



France Télévisions

CSE Siège

Expertise libre demandée par le CSE
conformément aux dispositions de l'article L.2315-81 du Code du travail

Questionnaire santé, conditions de travail & Organisation du temps de travail

13 mars 2023

Intervenants

Brice GUILLOTIN

Roudhab TENACHI

Magali ZIMMER

Coopérative CEDAET
Entreprise solidaire selon l'article L3332-17-1 du Code du Travail
Société coopérative à capital variable
23, rue Yves Toudic 75010 Paris - 01 45 81 12 57 - cedaet@cedaet.coop



Sommaire

I. - Présentation de la mission	3
I.1. La demande des représentants du personnel.....	4
I.2. Présentation du questionnaire et son déploiement	5
II. - Caractéristiques socioprofessionnelles des répondants et représentativité...	6
II.1. Répartition des répondants selon le genre	7
II.2. Répartition des répondants selon l'âge.....	7
II.3. Répartition des répondants selon l'ancienneté	8
II.4. Répartition des répondants selon le statut et la catégorie professionnelle	9
II.5. Répartition des répondants selon leur rattachement et leur métier	10
III. - Synthèse des résultats.....	12
III.1. Organisation du temps de travail	13
III.2. Équilibre vie professionnelle/ vie personnelle	25
III.3. Intensité et charge de travail.....	29
III.4. Autonomie au travail.....	33
III.5. Situations de conflit de valeur : indicateurs et fréquences	39
III.6. Rapports sociaux au travail	40
III.7. Santé au travail	49
IV. - Pistes de réflexions et préconisations.....	55
IV.1. Concernant l'organisation du temps de travail.....	56
IV.2. Concernant l'équilibre de vie au travail et vie hors travail	57
IV.3. Concernant l'intensité et la charge de travail.....	57
IV.4. Concernant l'autonomie au travail	58
IV.5. Concernant les rapports sociaux au travail.....	58
IV.6. Concernant la santé au travail.....	59
V. - Annexes : résultats détaillés du questionnaire.....	60
V.1. Résultats relatifs à l'organisation du temps travail	61
V.2. Résultats relatifs à l'équilibre vie au travail / vie hors travail	74
V.3. Intensité et charge de travail	78
V.4. Autonomie au travail	85
V.5. Conflits de valeur	89
V.6. Rapports sociaux au travail.....	92
V.7. Santé au travail.....	103

I. - Présentation de la mission

I.1. La demande des représentants du personnel

Lors de la séance du 17 novembre 2021, les représentants du personnel au CSE Siège de France Télévisions décident, conformément aux dispositions de l'article L.2315-81 du Code du travail, de recourir à une expertise libre, portant sur l'administration d'un questionnaire sur les conditions de travail et la santé auprès des salariés de la Direction de l'Information.

Le 01/12/2021, le cabinet CEDAET, expert habilité santé, sécurité conditions de travail, a été mandaté pour réaliser ce travail.

Dans la délibération votée le 01/12/2021, les représentants du personnel précisent les éléments suivants :

« Le 17 novembre 2021, les élus du CSE Siège ont voté une résolution faisant l'état des conditions de travail dégradées pour le personnel de la Direction de l'Information.

Pour rappel, cette dégradation est liée à plusieurs facteurs ayant des conséquences néfastes pour la santé des personnels de la Direction de l'Information et parmi lesquels :

- *Baisse des effectifs,*
- *Augmentation de la charge de travail,*
- *Accroissement des rythmes et des volumes de travail à réaliser,*
- *Amplitudes excessives pour le personnel en forfait jour, y compris l'encadrement ;*
- *Manque de respect du cadre légal et l'accord collectif concernant ces amplitudes,*
- *Tension entre vie au travail et vie hors travail,*
- *Stress relatif aux horaires atypiques,*
- *Absence de réelles mesures de prévention pour contrer ces situations,*
- *Etc.*

Face à ces constats et suite à la prise de connaissance des risques professionnels évoqués dans les échanges, au cours du CSE Siège du 16 novembre 2021, avec les médecins du travail, les élus du CSE Siège ont décidé, dans le cadre de la résolution votée le 17 novembre 2021, de recourir à une expertise, sur « les amplitudes et la charge de travail, sur les amplitudes réelles des forfaits-jours pour les salariés du périmètre de la direction de l'information. »

Afin d'instruire cette expertise, et conformément à l'article L2315-81 du Code du travail, les élus du CSE Siège décident par la présente résolution de désigner le cabinet CEDAET (23, rue Yves Toudic 75010 Paris), pour le déploiement d'un questionnaire santé-travail au périmètre de la Direction de l'Information.

Ce questionnaire aura pour objectif de faire un état des lieux sur les problématiques constatées (charges de travail, amplitudes et rythmes de travail...) et leurs effets sur la santé des salariés au périmètre de la Direction de l'Information.

Les objectifs assignés au cabinet CEDAET sont les suivants :

- *La conception et l'administration en ligne du questionnaire ;*
- *L'exploitation et le traitement des résultats ;*
- *La rédaction d'un rapport de synthèse restituant l'analyse des résultats ;*
- *La présentation des résultats d'analyse en CSE Siège. »*

I.2. Présentation du questionnaire et son déploiement

I.2.1. Élaboration du questionnaire

Le questionnaire a été élaboré et testé dans le cadre d'un groupe de travail constitué des intervenants CEDAET et des représentants du personnel au CSE Siège de France Télévisions.

Il est structuré sur la base de 7 thématiques :

- Organisation du temps de travail ;
- Équilibre vie professionnelle/ Vie personnelle ;
- Intensité et charge de travail ;
- Autonomie au travail ;
- Conflits de valeur ;
- Rapports sociaux au travail ;
- Santé au travail.

L'objectif était d'évaluer les conditions de travail des salariés, non seulement à partir de la perception qu'ils en ont, mais également sur la base d'éléments précis qui caractérisent l'organisation de leur temps de travail, le degré d'autonomie, et l'intensité de la charge de travail.

I.2.2. Passation du questionnaire et taux de réponses

Afin de déployer le questionnaire, nous avons reçu :

- Un fichier du personnel **CDI** listant **1102** salariés de la Direction de l'information (au 30/09/2022) avec leurs caractéristiques socioprofessionnelles (âge, ancienneté, genre), leur classification (PTA, Journaliste), leur emploi, et leur rattachement (Direction, Département, Secteur, Service). Ce fichier a permis d'analyser le profil de la population générale des CDI au sein de la Direction de l'Information, présents au 30/09/2022 ;
- Une base de données des adresses mail listant :
 - **1156 adresses mail** de salariés en **CDI** (l'écart entre les 1102 salariés CDI listés dans le fichier du personnel et les 1156 adresses mail CDI listées dans la base de données s'explique notamment par des adresses en doublons que l'outil utilisé pour le déploiement du questionnaire a détecté).
 - **680 adresses mail** pour les **CDD** (les données relatives à leurs caractéristiques socioprofessionnelles, emploi, ou rattachement) n'ont pas été transmises.

Soit un total de **1836 adresses mail**. Sur ces 1836 adresses mail, seules **1821 étaient valides** selon l'outil utilisé pour le déploiement du questionnaire.

Sur les **1821** salariés ayant reçu le questionnaire, déployé entre le 10/10 et le 21/11/2022, **615** y ont répondu (414 réponses complètes et 201 réponses incomplètes).

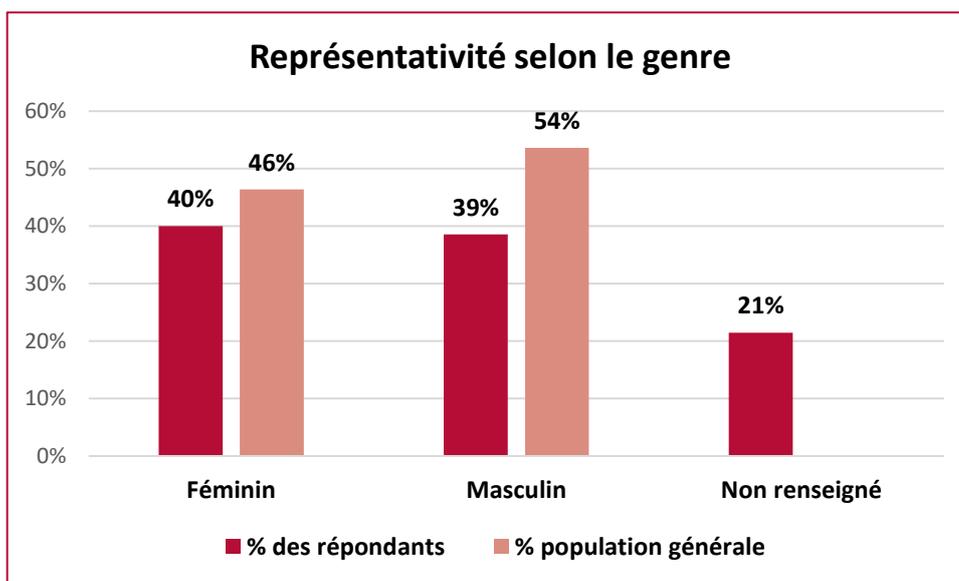
Soit un taux de réponse global de 34%. Aussi, un tiers des salariés CDI et CDD de la Direction de l'Information a répondu au questionnaire.

II. - Caractéristiques socioprofessionnelles des répondants et représentativité

II.1. Répartition des répondants selon le genre

L'examen comparatif de la répartition des répondants selon le genre avec la population générale de la Direction de l'Information montre une représentativité pour les femmes. Les hommes sont légèrement sous-représentés (-15%). Ce résultat pourrait être lié au fait que 21% des répondants n'ont pas renseigné la question relative au genre.

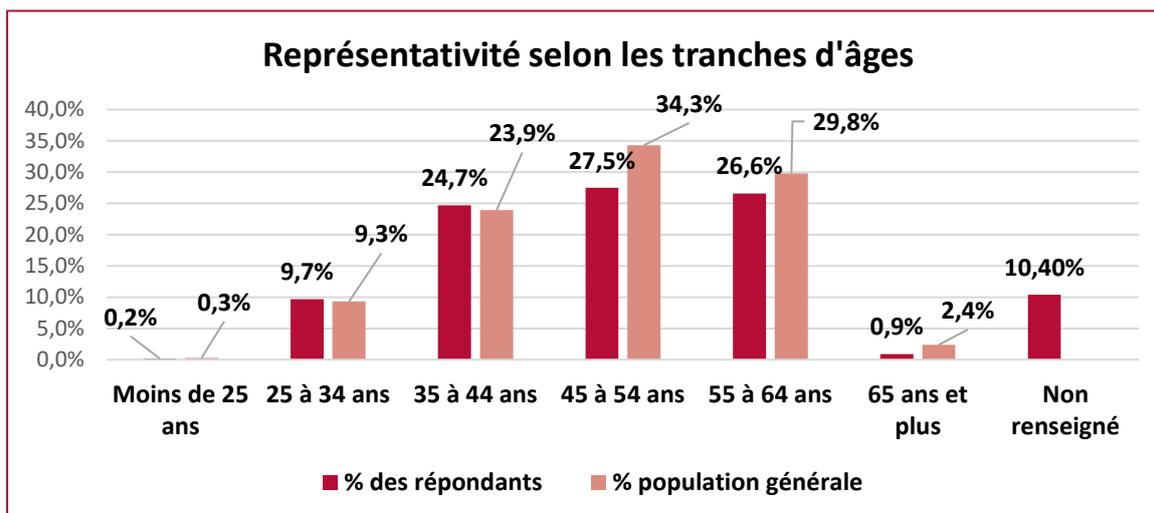
Genre	% des répondants	% population générale
Féminin	40%	46%
Masculin	39%	54%
Non renseigné	21%	



II.2. Répartition des répondants selon l'âge

L'examen comparatif des tranches d'âge des répondants avec la population générale de la Direction de l'Information montre une représentativité aux mêmes proportions avec une légère sous-représentativité des tranches d'âge de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans. Ce résultat pourrait être lié au fait que 10% des répondants n'ont pas renseigné la question relative à l'âge.

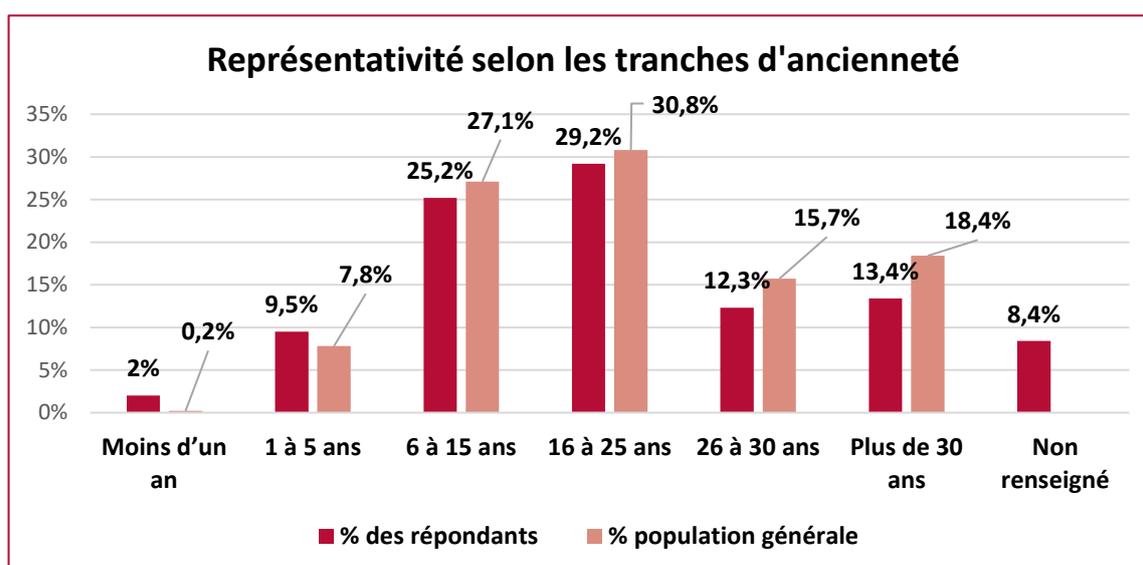
Tranches d'âge	% des répondants	% population générale
Moins de 25 ans	0,2%	0,3%
25 à 34 ans	9,7%	9,3%
35 à 44 ans	24,7%	23,9%
45 à 54 ans	27,5%	34,3%
55 à 64 ans	26,6%	29,8%
65 ans et plus	0,9%	2,4%
Non renseigné	10,40%	



II.3. Répartition des répondants selon l'ancienneté

L'examen comparatif des tranches d'âge des répondants avec la population générale de la Direction de l'Information montre une représentativité globale avec une légère sur-représentativité de la tranche d'ancienneté de moins d'un an et une sous-représentativité des tranches d'ancienneté de 26 à 30 ans et de plus de 30 ans. De même que les deux précédents indicateurs, ce résultat pourrait être lié au fait que 8% des répondants n'ont pas renseigné la question relative à l'ancienneté.

