

FACTEURS DE RISQUES ET DE RESSOURCES IDENTIFIÉS

Les réponses du questionnaire mettent en lumière des discours récurrents qui se répartissent dans les 4 champs suivants :

SOUTIEN ET RECONNAISSANCE	CONFLITS DE VALEUR	ORGANISATION DU TRAVAIL ET FATIGUE	CHARGE DE TRAVAIL ET QUALITÉ
Manque de reconnaissance et pas assez de soutien de la part de la hiérarchie.	Les associations appliquent des politiques sociales qui ne tiennent pas compte de la réalité.	Il est nécessaire de bénéficier de journée de récupération de congés au regard de la fatigue psychologique pour éviter les arrêts.	J'aime mon métier mais la charge de travail est trop importante.
Sentiment de manque de reconnaissance de la part de notre direction.	La direction demande un travail social alors qu'elle ne tient pas compte des salariés.	Les plannings revisités rendent l'équilibre difficile à trouver entre vie au travail et vie personnelle.	On n'effectue plus un travail de qualité car le temps passé auprès des usagers n'est plus le même.

PRINCIPAUX FACTEURS DE RESSOURCES IDENTIFIÉS

- Fort engagement des personnels : sentiment d'utilité, identité professionnelle, sens du travail et conscience professionnels forts
- Le lien avec les personnes accompagnées est ce qui soutient et donne du sens au travail
- L'importance des collectifs de travail comme facteur de soutien
- Le développement des réseaux et des partenariats
- Des temps de prise de recul permis dans le cadre des analyses de pratique
- Un encadrement présent et à l'écoute

PRINCIPAUX FACTEURS DE TENSIONS IDENTIFIÉS

- Charge de travail forte à très forte avec des personnels exposés à la fatigue et à l'usure professionnelle
- Investissement physique et psychique important vis-à-vis des personnes accompagnées
- Contraintes organisationnelles fortes mettant en difficulté l'encadrement
- Problématiques de gestion des plannings et des remplacements
- Attentes exprimées de clarification des rôles et des responsabilités
- Peu de retours sur les résultats et la pratique du travail
- Faiblesse des salaires insuffisamment compensée par des mesures favorisant la récupération et la prise en compte d'un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée
- Lorsqu'il est constaté, le manque de soutien et de reconnaissance est présent à tous les niveaux hiérarchiques

Des nuances : Il est à noter que ces résultats peuvent varier en fonction des types d'activités dans les établissements mais aussi des publics accueillis. Des variations sont également remarquées au regard des catégories socio professionnelles.

Sur la base de l'analyse des résultats de l'enquête TECHNOLOGIA, le Comité de Pilotage Paritaire de la CNPTP élaborera un plan d'action. Il fera l'objet d'une communication spécifique.

L'objectif est de réduire les causes de l'absentéisme par l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie au travail et par voie de conséquence de la qualité des services rendus.

ENQUÊTE SUR LES CAUSES DE L'AUGMENTATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL SUR LE PÉRIMÈTRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DU 15 MARS 1966 (CCNT 66)

Alertée par l'augmentation constante et régulière de la sinistralité liée aux arrêts de travail indemnisés par le régime de prévoyance des salariés relevant de la CCNT66 (près de 20% par an depuis trois ans), la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance (CNPTP) a mandaté le cabinet Technologia aux fins de réaliser une enquête sur les conditions de travail et les éventuels impacts sur la santé des salariés.

Cette démarche paritaire associe les organisations employeurs et l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

L'enquête a été menée en deux temps entre le mois de juin 2014 et le mois de février 2015 auprès d'un panel représentatif des établissements et des catégories professionnelles de la Convention Collective de travail du 15 mars 1966:

- Un questionnaire a été adressé aux salariés portant sur l'organisation du travail, la reconnaissance et le sens du travail, le temps de travail, les conditions de travail, la santé, la perception de l'avenir et des évolutions du secteur, les arrêts de travail.
- Des entretiens ont été menés en toute confidentialité par le cabinet avec des salariés, des représentants du personnel et de la direction représentatifs de l'ensemble des métiers et établissements.

