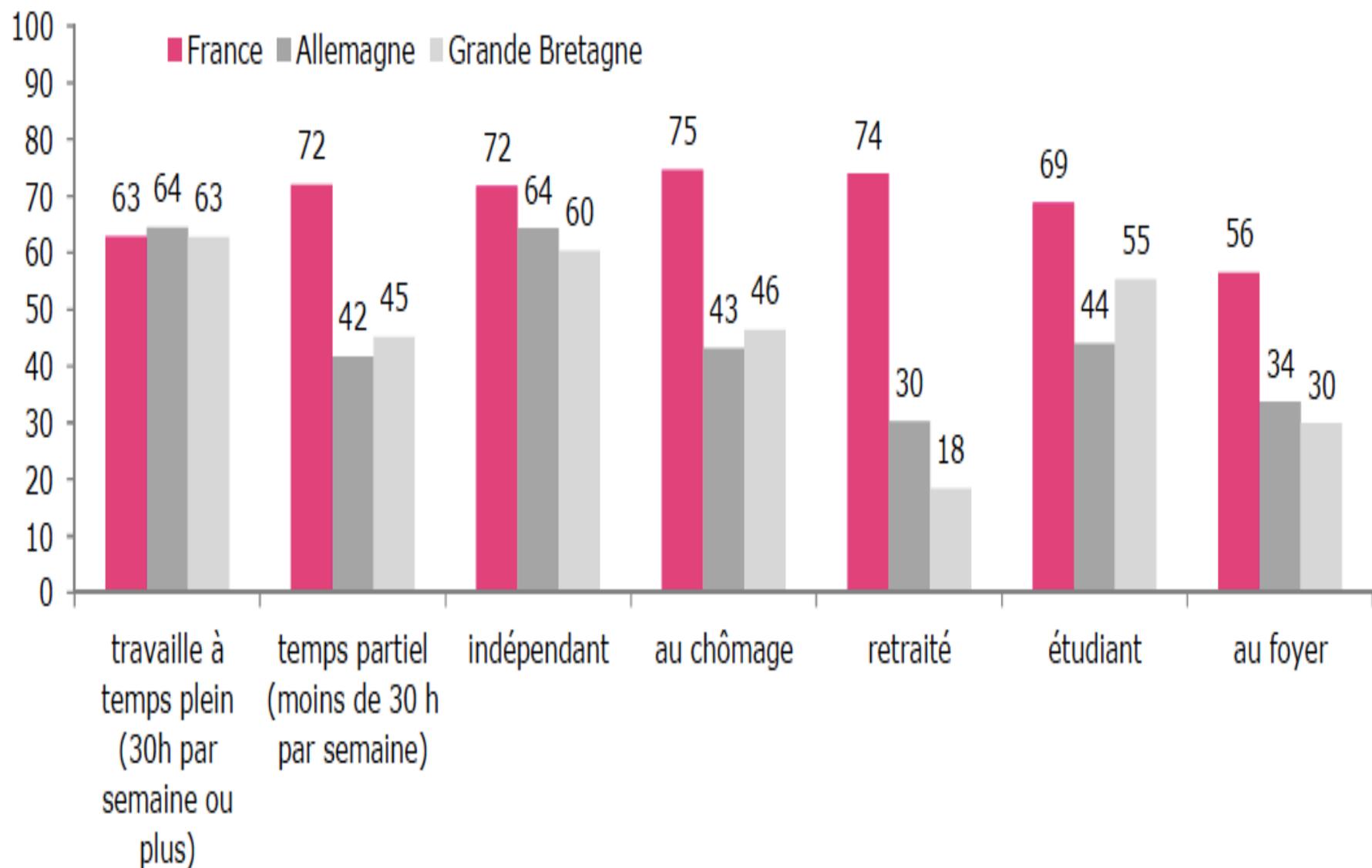
Professeure de sociologie à l'Université Paris Dauphine