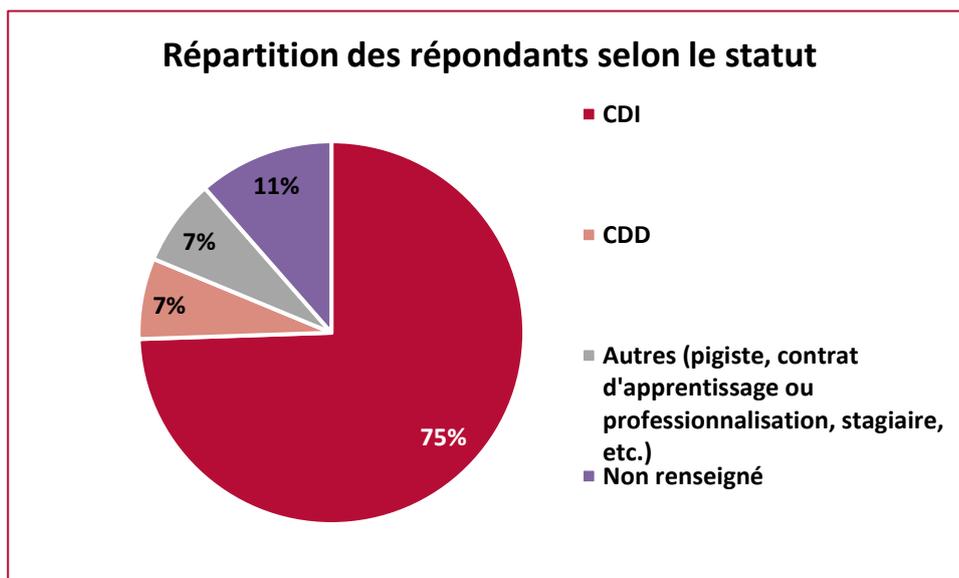
Tranches d'ancienneté	% des répondants	% population générale
Moins d'un an	2%	0,2%
1 à 5 ans	9,5%	7,8%
6 à 15 ans	25,2%	27,1%
16 à 25 ans	29,2%	30,8%
26 à 30 ans	12,3%	15,7%
Plus de 30 ans	13,4%	18,4%
Non renseigné	8,4%	



II.4. Répartition des répondants selon le statut et la catégorie professionnelle

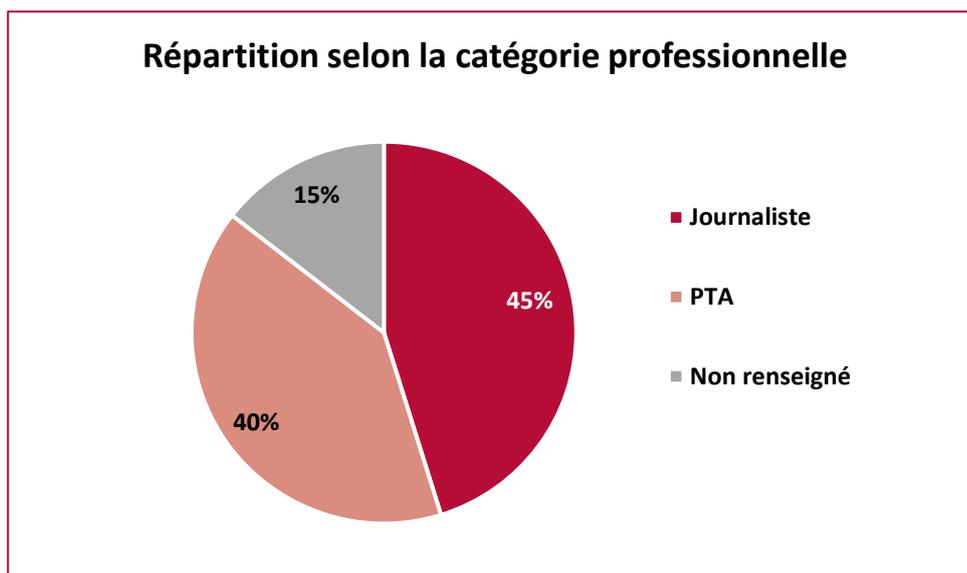
LE STATUT

La majorité des répondants (75%) est en contrat à durée indéterminée (CDI). Notons que 11% des répondants n'ont pas renseigné la question relative au type de contrat (statut).



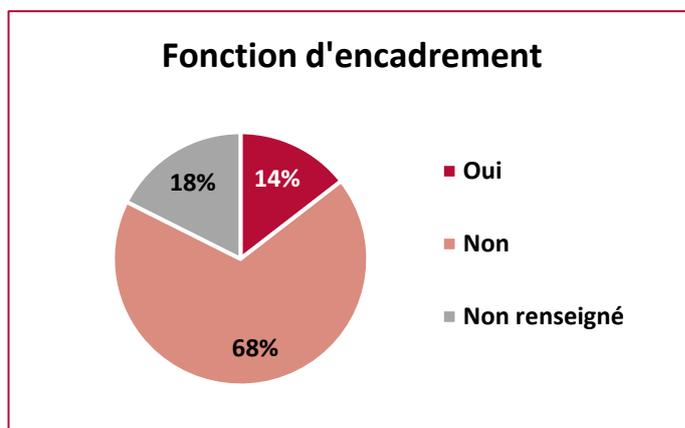
LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

La proportion des journalistes répondants est légèrement supérieure à la proportion des personnels PTA. 14% des répondants n'ont pas renseigné la question relative à la catégorie professionnelle.



LA PART DE L'ENCADREMENT

14% des répondants exercent une fonction d'encadrement.



II.5. Répartition des répondants selon leur rattachement et leur métier

RÉPARTITION PAR SECTEUR / SERVICE

Répartition des répondants par Secteur (Service)	Nbre de répondant	%
Reportages et Moyens de l'Information	208	34%
Non renseigné	156	25%
Service JRI	38	6%
Rédaction France 3 Toutes Régions	25	4%
Equipe Plateforme Internet	24	4%
Assistant(e)s de Rédaction, des services et des éditions	21	3%
Service Société et Sports JT	21	3%
Service Economie et Social	13	2%
Pôle Edition des JT	12	2%
Pôle Edition des JT	12	2%
Service Politique	12	2%
Editions du matin et de la mi-journée	11	2%
Service Enquêtes et Reportages	9	1%
Editions du soir	8	1%
Editions du week-end	8	1%
IV3	8	1%
Planification	8	1%
Atelier de Production	7	1%
Centre technique	4	1%
Centre Technique	4	1%
Equipe Envoyé Spécial	2	0%
Service Météo	2	0%
Equipe 13h15 (samedi et dimanche)	1	0%
Stratégie numérique régionale	1	0%
Total des répondants	615	100%

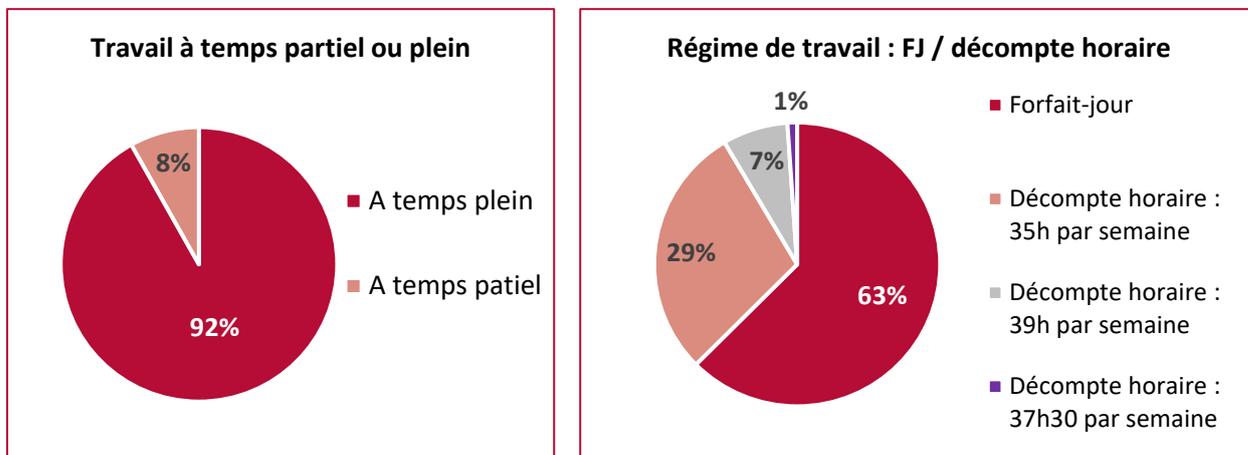
RÉPARTITION SELON LE MÉTIER

Répartition des répondants par Métier	Nbre de répondant	%
Non renseigné	142	23%
Grand reporter	59	10%
Chef monteur	54	9%
Journaliste spécialisé	50	8%
Journaliste Rédacteur Reporteur	43	7%
Journalistes reporters d'images	30	5%
Chef opérateur son/mixeur	28	5%
Documentaliste	25	4%
Technicien(ne) Exploit. Vidéo Audiovisuelle	25	4%
Assistante de rédaction	18	3%
Rédacteur en chef	15	2%
Responsable d'édition	15	2%
Chef de service d'information	13	2%
Infographiste	13	2%
Adjoint au chef de service information	12	2%
Rédacteur en chef adjoint	12	2%
Planificateur(trice)	9	1%
Assistant(e) d'exploitation	7	1%
Chef dédition	6	1%
Journaliste spécialisé(e) deskeur	6	1%
Coordinateur échange NTX et INTERNTX	5	1%
Responsable de service	5	1%
Assistant(e) de production d'émission et/ou d'édition	3	0%
cadre à la production	3	0%
Journaliste spécialisé images	3	0%
Planificateur(trice) de moyens de liaison	3	0%
Secrétaire de rédaction	3	0%
Adjoint d'administrateur de production	2	0%
Chef opérateur de prise de vue	2	0%
Journaliste spécialisé reportage	2	0%
Rédacteur en chef HG	1	0%
Responsable de régie	1	0%
Total des répondants	615	100%

III. - Synthèse des résultats

III.1. Organisation du temps de travail

La quasi-totalité des répondants (92%) travaille à temps plein. Une grande majorité d'entre eux travaille en forfait jour (63 % en FJ, 37% au décompte horaire).



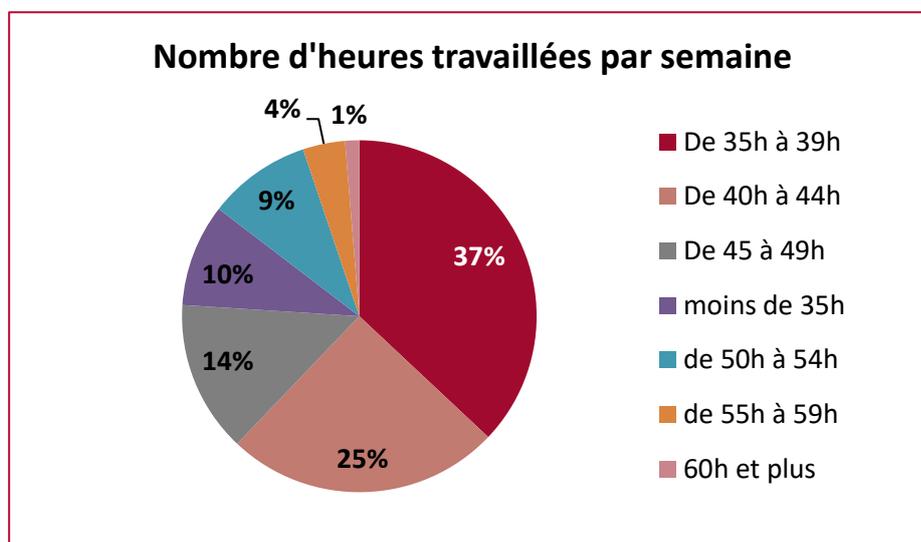
III.1.1. Nombre d'heures travaillées par semaine : au moins 1 répondant sur 4 travaille plus de 44 heures par semaine

L'analyse des résultats montre que :

- **54%** des répondants travaillent habituellement **plus de 39 heures** par semaine, soit environ 1 répondant sur 2 ;
- **28%** des répondants travaillent habituellement **plus de 44 heures** par semaine, soit un peu plus d'un répondant sur 4.