Grâce à votre large participation, cette enquête a permis de dégager un diagnostic précis sur les causes de la sinistralité liée aux arrêts de travail sur le périmètre conventionnel.

LES RÉSULTATS S'INSCRIVENT DANS UN SECTEUR PROFESSIONNEL EN CONSTANTE ÉVOLUTION :

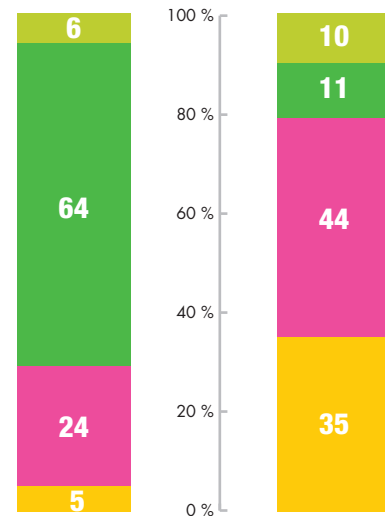
- ◆ Modification du cadre législatif et réglementaire
- ◆ Contraintes budgétaires
- ◆ Changements de dimension (rapprochements, réorganisations, fusions)
- ◆ Introduction de la démarche d'évaluation et de qualité dans le champ social et médico-social, évolutions des projets associatifs et d'établissements
- ◆ Développement des réseaux et des partenariats
- ◆ Evolution des publics accueillis (notamment paupérisation et vieillissement de la population)
- ◆ Diversité et complexité accrues de l'accompagnement
- ◆ Changement du rapport au public et aux familles

CES ÉVOLUTIONS ONT PARTICIPÉ AUX MODIFICATIONS DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES.

RESSENTI GLOBAL DES RÉPONDANTS

70%
des répondants
s'estiment
globalement
satisfaits
de leur situation
de travail

■ Tout à fait satisfait
■ Plutôt satisfait
■ Plutôt pas satisfait
■ Pas du tout satisfait

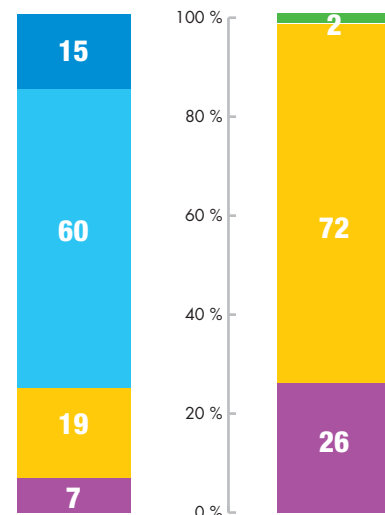


■ Pas du tout d'accord ■ Plutôt d'accord
■ Plutôt pas d'accord ■ Tout à fait d'accord

Néanmoins **79%**
des répondants
considèrent que leur
activité leur impose
des **contraintes
psychiques
importantes**

75%
peuvent trouver
un équilibre
entre leur vie
professionnelle
et leur vie privée

■ Tout à fait d'accord
■ Plutôt d'accord
■ Plutôt pas d'accord
■ Pas du tout d'accord



■ Améliorée
■ Maintenue
■ Dégradée

26%
des répondants considèrent
que leur activité
s'est dégradée

Des changements de planning de dernière minute, des horaires décalés (travail soir et week-end) peuvent perturber l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