- **Les changements du travail**

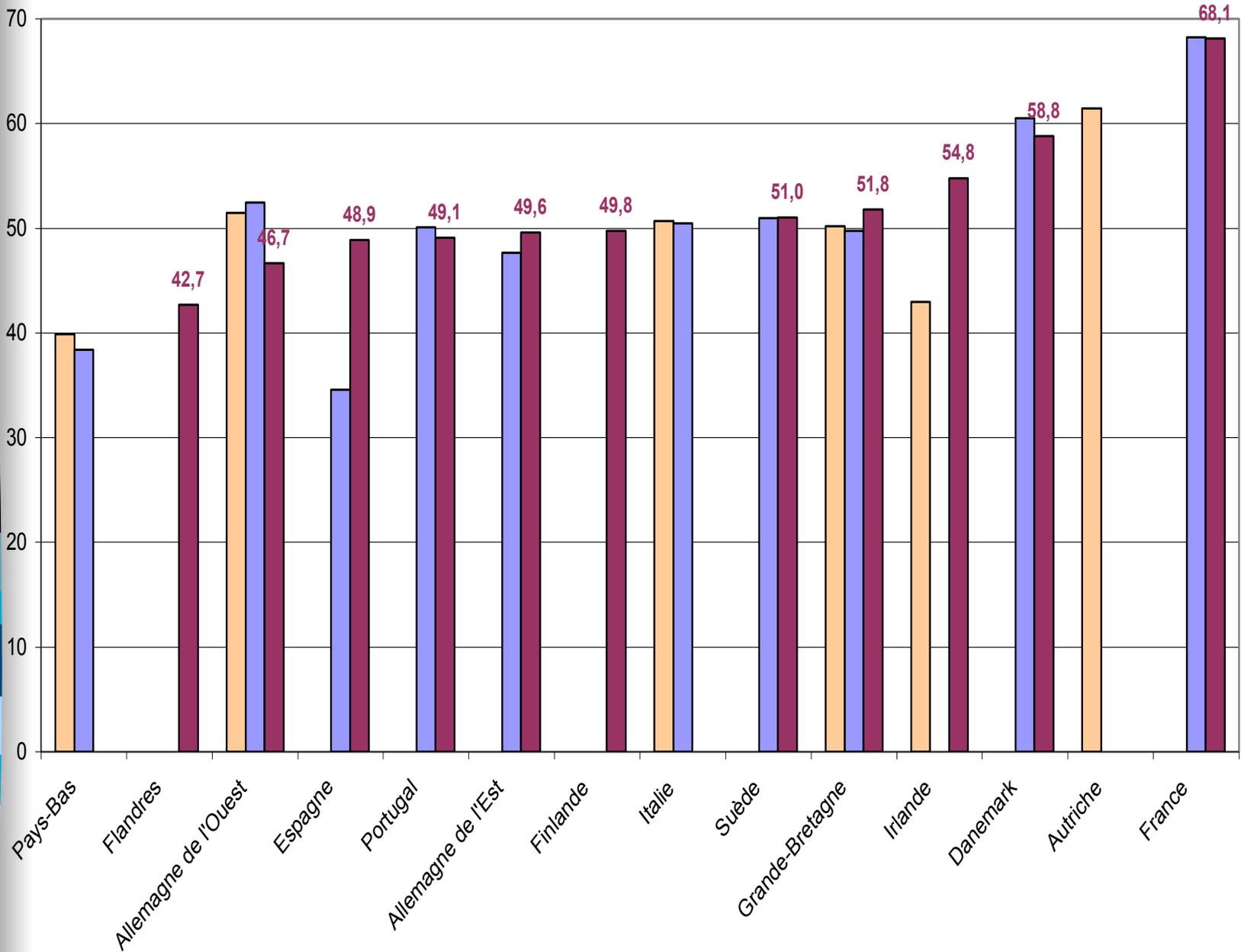
Dans votre vie, le travail est-il important?