Nous verrons par la suite un focus sur le dépassement des horaires pour les répondants en décompte horaire et les dépassements pour les répondants en FJ.

Notons à ce stade que ce résultat refléterait l'existence de situations de charge de travail importante impliquant un dépassement des limites de 39 heures et de 44 heures par semaine.



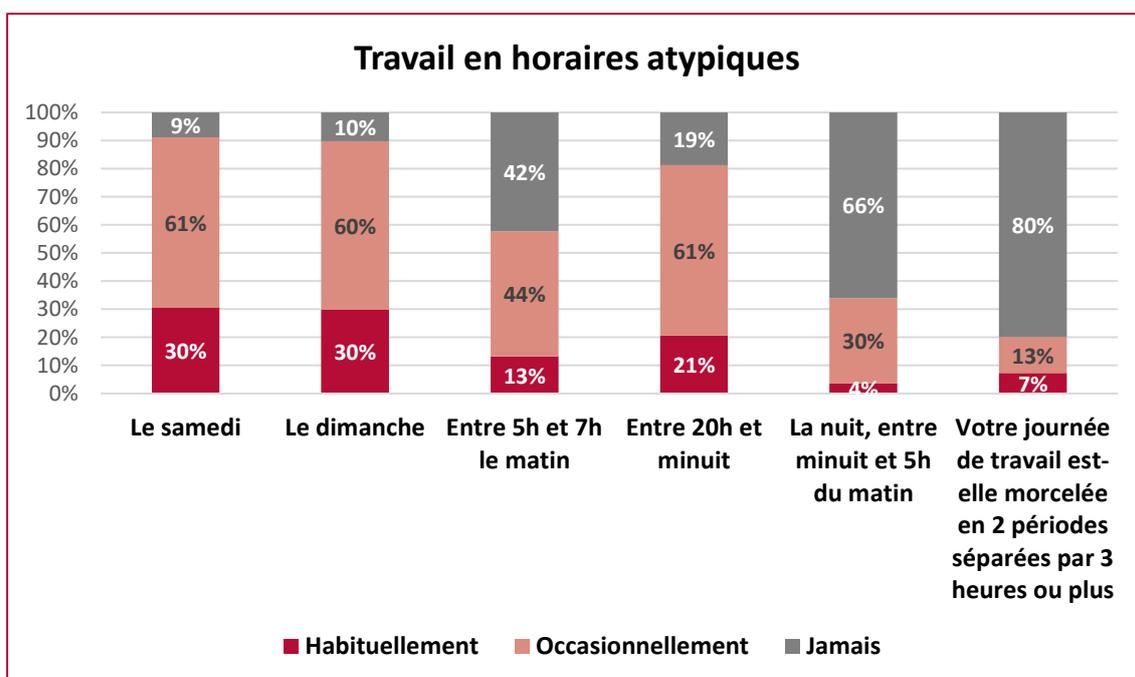
III.1.2. Travail en horaires atypiques : des liens avec l'état de fatigue et les troubles du sommeil

L'analyse des résultats obtenus montre deux principales tendances :

- Environ 1 répondant sur 3 (30%) travaille « **Habituellement** » le **week-end** (Samedi / Dimanche) ;
- Environ 1 répondant sur 5 (21%) travaille « **Habituellement** » **entre 20h et minuit**.

Par ailleurs, une part importante des répondants déclare travailler occasionnellement (« Parfois ») en horaires atypiques :

- Environ 3 répondants sur 5 travaillent le samedi ;
- Environ 3 répondants sur 5 travaillent le dimanche ;
- Environ 3 répondants sur 5 travaillent entre 20h et minuit ;
- Environ 3 répondants sur 7 travaillent entre 5h et 7h du matin ;
- Environ 3 répondants sur 10 travaillent la nuit, entre minuit et 5h du matin.



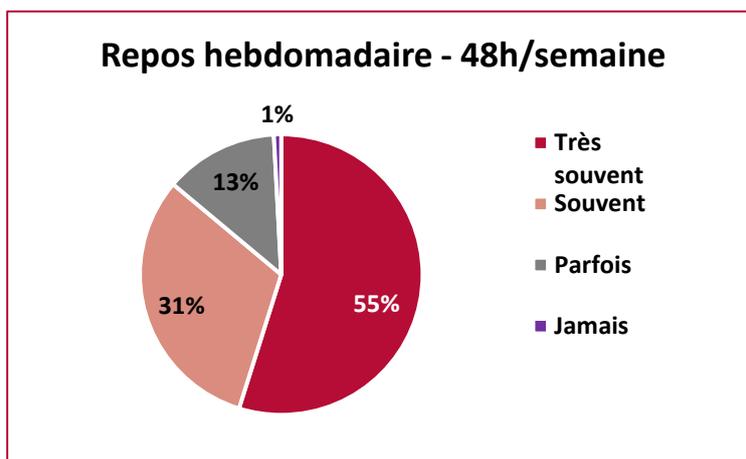
Le recoupement d'une partie de ces résultats avec les troubles et manifestations exprimés sur l'état de santé montre que :

- **40%** des répondants travaillant le samedi déclarent être concernés « Souvent » à « Très souvent » par des **périodes de fatigue intense ou d'épuisement**. Il en est de même pour **41%** des répondants travaillant le dimanche ;
- **57%** des répondants travaillant la nuit, entre minuit et 5h du matin, déclarent être concernés « Souvent » à « Très souvent » par **des troubles du sommeil** (difficultés d'endormissement, insomnies). Il en est de même pour **39%** des répondants travaillant entre 20h et minuit.

III.1.3. Repos hebdomadaire : une large majorité des répondants déclare en bénéficiant de manière fréquente

86% des répondants déclarent « Souvent » à « Très souvent » disposer des 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine.

En revanche, 13% des répondants (soit 1 répondant sur 8) déclarent en bénéficiant occasionnellement (« Parfois »).



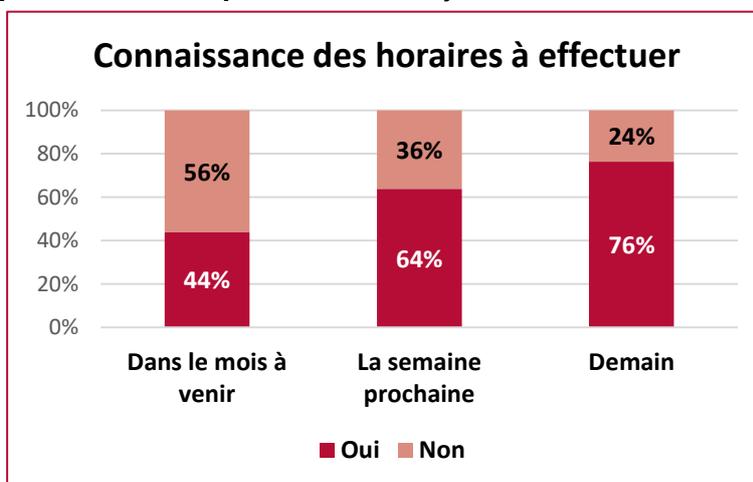
III.1.4. Connaissance des horaires à effectuer : une bonne visibilité pour la majorité des répondants, mais une totale absence de visibilité pour certains

Beaucoup de répondants déclarent connaître les horaires à effectuer à J+1 (« Demain »), mais cette proportion diminue pour les horaires à effectuer la « Semaine prochaine », et diminue encore plus pour les horaires à effectuer « Dans le mois prochain ».

Les répondants disposent donc d'une bonne visibilité des horaires à effectuer à très court terme, mais un peu moins sur les horaires à effectuer à moyen ou long terme. Par exemple :

- Environ 3 répondants sur 4 (76%) déclarent connaître leurs horaires du lendemain ; tel n'est pas le cas pour environ 1 répondant sur 4 (24%) ;
- Environ 3 répondants sur 5 (64%) déclarent connaître leurs horaires de la semaine prochaine, tel n'est pas le cas pour environ 1 répondant sur 3 (36%) ;
- Environ 3 répondants sur 7 (44%) déclarent connaître leurs horaires dans le mois à venir, tel n'est pas le cas pour environ 4 répondants sur 7 (56%).

Dans certains cas, pour **14% des répondants**, l'absence de visibilité sur les horaires à effectuer concerne le court, le moyen et le long terme. Ces répondants déclarent ne **disposer d'aucune visibilité sur les horaires à effectuer, ni pour le J+1, ni pour la semaine d'après ou le mois prochain**. La majorité d'entre eux est au FJ.

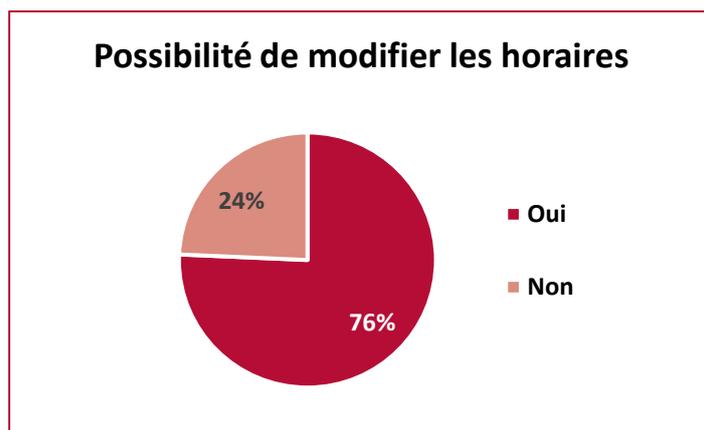


III.1.5. Arrangement des horaires en cas d'imprévus : une possibilité validée par une grande majorité des répondants

76% des répondants déclarent pouvoir modifier leurs horaires en s'arrangeant avec leurs collègues ou leur responsable (soit environ 3 répondants sur 4).

Tel n'est pas le cas pour **24%** des répondants (soit environ 1 répondant sur 4).

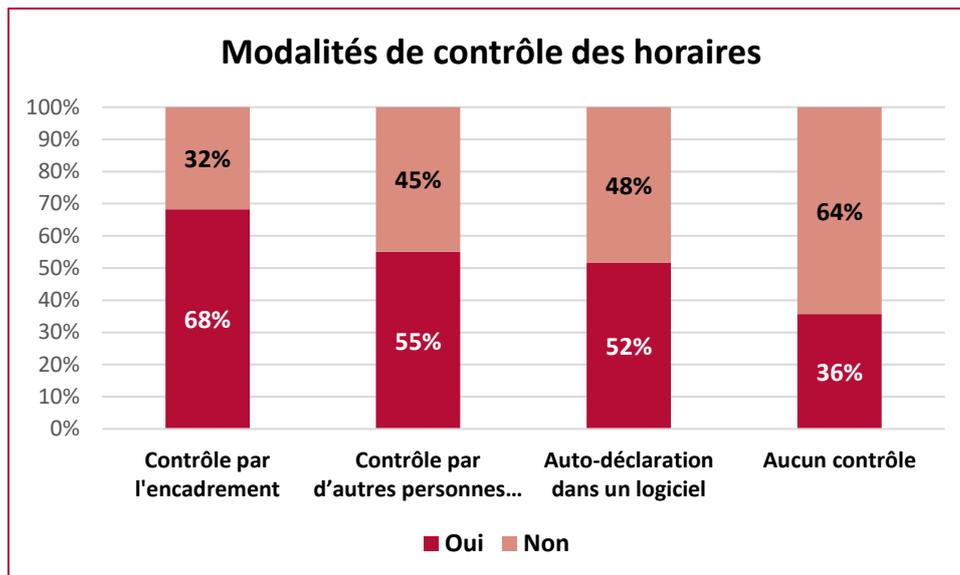
Le recoupement de ces répondants avec d'autres variables du questionnaire montre que leur situation est décorrélée du genre, puisqu'autant de femmes et d'hommes sont concernés par ce résultat. Elle est également décorrélée du statut (cela concerne aussi bien des CDD que des CDI), et elle est également décorrélée de la fonction occupée puisque cela concerne aussi bien des encadrants que des non-encadrants.