LA QUESTION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

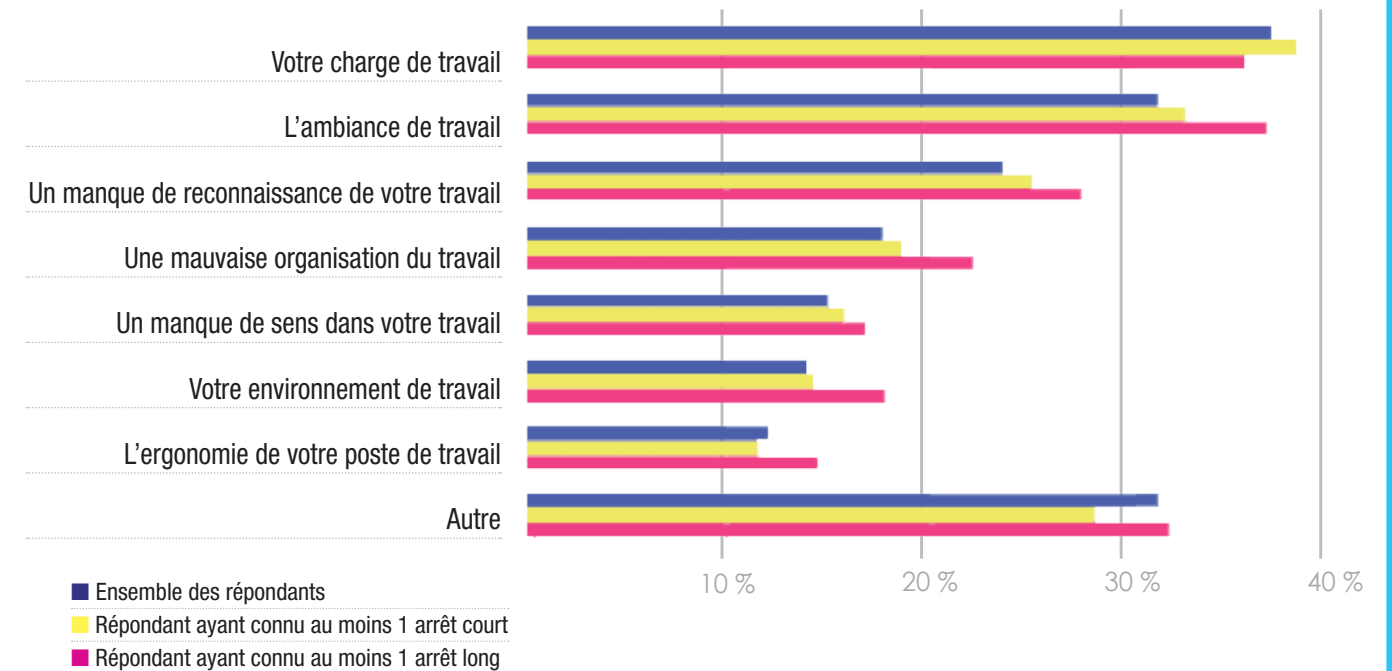
L'enquête a mis en lumière une corrélation entre les arrêts et le niveau d'épuisement professionnel.

Parmi l'ensemble des répondants **16,5%** sont en degré élevé ou très élevé d'exposition à l'épuisement professionnel (Epuisement professionnel : état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par une longue implication dans des situations exigeantes émotionnellement)

Il est constaté une augmentation significative de la proportion de personnes en risque élevé d'épuisement professionnel lorsque les arrêts se cumulent.

16,5%
des répondants sont
en degré élevé ou très
élevé d'exposition
à l'épuisement
professionnel

LE LIEN FAIT ENTRE ARRÊT ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EST ATTRIBUÉ AUX RAISONS SUIVANTES :



Une charge de travail et émotionnelle forte, des horaires atypiques, une hyper sollicitation, un investissement important auprès des personnes accompagnées, une évolution du public, des prises en charge complexes sont autant de facteurs qui conduisent à la fatigue et à l'usure et donc aux arrêts maladies.

Les professionnels ont le sentiment que leur charge de travail nuit à la qualité de l'accompagnement, au temps passé avec les personnes accompagnées et donc porte atteinte au sens qu'ils donnent à leur travail.