Graphique 17 – Proportion d'individus jugeant que « le travail est très important » selon la situation professionnelle en France, en Allemagne et en Grande-Bretagne

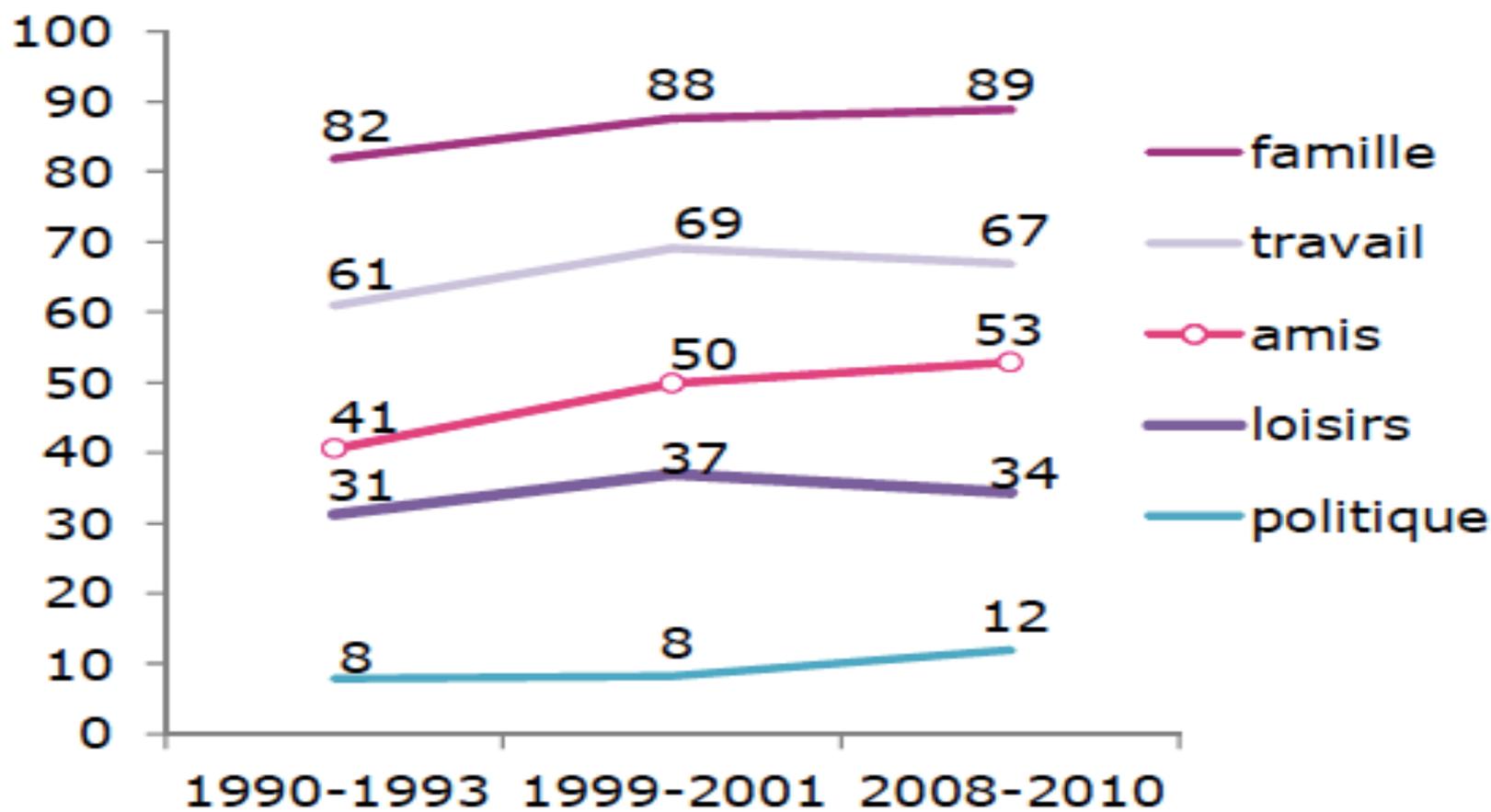


% de personnes déclarant "très important" l'intérêt intrinsèque du travail

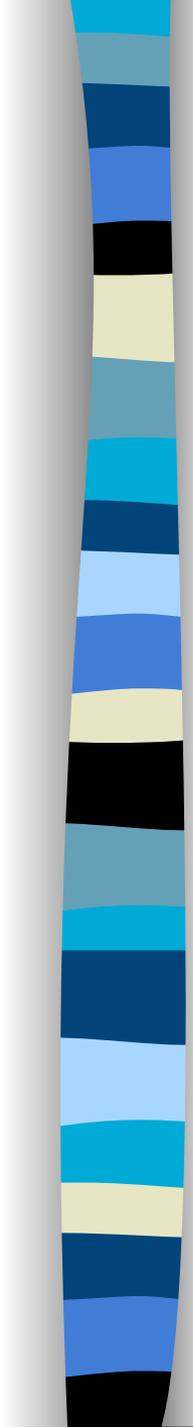


Enquête World Value Survey

« Pour chacune des choses suivantes, dites-moi si, dans votre vie, cela est très important, assez important, pas très important ou pas important du tout ? » % très important



Source : exploitation CRÉDOC, à partir de l'enquête « World Values Survey »



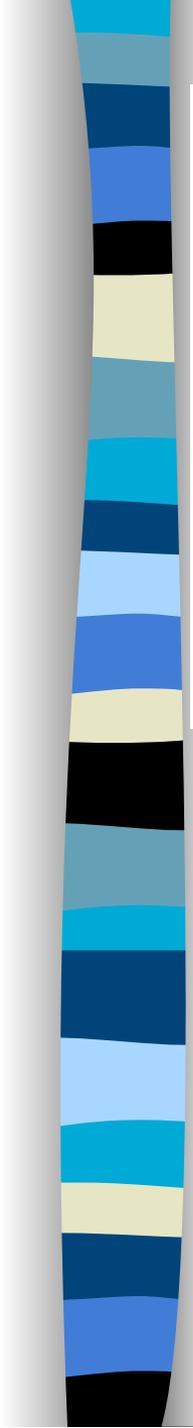
Enquête de la Fondation de Dublin sur les conditions de travail

- **27 % des salariés français stressés dans leur travail** / Pays-Bas (10 %), Danemark (12 %), Finlande (15 %).
- **54% déclarent souffrir d'une fatigue générale** / moyenne européenne = 35 %)
- **59 % déclarent travailler à des rythmes très élevés** et 62 % dans des délais très serrés pendant au moins un quart du temps
- **51 % indiquent qu'ils sont consultés en cas de réorganisation de leur travail** / Pays-Bas (65 %), Irlande (64 %) ou Danemark (62 %)
- **31 % déclarent pouvoir influencer les décisions qui sont importantes pour leur travail** contre 40 % pour la moyenne des 27 pays de l'UE
- **21 % se déclarent très satisfaits de leurs conditions de travail**, / moyenne de l'Europe à 27 (25 %), Allemagne (29 %), de la Grande-Bretagne (39 %) et de l'Espagne (23 %)