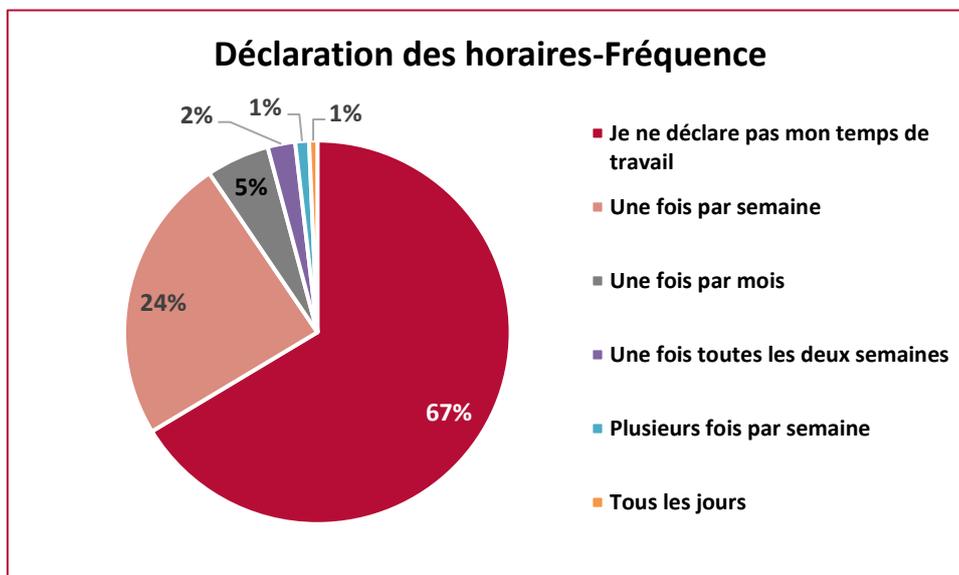
III.1.6. Modalités de contrôle et de déclaration des horaires

L'analyse des réponses montre trois résultats saillants :

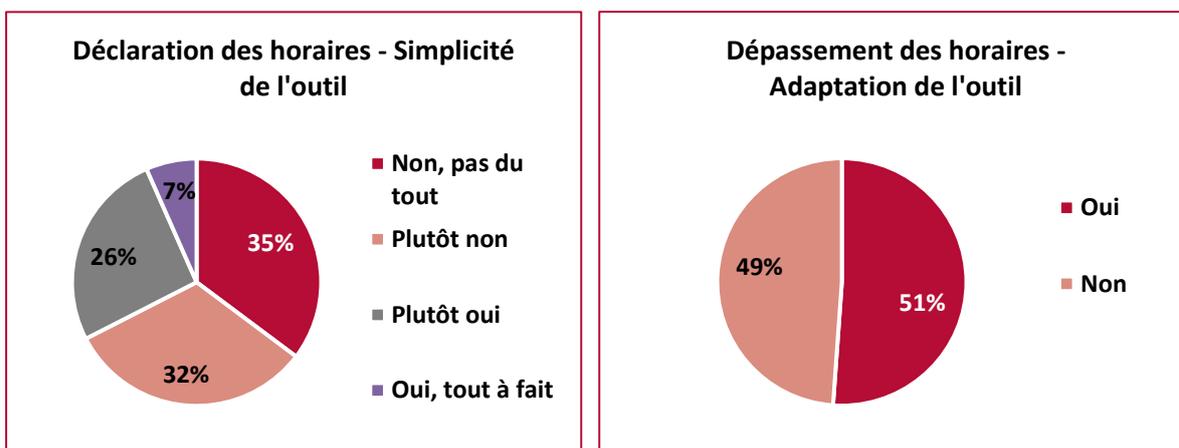
- **Le premier concerne les modalités de contrôle.** Il existe deux principales modalités de contrôle, par l'encadrement en premier lieu et ensuite par d'autres personnes « (par exemple vos collègues, RH, service planification, etc.) ». Notons par ailleurs qu'environ 1 répondant sur 3 déclare ne disposer d'aucun contrôle.



- **Le deuxième concerne la fréquence de déclaration des horaires.** 2 répondants sur 3 (67%) ne déclarent pas leur temps de travail.



- **Le troisième concerne l'outil de déclaration des horaires.** Les répondants qui utilisent un logiciel pour déclarer leurs horaires estiment que :
- L'outil n'est pas simple à utiliser ni adapté. Tel est l'avis de 67% des répondants (« *Non, pas du tout* », « *Plutôt non* »), soit 2 répondants sur 3 ;
 - L'outil n'est pas adapté aux déclarations des horaires en cas de dépassement. Tel est l'avis de 49% des répondants (« *Non* »), soit environ 1 répondant sur 2.



Nous constatons ici que les termes de l'Accord collectif du travail, de France Télévisions, en matière de suivi des amplitudes de travail et des dépassements, ne sont pas appliqués pour une partie des situations exprimées dans le questionnaire :

*« Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, **France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif [...]** Chaque semaine, le salarié valide un autodéclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'heure de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visée [...]. **Il indique, les dépassements effectués** qui donneront lieu à récupérations [...]. Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique. » (Section 2.1.3.4 Suivi de l'activité du salarié – page 100)*

III.1.7. Dépassement des horaires théoriques pour les salariés en décompte horaire et possibilité de compensation

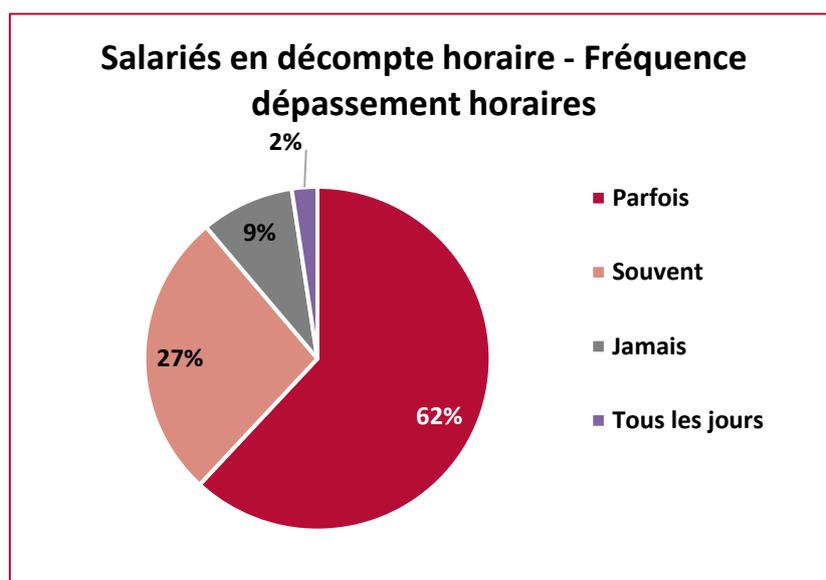
Pour les répondants au décompte horaire, seul 1 répondant sur 10 (9%) déclare ne « Jamais » dépasser ses horaires théoriques de travail.

À l'inverse :

- **29%** des répondants (soit environ 2 répondants sur 7) déclarent un **dépassement** des horaires théoriques assez **fréquent** (« *Tous les jours* », « *Souvent* »). La situation de ces répondants est décorrélée de leur catégorie professionnelle étant donné qu'il s'agit aussi bien de Journalistes que de PTA. Les services et les métiers concernés par cette situation sont les suivants :

Dépassement des horaires théoriques pour les salariés en décompte horaire	
Métiers concernés	Services / Secteurs concernés
Journaliste rédacteur reporter	Service Enquêtes et Reportages
Responsable d'Édition	Service Société et Sports JT
Documentaliste	Reportages et Moyens de l'Information
Chef de service d'information	Rédaction France 3 Toutes Régions
Journaliste reporter d'images	Assistant(e)s de Rédaction, des services et des éditions
Chef de service d'information	Service Politique
Chef monteur	Service JRI
Assistant(e) de rédaction	Pôle Édition des JT
Grand reporter	IV3
Journaliste spécialisé images	Planification
Infographiste	
Planificateur(trice) de moyens de liaison	
Chef d'Édition	
Planificateur(trice)	

- **62%** des répondants (soit environ 3 répondants sur 5) déclarent « **Parfois** » dépasser leurs horaires théoriques.



Ces situations de dépassements ne sont pas conformes aux termes de l'Accord collectif du temps de travail de France Télévisions :

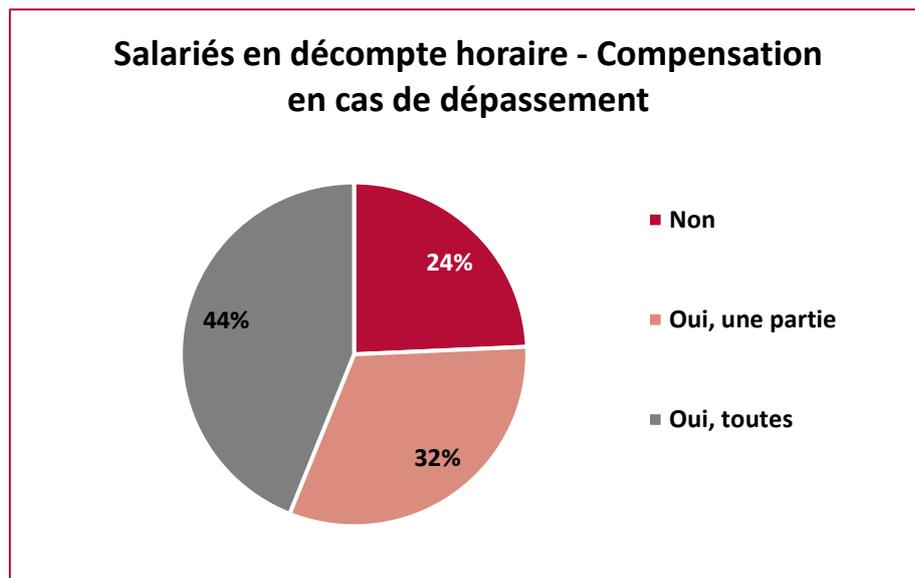
« Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-35 du Code du travail, les durées maximales sont fixées à :

1) **48 heures par semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.** Elle peut être dépassée aux conditions prévues par le Code du travail.

2) 10 heures par journée de travail. À titre dérogatoire, la durée journalière peut être portée à 12 heures... » (Section 3.2.2 Durées maximales – Journalistes au décompte horaire – page 194)

Pour les répondants (en décompte horaire) qui dépassent leurs horaires théoriques de travail, tous ne bénéficient pas d'une compensation totale (salaire ou repos) de leurs heures supplémentaires. En effet, hormis 44% des répondants qui déclarent bénéficier de toute leur compensation :

- 32% des répondants (soit environ 1 répondant sur 3) déclarent bénéficier de cette compensation sur une partie de leurs heures supplémentaires ;
- **24% des répondants (soit environ 1 répondant sur 4) déclarent ne pas bénéficier du tout de cette compensation.**



Pour rappel, la compensation des heures supplémentaires est une obligation du Code du travail et conventionnel (Accord collectif) à laquelle il faudra se conformer pour tous les salariés.

III.1.8. Amplitudes effectuées pour les répondants en forfait jour : des dépassements significatifs pour une part importante des répondants

DÉPASSEMENT DES 44H EN MOYENNE SUR 12 SEMAINES

Seuls **16%** des répondants (environ 1 répondant sur 6) déclarent ne « **Jamais** » dépasser **44h par semaine** en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Par conséquent, **84% des répondants déclarent dépasser cette amplitude hebdomadaire**, à une fréquence plus ou moins variée :

- **48%** des répondants dépassent « **Souvent** » à « **Très souvent** » cette moyenne, soit environ 1 répondant sur 2 ;
- **36%** des répondants dépassent « **Parfois** » cette moyenne, soit environ 3 répondants sur 8.

DÉPASSEMENT DES 48H PAR SEMAINE

20% des répondants (1 répondant sur 5) déclarent ne « **Jamais** » dépasser **48h par semaine**.

Par conséquent, **80% des répondants déclarent dépasser cette amplitude hebdomadaire**, à une fréquence plus ou moins variée :

- **34%** des répondants dépassent « **Souvent** » à « **Très souvent** » cette amplitude, soit environ 1 répondant sur 3. Les métiers et services / secteurs concernés sont les suivants :

<i>FJ - Dépassement des 48h en moyenne sur 12 semaines</i>	
<i>Métiers concernés</i>	<i>Services / Secteurs concernés</i>
Journaliste rédacteur reporter	Editions du matin et de la mi-journée
Journaliste spécialisé	Service Economie et Social
Rédacteur en chef	Service Météo
Journaliste reporter d'images	Reportages et Moyens de l'Information
Rédacteur en chef adjoint	Service Société et Sports JT
Adjoint au chef de service information	Service Politique
Grand reporter	Service Enquêtes et Reportages
Coordinateur échanges ntx et interntx	Service JRI
Adjoint au chef de service information	Service Régions
Chef monteur	Equipe Plateforme Internet
Chef d'Edition	Editions du soir
Responsable d'Edition	Pôle Edition des JT
Chef de service d'information	Service Economie et Social
Responsable de service	Editions du week-end
Chef de service d'information	Rédaction France 3 Toutes Régions
Charge(e) de production	IV3
Chef - opérateur(trice) de prise de vue	
Chef-opérateur(trice) son/mixeur (tvradio)	

- **47%** des répondants dépassent « **Parfois** » cette amplitude, soit environ un peu plus de 3 répondants sur 7.

Ces situations quelles que soient leurs fréquences et leur ampleur restent non-conformes aux termes de l'accord collectif du temps de travail de France Télévision :

« Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des journalistes, France Télévisions **s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif** afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

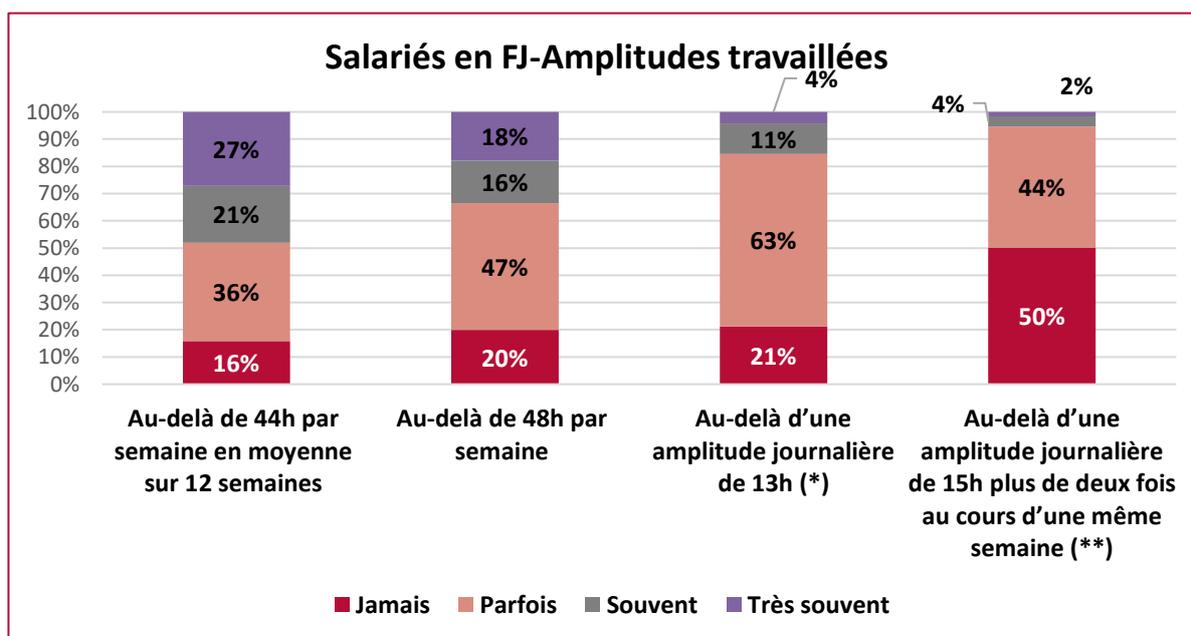
Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. » (Section 3.1.3.1 – Suivi de l'amplitude du travail – Page 191).

