

# Syndicat CGT Michelin

## Résultats questionnaire STRESS effectué par le CHSCT au 1er trimestre 2010

Sur l'effectif total de 570 salariés (81 cadres, techniciens, AMS) et (489 ouvriers et employés (ées), 260 questionnaires ont été retournés. 8 de ces questionnaires ne sont pas identifiés au niveau de la fonction professionnelle.

### Cadres, AMS, techniciens

13 questionnaires retournés sur un effectif de 81 : **16%**

### Ouvriers et employés (ées)

239 questionnaires retournés sur un effectif de 489 : **49%**

Ce questionnaire était divisé en 4 parties

**1/ La partie socio administrative** : (questions : âge, secteur d'activité, fonction, ancienneté usine et poste occupé).

Ce sont principalement les ouvriers et employés des secteurs d'activité OC, OP, OV et maintenance qui ont répondu.

**52%** ont plus de 50 ans / **27%** ont moins de 40 ans

**55%** ont plus de 30 ans d'ancienneté / **44%** ont moins de 10 ans d'ancienneté

**2/ Le questionnaire de Karasek** : utilisé internationalement qui regroupe 26 questions réparties en 3 thèmes:

- la demande psychologique: (quantité de travail, rapidité, intensité, complexité, morcellement, prévisibilité)
- la latitude décisionnelle: (marge de manœuvre et décisions, utilisation et développement des compétences, créativité, )
- le soutien social: (soutien professionnel des hiérarchiques et des collègues, soutien émotionnel par les hiérarchiques et les collègues).

En moyenne pour **83%** des réponses le relationnel est bon entre collègues de travail.

En moyenne **71%** de réponses pointent les problèmes de rapidité, d'intensité et de quantité excessive de travail.

En moyenne **65%** des réponses pointent les problèmes du manque d'autonomie, de créativité, de monotonie du travail et de possibilités réduites de développement des compétences professionnelles.

En moyenne **57%** des réponses pointent des problèmes avec la hiérarchie.

L'analyse globale de cette partie du questionnaire montre que l'exigence au travail est élevée, que le degré d'autonomie est faible, ce qui crée une situation de tension

Le relationnel entre collègues de travail est une satisfaction dans le soutien social, malheureusement terni fortement par les problèmes avec la hiérarchie.

### **3/ Le questionnaire harcèlement :** (questions liées au comportement des autres)

Même si quelques situations posent problèmes et devront faire l'objet d'une analyse plus poussée, il s'avère qu'en moyenne **87%** des salariés ne s'estiment pas victimes de harcèlement tant moral que sexuel.

### **4/ Le questionnaire spécifique à l'usine :** (questions sur les horaires, la vie et la reconnaissance professionnelle, la posture et l'aspect physique du travail, la pression hiérarchique, la sécurité, la charge et les conditions de travail, l'influence du travail sur la santé dans et hors usine, le souhait d'évolution, le niveau de stress).

**18%** ne pensent jamais à leurs problèmes professionnels en dehors de l'usine

**36%** s'estiment sur responsabilisés.

**39%** souhaitent changer d'affectation.

**48%** s'estiment sous-responsabilisés.

**53%** ont une position de travail inconfortable et portent des charges lourdes.

**57%** pointent la dégradation des conditions de travail.

**58%** n'identifient pas de problèmes de sécurité à leur poste de travail.

**66%** répondent que leur activité physique s'est améliorée.

**66%** répondent que la hiérarchie exerce une pression.

**69%** en moyenne ont une charge mentale et un niveau de stress qui s'aggrave.

**70%** sont en horaire 3x8.

**71%** estiment leur travail stressant.

**74%** n'ont pas choisi leur poste actuel.

**81%** jugent que leur travail a une influence mauvaise pour leur santé.

**87%** sont fatigués après le travail.

**88%** estiment mauvaise la reconnaissance au niveau salaire et promotion .

A l'initiative de la CGT, ce questionnaire très représentatif soulève de réelles problématiques qui créent du stress et qui sont bien connues:

*salaires, arrêt de toutes formes de pression de la part des hiérarchiques, amélioration des conditions de travail, baisse de la charge de travail et embauches CDI, arrangements au niveau des roulements, possibilité de dépostage, retraite anticipée, traitement égalitaire entre salariés, arrêt des discriminations, etc...*

**La direction doit immédiatement engager des discussions avec les organisations syndicales du site pour régler rapidement ces problèmes.**

**La reprise de l'activité doit générer des réponses positives sur ces exigences.**

**Ne pas y répondre c'est prendre le pari de l'affrontement social.**