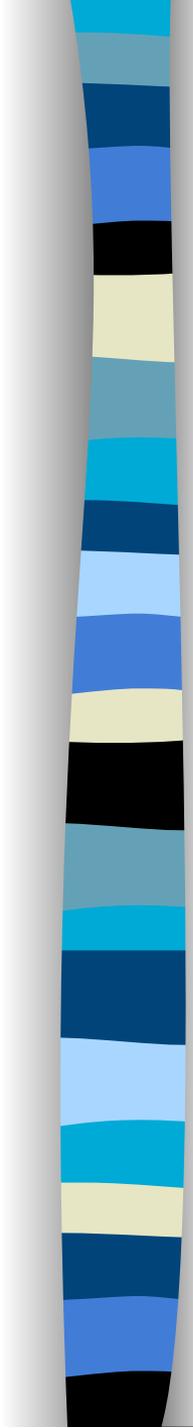
Tableau B • Intensité du travail et pression temporelle dans la fonction publique* et le secteur privé



	Fonction publique d'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble de la fonction publique		Privé (1)		Ensemble	
	2005	2013	2005	2013	2005	2013	2005	2013	2005	2013	2005	2013
Avoir au moins trois contraintes de rythme (2)	17,5	25,5	17,9	25,2	36,1*	40,5	21,3	28,6	34,4	37,1	31,6	35,2
Avoir un rythme imposé par un contrôle ou suivi automatisé	19,9	34,0	12,9	23,4	20,0	39,4	17,7	31,5	26,7	36,4	24,7	35,3
Ne pas pouvoir quitter son travail des yeux	29,2	44,6	26,3	36,9	37,0	43,6	29,8	41,8	34,7	38,2	33,7	39,0
Devoir toujours ou souvent se dépêcher	40,3	46,5	37,9*	38,3	61,7*	63,1	43,7	47,2	49,1	46,1	47,9	46,4
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	56,8	62,7	61,8*	64,0	73,5	78,1	61,6	66,4	58,9	63,7	59,5	64,3
Changer de poste en fonction des besoins	12,2	16,4	18,2	22,1	12,6	20,2	14,2	19,1	19,9	24,3	18,7	23,1



	Ensemble	Privé	Fonction publique	Agriculture	Construction	Industrie	Commerce et transports	Autres services	FPE	FPT	FPH
Devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (toujours, souvent)	27,8	26,9	30,6	23,4	24,4	28,0	26,7	27,2	31,7	23,7	39,7
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)...	9,8	9,9	9,5	8,0	9,5	9,6	11,0	9,5	9,1	9,6	10,5
Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (toujours, souvent).....	32,6	31,8	35,4	22,6	25,4	35,4	32,2	31,3	37,5	32,3	36,2



Médecin du travail dans une grande entreprise, dite de service public, je constate des situations de souffrance au travail en lien avec:

- une perte de sens : des professionnels formés, au nom de principes éthiques, à être au service du public, sont sommés de remettre en question ce qui a fait le sens de leur métier au nom du principe de réalité: l'entreprise entre dans le secteur concurrentiel et se doit d'être rentable. Là où des services étaient gratuits, et gratifiants dans la relation client - professionnel, le client doit désormais payer. Ce qui était encouragé est désormais interdit.*
- une course à l'augmentation de la rentabilité avec comme corollaire une augmentation de la pénibilité physique et des rythmes de travail sur des populations par ailleurs vieillissantes.*
- un management sélectionné sur des critères de savoirs (diplômes le plus souvent) et non de savoir faire, non formé à cette nouvelle politique et qui n'a pas assez de marges de manoeuvre pour être légitime dans les établissements.*
- des chefs d'établissements en réelles difficultés, coincés entre l'échelon supérieur qui marche aux reporting quotidiens et l'échelon inférieur qu'il faut faire avancer sans disposer réellement des moyens de mobilisation*
- un absentéisme qui explose*
- des accidents du travail nombreux*
- des troubles musculo-tendineux en lien avec l'augmentation des rythmes de travail et la mise en place de nouvelles organisations.*
- des organisations très tendues (chasse aux sureffectifs) incapables de s'adapter aux aléas de santé de leurs salariés.*

Et quelques soient les niveaux de la hiérarchie, des personnes en difficulté qui se demandent si elles vont pouvoir tenir jusqu'à l'âge de la retraite et qui ont peur au travail.