REPOS QUOTIDIEN

- **80%** des répondants déclarent travailler au-delà d'une amplitude journalière de 13h, et **ne bénéficient donc pas des 11heures de repos minimales entre deux journées** de travail. Pour la majorité de ces répondants (63%) la fréquence de ces situations est occasionnelle (« **Parfois** »).
- **50%** des répondants déclarent travailler au-delà d'une amplitude journalière de 15h, et **ne bénéficient donc pas des 9heures de repos minimales entre deux journées** de travail. Pour la majorité de ces répondants (44%) la fréquence de ces situations est occasionnelle (« **Parfois** »).

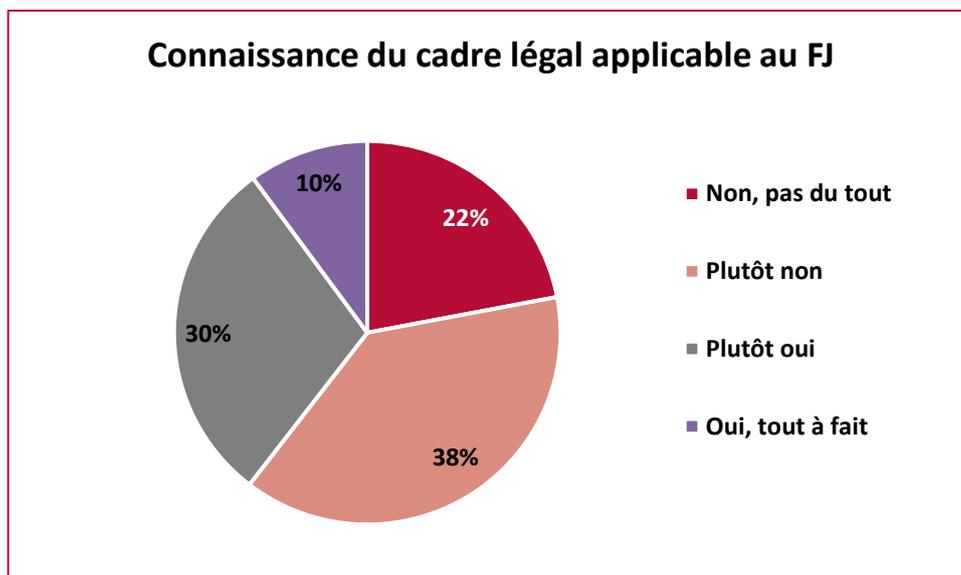
Ces situations ne sont pas conformes aux les termes de l'Accord collectif du temps de travail de France Télévisions :

« Les journalistes bénéficient d'un repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives. En conséquence, l'amplitude horaire maximale de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures. » (Section 3.3.2.1 – Repos quotidien – Page 199)



III.1.9. Cadre légal applicable au forfait-jour : l'absence d'informations pour une majorité des répondants

60% des répondants (soit 3 répondants sur 5) déclarent ne pas être suffisamment informés sur le cadre légal, les dispositions et les limites relatives au forfait jour (accord collectif d'entreprise, amplitude journalière maximale, durée hebdomadaire de travail maximale, etc.).



III.1.10. Des horaires de prise et de fin de service déterminés par la nature des activités exercées – Répondants en FJ

Les horaires de prise et de fin de service pour les répondants en FJ sont déterminés par quatre principales composantes de leur activité de travail :

- Les plannings de service (75% des répondants) ;
- Les horaires de tournage, de départ en reportage, etc. (71% des répondants) ;
- Les horaires d'éditions, de magazines, etc. (70% des répondants) ;
- Les horaires de réunions ou de conférences (51% des répondants).

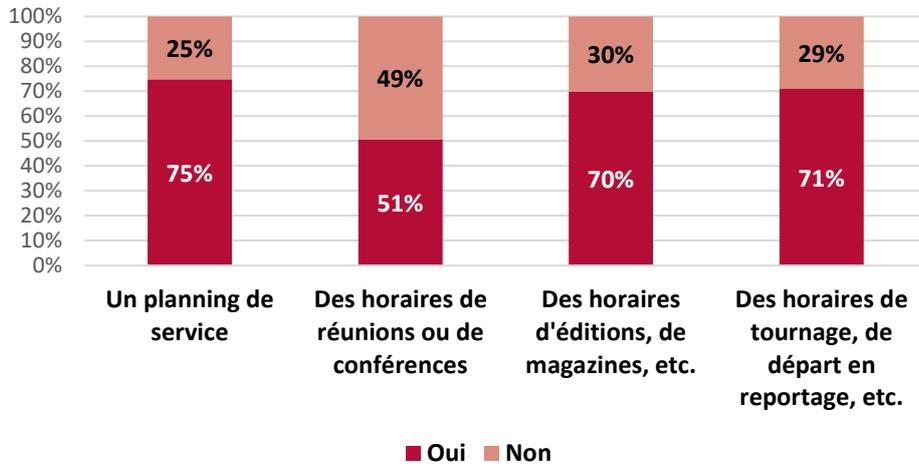
Ces résultats montrent que le degré d'autonomie des répondants en FJ reste très relatif / limité étant donné que l'organisation de leur horaire reste tributaire de plusieurs contraintes intrinsèques à leur activité.

Or, ce critère (l'autonomie de l'emploi du temps notamment) est l'une des conditions nécessaires à la mise en place et la validité du FJ.

« Les salariés disposent d'une grande liberté pour organiser leur emploi du temps. »¹

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/les-conventions-de-forfait>

Horaires de prise et de fin de service

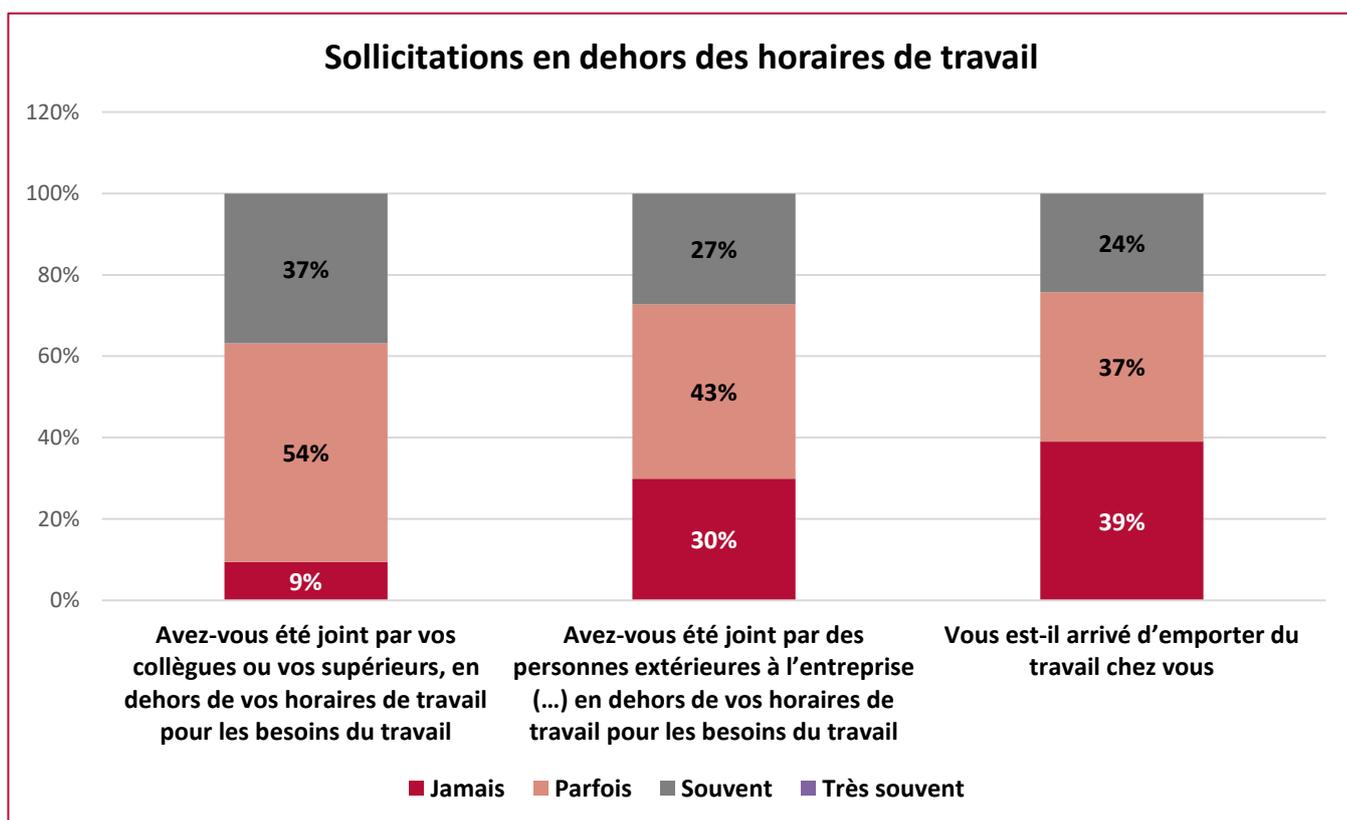


III.2. Équilibre vie professionnelle/ vie personnelle

III.2.1. Sollicitations des salariés en dehors des horaires de travail

L'analyse des réponses montre les principaux résultats suivants :

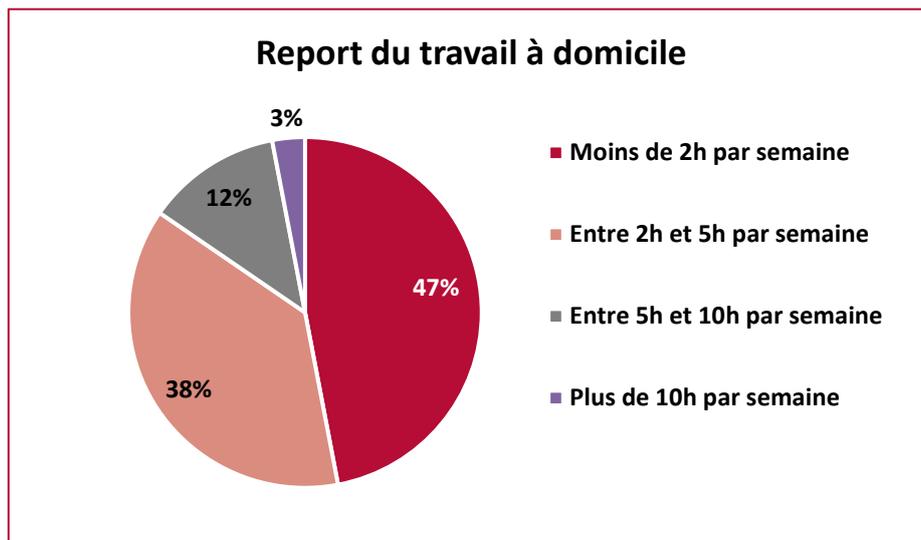
- Les répondants sont sollicités davantage par leurs collègues ou encadrements que par des acteurs externes :
 - Environ 3 répondants sur 8 (37%) déclarent « Souvent » être sollicités par des collègues ou l'encadrement en dehors de leurs horaires de travail ;
 - Plus de la moitié des répondants (54%) déclare la même contrainte, mais de manière moins fréquente (« Parfois ») ;
- 39% des répondants (soit environ 2 répondants sur 5) déclarent ne « Jamais » emporter du travail chez eux. Tel n'est pas le cas pour environ 1 répondant sur 4 (24%) qui déclare devoir le faire de manière fréquente (« Souvent »).



III.2.2. Report du travail à domicile

L'analyse des résultats montre que le travail emporté au domicile implique, pour plus de la moitié des répondants concernés (53%), dure plus de deux heures de temps par semaine :

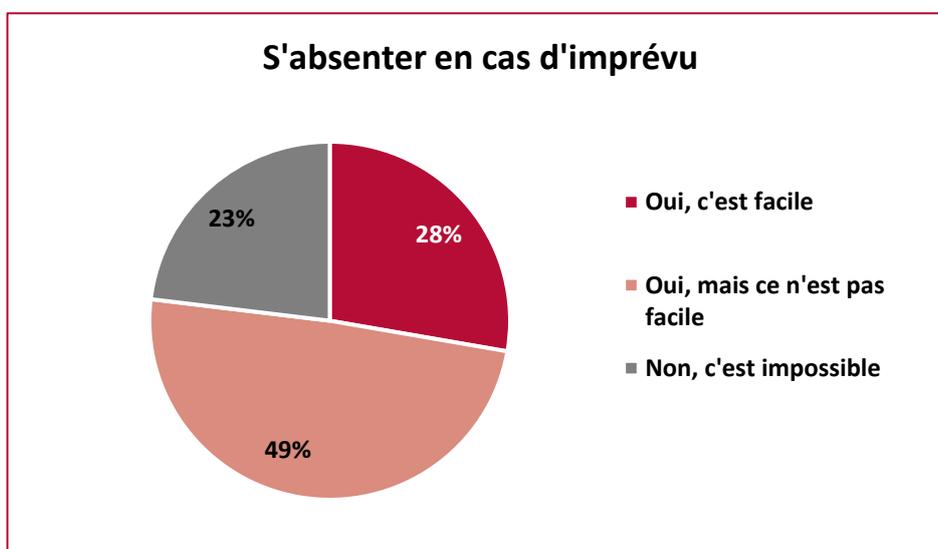
- 50% des répondants déclarent que le travail emporté à la maison nécessite entre 2 et 10 heures de travail par semaine ;
- 3% déclarent plus de 10 heures de temps de travail par semaine (à domicile – travail emporté).



III.2.3. Possibilité de s'absenter en cas d'imprévu personnel ou familial

Une majorité des répondants (77%) déclare pouvoir s'absenter en cas d'imprévu personnel ou familial. Cependant environ la moitié de ces répondants (49%) déclare ne pas pouvoir s'absenter facilement.

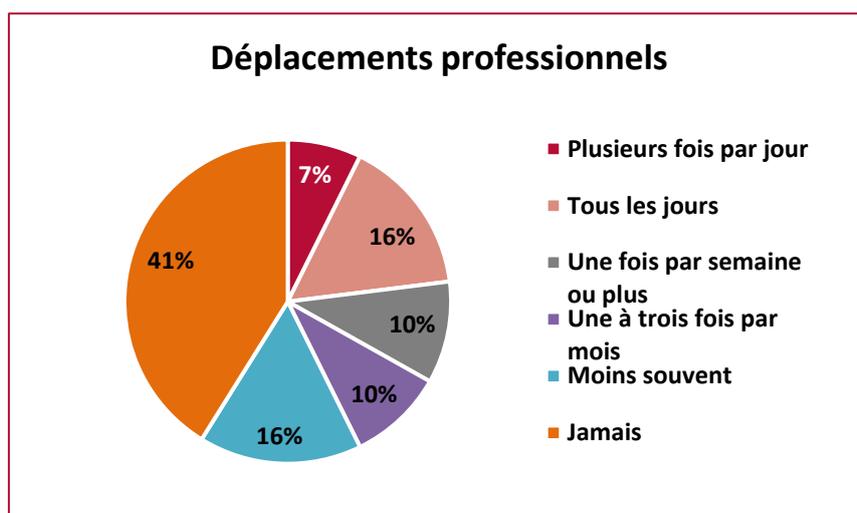
Par ailleurs, pour presque **1 répondant sur 4 (23%) cette absence est impossible.**



III.2.4. Déplacements professionnels dans le cadre de l'activité de travail : environ 60% des répondants concernés, à des fréquences variées

L'analyse des résultats montre que 59% des répondants sont concernés par des déplacements professionnels dans le cadre de leur activité, à des fréquences plus ou moins variées.

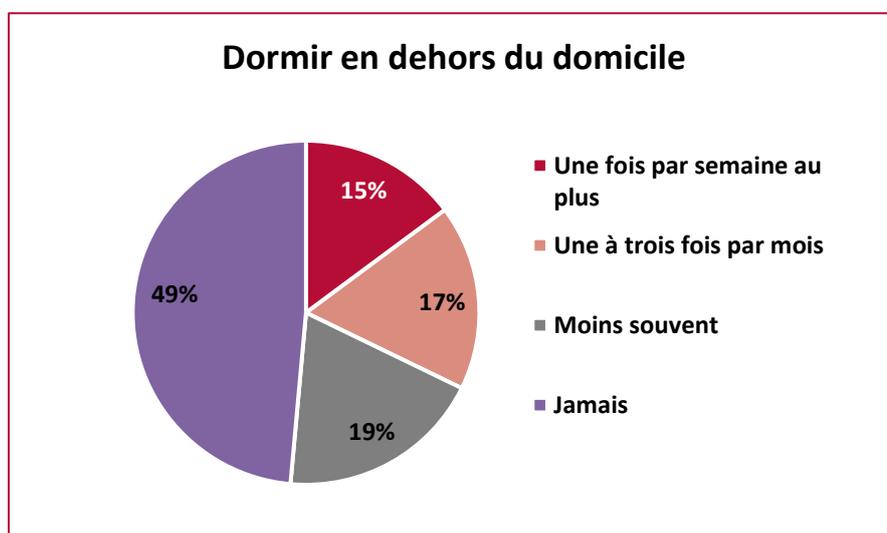
Parmi ces répondants, 33% (soit **1 répondant sur 3**) sont concernés par une fréquence importante de ces déplacements allant de **plusieurs fois par jours à plusieurs fois par semaine**.



III.2.5. Dormir en dehors du domicile pour des raisons professionnelles : au moins 50% des répondants concernés, à des fréquences variées

L'analyse des résultats montre que 51% des répondants déclarent être obligés de dormir hors leur domicile, à des fréquences plus ou moins variées.

Parmi ces répondants, 32% (soit **1 répondant sur 3**) sont concernés par une fréquence allant **d'une fois par semaine à trois fois par mois**.

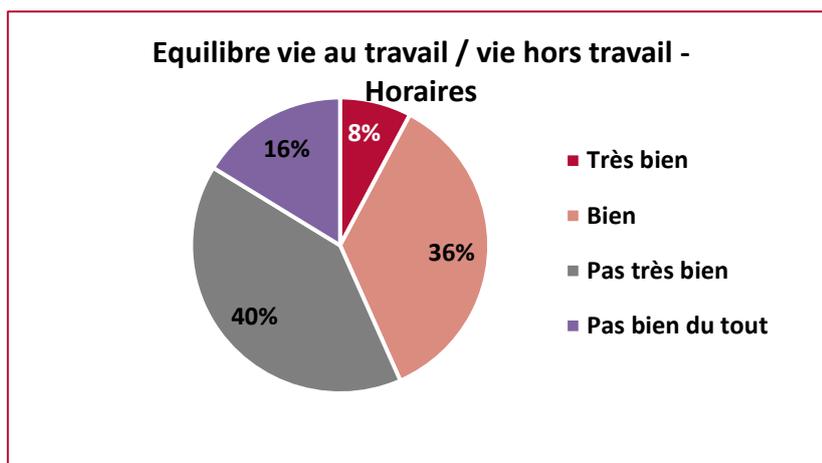


III.2.6. Horaires de travail et engagements sociaux ou familiaux : une articulation difficile pour plus de 50% des répondants

L'analyse des résultats montre que **56%** des répondants déclarent que leurs horaires de travail ne s'accordent « **Pas très bien** », voire « **Pas bien du tout** » avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors du travail.

Le recoupement de ce résultat avec d'autres variables montre que ces situations semblent être décorrélées du genre des répondants étant donné que la proportion des femmes concernées (45%) est presque équivalente à celle des hommes. Toutefois, ce résultat semble concerner davantage de Journalistes (60%) que de PTA.

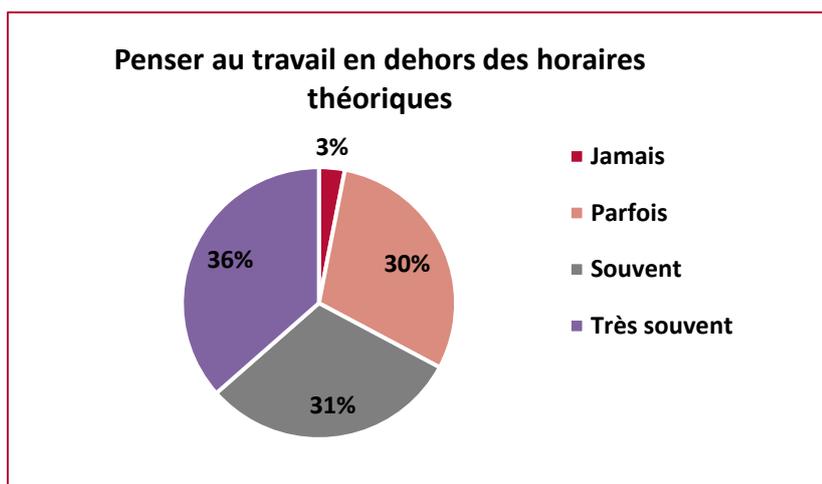
Ces résultats reflètent une **tension dans l'équilibre de la vie au travail et la vie hors travail** pour les répondants concernés. Cette tension constitue une des principales causes de **risques psychosociaux** au travail.



III.2.7. Envahissement de la pensée par l'activité en dehors des horaires théoriques du travail : plus de 65% des répondants concernés de manière fréquente

L'analyse des résultats montre que **97%** des répondants déclarent continuer à penser au travail en dehors de leurs horaires théoriques de travail. **Pour 67% des répondants cet envahissement est fréquent : « Souvent » à « Très souvent ».**

Cette contrainte qui concerne une part importante des répondants est un facteur supplémentaire de risque professionnel, car elle **ne facilite pas le repos et les ressources de récupération** et implique ainsi un risque de **fatigue chronique** (charge mentale notamment).



III.3. Intensité et charge de travail

III.3.1. Quantité de travail et contraintes temporelles : environ 1 répondant sur 2 concerné par le travail dans l'urgence et la densification du travail

L'analyse des réponses montre deux résultats saillants :

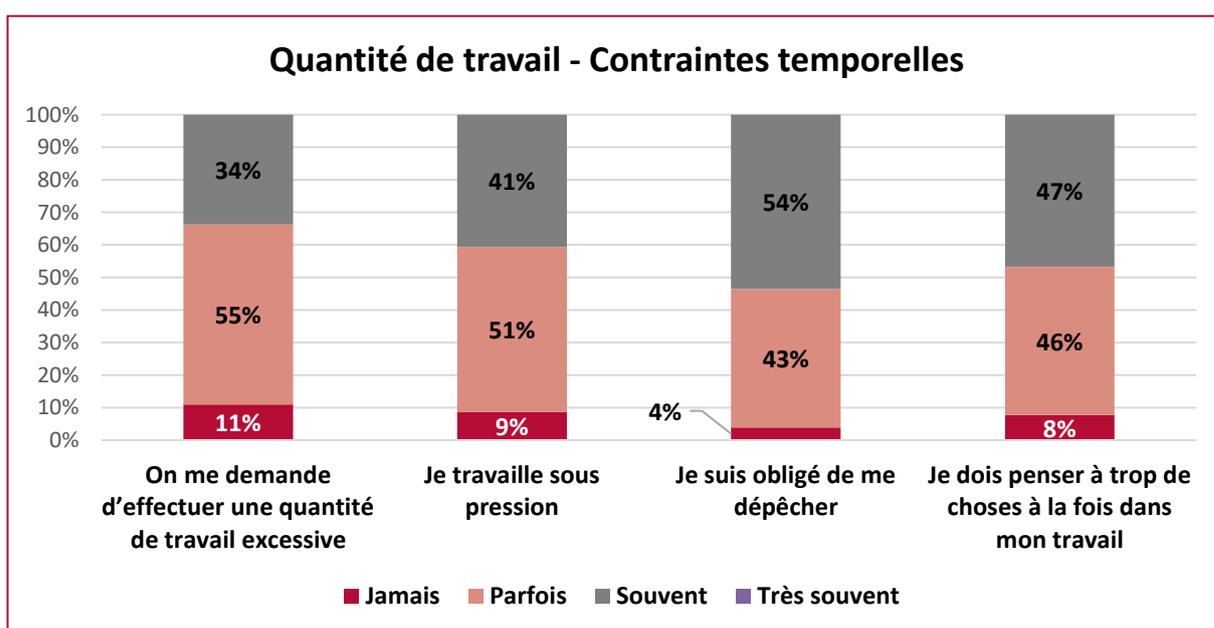
- 54% des répondants déclarent être « Souvent » obligés de se dépêcher ;
- 47% des répondants (soit environ 3 répondants sur 7) déclarent « Souvent » être obligés de penser à trop de choses à la fois dans leur travail.

Ces deux principaux résultats illustrent l'existence de situations de travail dans l'urgence et de densification du travail pour une part importante des répondants.

Par ailleurs,

- Seuls 9% des répondants déclarent ne « Jamais » travailler sous pression :
 - Plus de la moitié des répondants (51%) déclare « Parfois » travailler sous pression ;
 - **Au moins 2 répondants sur 5 (41%) déclarent « Souvent » travailler sous pression ;**
- Seuls 11% des répondants déclarent ne « Jamais » faire face à une quantité excessive de travail :
 - Plus de la moitié des répondants (55%) déclare « Parfois » faire face à une quantité excessive de travail ;
 - Au moins 1 répondant sur 3 (34%) déclare « Souvent » faire face à une quantité excessive de travail.

Le travail sous pression et la quantité excessive de travail ne représentent donc pas des situations de travail isolées ou minoritaires.

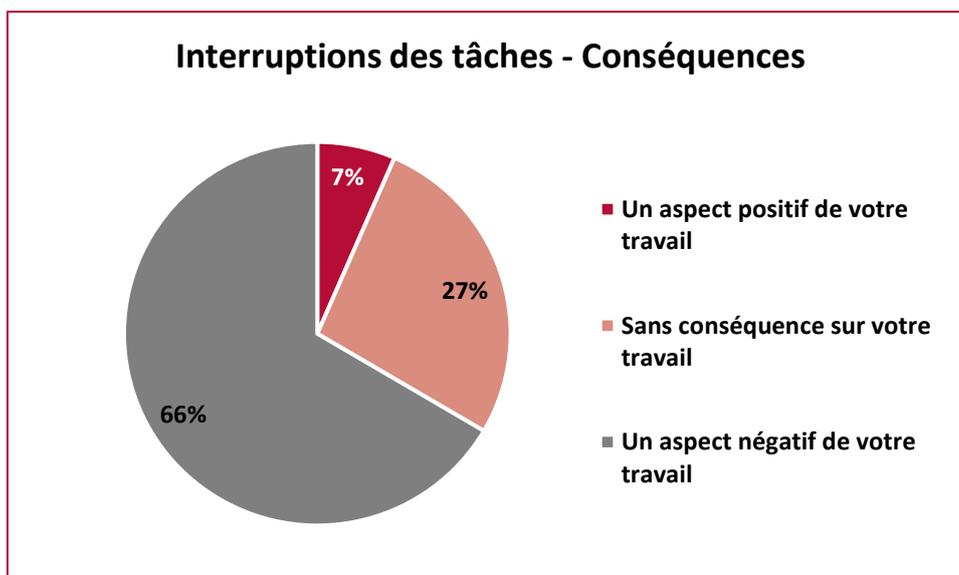
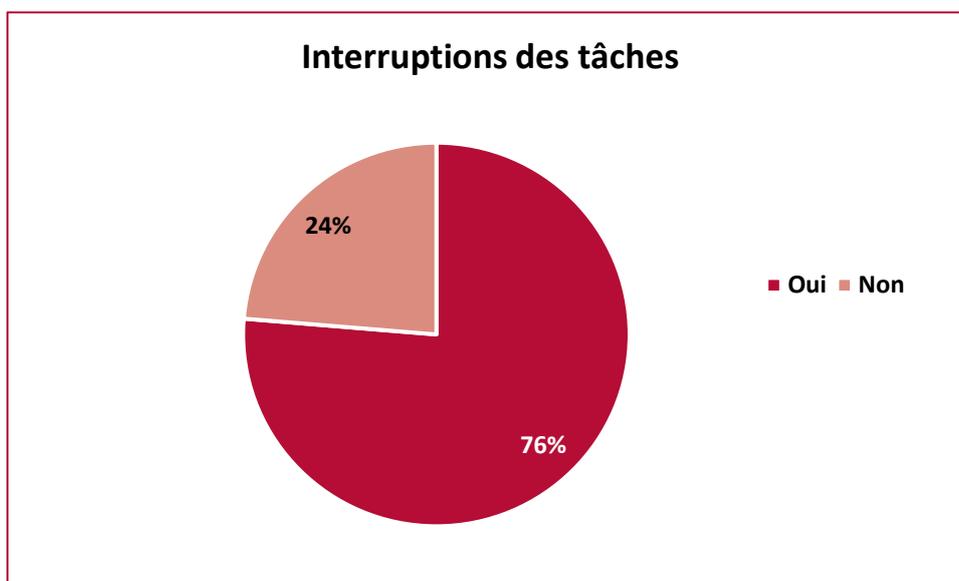


III.3.2. Interruptions des tâches : une contrainte qui concerne la majorité des répondants et qualifiée négativement

76% des répondants déclarent **devoir fréquemment interrompre une tâche** qu'ils sont en train de faire pour en effectuer une autre non prévue.

Pour **66%** de ces répondants, ces coupures de tâches ont **un aspect négatif** sur leur travail.

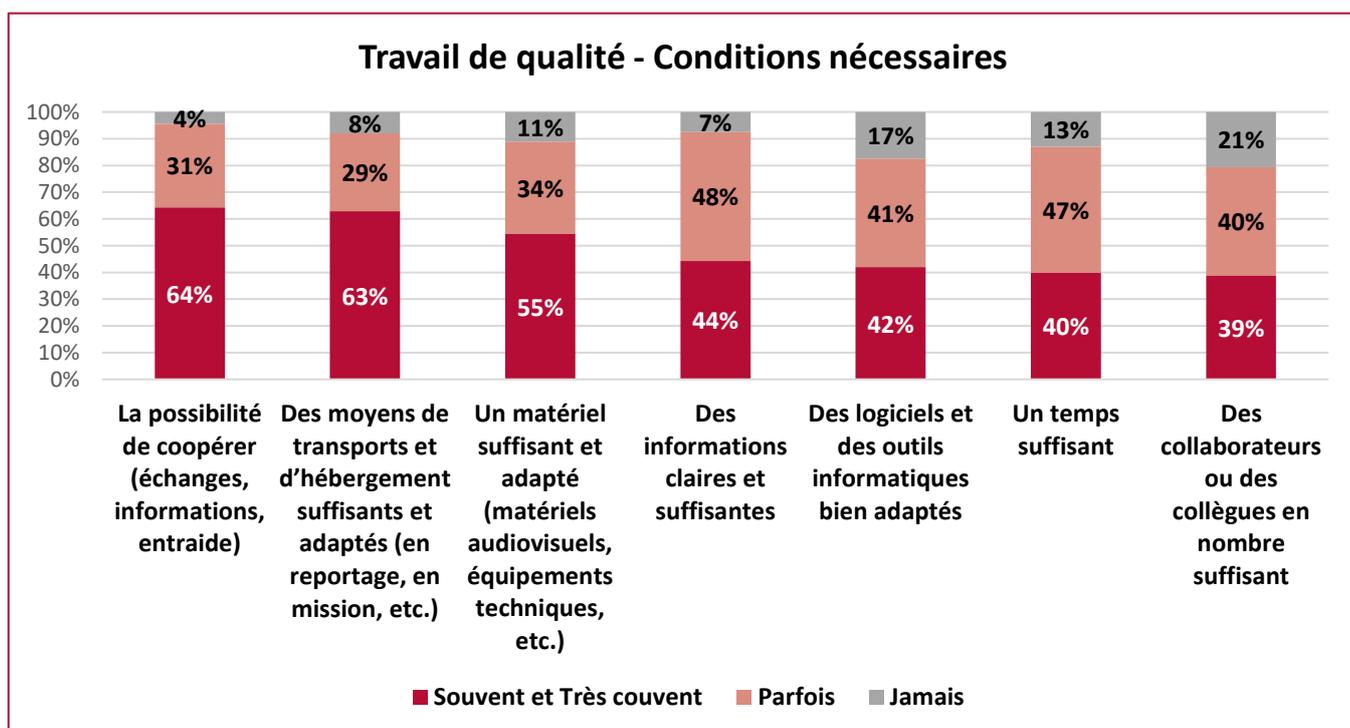
Pour rappel, les coupures et interruptions de travail, couplées au travail dans l'urgence et la densification du travail génèrent **plusieurs situations de risques : fatigue, irritation, oublis, erreurs...**



III.3.3. Conditions nécessaires pour un travail de qualité : certaines sont réunies, d'autres restent à renforcer

L'analyse des réponses montre les principaux résultats suivants :

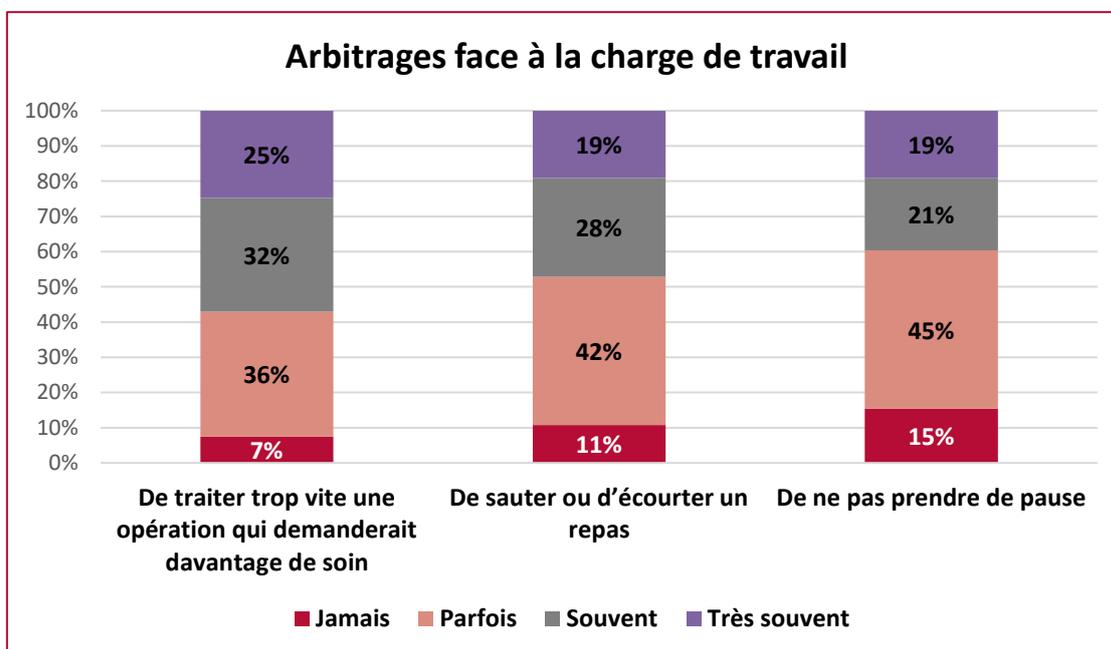
- La possibilité de coopérer, les moyens de transports et d'hébergement, le matériel suffisant et adapté ne font pas défaut pour plus de la moitié des répondants ;
- Les informations claires et suffisantes font défaut pour plus de la moitié des répondants à des fréquences plus ou moins variées ;
- Trois principales conditions sont absentes pour une partie des répondants :
 - Environ 1 répondant sur 5 (21%) déclare ne « Jamais » disposer de collaborateurs ou des collègues en nombre suffisant ;
 - 1 répondant sur 6 (17%) déclare ne « Jamais » disposer de logiciels et d'outils informatiques bien adaptés ;
 - 1 répondant sur 8 (13%) déclare ne « Jamais » disposer de temps suffisant.



III.3.4. Arbitrages face à la charge de travail : travail dans l'urgence et réduction des pauses

L'analyse des résultats montre :

- **93%** des répondants déclarent **traiter trop vite une opération** qui demanderait davantage de soin, en raison de leur charge de travail. Parmi les 93%, **57%** procèdent de la sorte de manière **fréquente** (« Souvent » et « Très souvent ») ;
- **89%** des répondants déclarent **sauter ou écourter un repas** pour faire face à la charge de travail, dont **47%** le font de manière **fréquente** (« Souvent » et « Très souvent ») ;
- **85%** des répondants déclarent **ne pas prendre de pause** pour faire face à la charge de travail, dont **40%** le font de manière **fréquente** (« Souvent » et « Très souvent »).

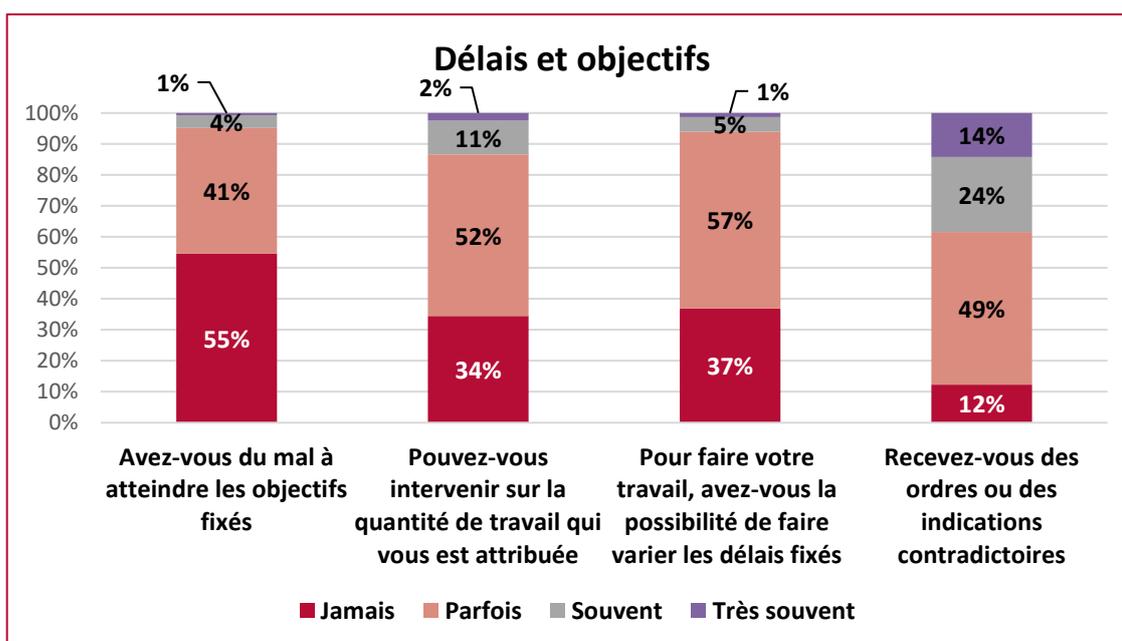


III.4. Autonomie au travail

III.4.1. Quantité de travail et délais : une autonomie de régulation qui reste limitée

L'analyse des réponses montre les résultats suivants :

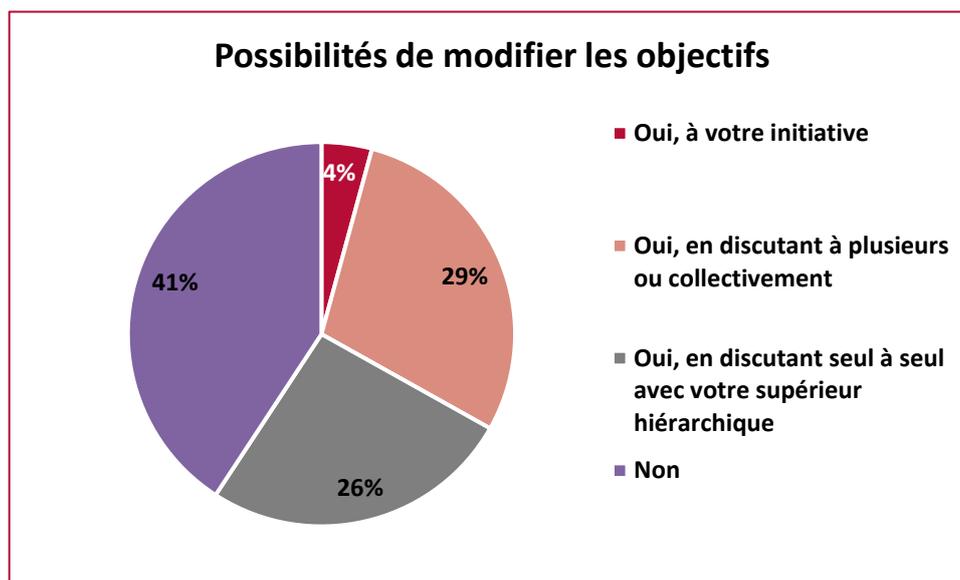
- **L'atteinte des objectifs.** 55% des répondants n'ont pas de mal à atteindre leurs objectifs. Tel n'est pas le cas pour les 45% du reste des répondants : environ 3 répondants sur 7 ont du mal à atteindre leurs objectifs, à des fréquences plus ou moins variées (« Parfois » à « Très souvent ») ;
- **La possibilité de réguler la quantité de travail ou les délais** n'est pas une marge de manœuvre possible pour tous les répondants :
 - Possibilité d'intervenir sur la quantité de travail :
 - Seuls 13% des répondants (1 répondant sur 8) déclarent « Souvent » à « Très souvent » pouvoir intervenir sur la quantité de travail attribuée ;
 - 34% des répondants (soit environ 1 répondant sur 3) déclarent ne « Jamais » y parvenir.
 - Possibilité d'intervenir sur les délais :
 - Seuls 6% des répondants déclarent « Souvent » à « Très souvent » avoir la possibilité de faire varier les délais fixés ;
 - 37% des répondants (soit environ 3 répondants sur 8) déclarent ne « Jamais » disposer de cette possibilité.
- **Cohérence des ordres et des indications.** 87% des répondants déclarent recevoir des indications et des ordres contradictoires avec des fréquences plus ou moins variées (« Souvent » à « Très souvent » pour 38% des répondants).



III.4.2. Possibilité de modifier les objectifs : une autonomie encore plus limitée

L'analyse des réponses montre les résultats suivants :

- Environ 2 répondants sur 5 (**41%**) déclarent **ne pas disposer** de la possibilité de modifier ces objectifs ;
- Très peu de répondants (**4%**) **parviennent, à leur initiative, à modifier les objectifs** assignés ;
- 2 répondants sur 7 (29%) arrivent à modifier ces objectifs à travers des discussions collectives, et 1 répondant sur 4 (26%) y parvient en discutant seul à seul avec son supérieur hiérarchique.

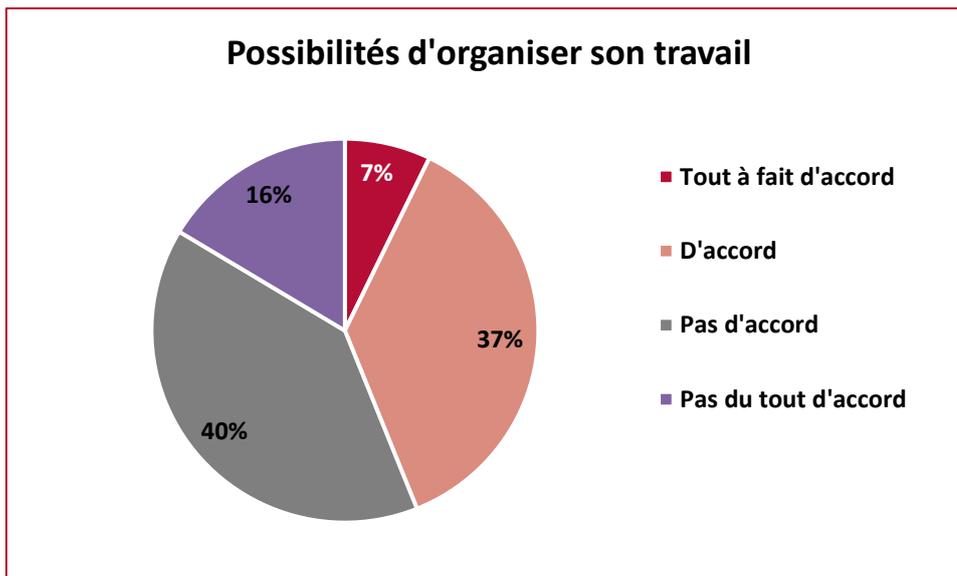


III.4.3. Possibilité d'organiser son travail : 1 répondant sur 2 ne parvient pas à organiser son travail de la manière qui lui convient le mieux

L'analyse des réponses montre deux principaux résultats :

- Plus de la moitié des répondants (**56%**) soit environ 4 répondants sur 7 déclarent **qu'ils ne parviennent pas à organiser leur travail** de la manière qui leur convient le mieux (« Pas d'accord » et « Pas d'accord du tout ») ;
- 3 répondants sur 7 (**44%**) **déclarent y parvenir** (« D'accord » et « Tout à fait d'accord »).

Ces résultats renforcent ainsi le constat que les marges de régulation et l'autonomie des répondants restent limitées.



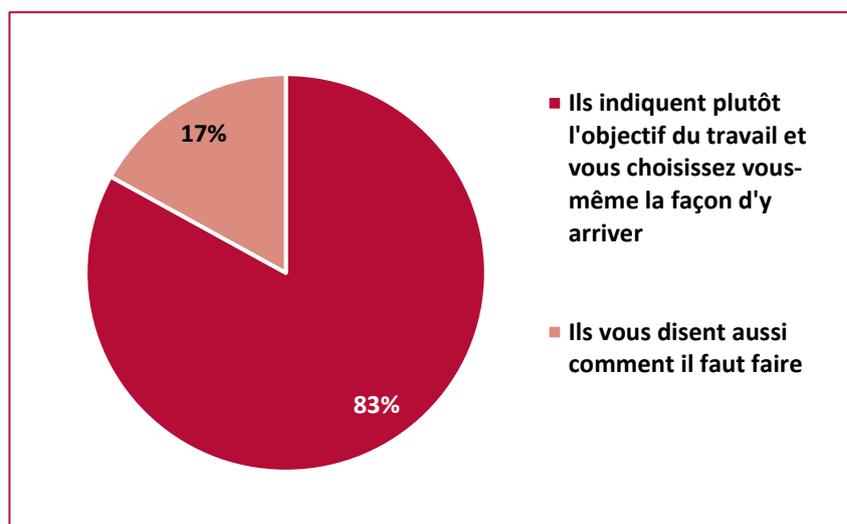
III.4.4. Prescription des objectifs au détriment de la façon de faire

L'analyse des résultats montre que 83% des répondants déclarent que les objectifs sont donnés par leurs supérieurs hiérarchiques, mais la façon d'y arriver est choisie par eux-mêmes.

Ce résultat peut être interprété comme une autonomie laissée aux répondants pour choisir la manière de remplir leurs objectifs. Cependant, si l'on recoupe ce résultat avec le précédent (56% des répondants déclarent qu'ils ne parviennent pas à organiser leur travail de la manière qui leur convient le mieux), nous faisons l'hypothèse qu'il ne s'agit pas d'une réelle autonomie organisationnelle, étant donné que la majorité des répondants ne dispose pas des moyens de régulation pour organiser son travail.

Cela traduirait une organisation assez contraignante et génératrice d'un risque d'isolement (absence de cadre, de moyens de régulations...) : les répondants doivent « *se débrouiller* » par eux-mêmes afin d'atteindre les objectifs qui leur sont assignés.

Ces hypothèses méritent d'être instruites par une enquête qualitative.



III.4.5. L'entretien annuel d'évaluation : 1 répondant sur 6 n'en bénéficie pas

L'analyse des résultats montre que 82% des répondants déclarent bénéficier d'un entretien annuel d'évaluation. Par conséquent, 18% soit environ 1 répondant sur 6 ne bénéficient pas de cet entretien.

Pour rappel, il s'agit ici d'une modalité obligatoire par le Code du travail.

III.4.6. Contenu de l'entretien annuel d'évaluation : le temps de travail n'est pas abordé pour 1 répondant sur 2

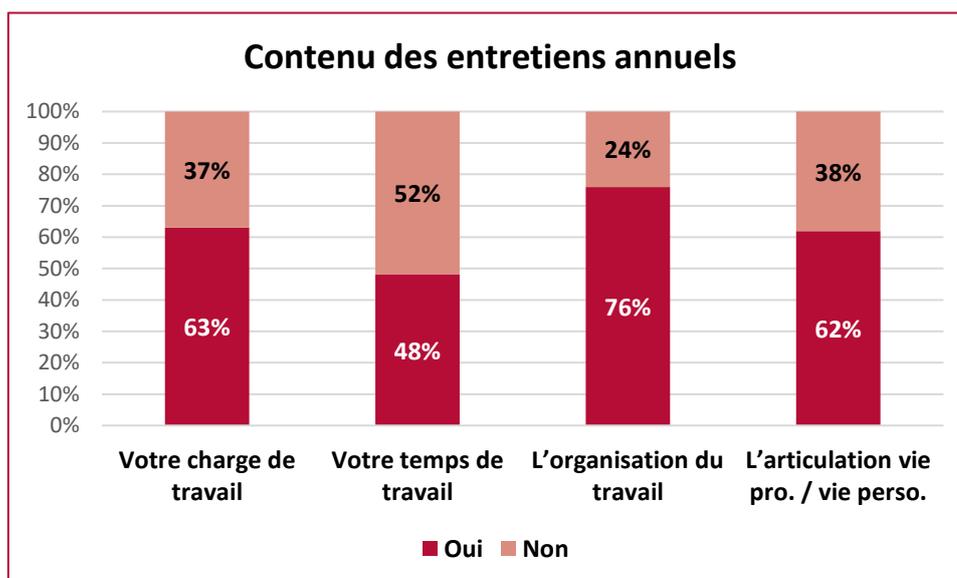
L'analyse des résultats montre que la majorité des répondants (entre 76% et 62%) déclare que l'entretien annuel d'évaluation porte sur :

- L'organisation du travail (76%);
- La charge de travail (63%);
- L'articulation entre la vie au travail et la vie hors travail (62%).

En revanche, un peu plus de la moitié des répondants (52%) déclare que cet entretien ne porte pas sur le temps de travail.

Par conséquent :

- Pour environ 1 répondant sur 4 (24%) l'entretien annuel d'évaluation ne porte pas sur l'organisation du travail ;
- Pour environ 3 répondants sur 8 (37%) l'entretien annuel d'évaluation ne porte pas sur la charge de travail ;
- Pour 3 répondants sur 8 (38%) l'entretien annuel d'évaluation ne porte pas sur l'articulation entre la vie au travail et la vie hors travail ;
- Pour environ 1 répondant sur 2 (52%) l'entretien annuel d'évaluation ne porte pas sur le temps de travail.



Nous constatons ainsi que ces situations sont non-conformes aux termes de l'**Accord collectif** du temps de travail de France Télévisions qui stipule :

« A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé. En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail. Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation. » (Section : b) Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail – Pages 92 et 93.)

Pour rappel, en matière de suivi de la charge de travail pour les salariés au FJ, le **Code du travail** prescrit les éléments suivants :

➤ **Article L3121-60**

« L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. »

➤ **Article L3121-65**

« I.-A défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

*1° L'employeur établit un **document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;*

*2° L'employeur s'assure que la **charge de travail du salarié est compatible** avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;*

*3° L'employeur organise **une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle** ainsi que sa rémunération.*

II.-À défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17. »

Par ailleurs, le suivi de la charge de travail est le point clé du dispositif rappelé par la **Cour de cassation** (Cass. soc., 29 juin 2011, no 09-71.107 ; Cass. soc., 26 sept. 2012, no 11-14.540 ; Cass. soc., 24 avr. 2013, no 11-28.398 ; Cass. soc., 2 juill. 2014, no 13-11.940 ; voir *supra*).

Il faut s'assurer, à intervalles réguliers, que la charge de travail a été évaluée de telle sorte que non seulement le forfait ne soit pas impossible à respecter, mais également que soient respectés les repos **quotidiens et hebdomadaires et une durée du travail raisonnable**.

Si l'évaluation de la charge de travail est un préalable à la mise en place d'un forfait en jours, elle n'est pas suffisante. Il convient d'en suivre l'évolution pour adopter d'éventuels correctifs et prendre en compte les événements imprévus.

Si la Cour de cassation a considéré dans un premier temps que la non-mise en œuvre des modalités de suivi prévues ne suffit pas à rendre illicite et dépourvue d'effet la convention de forfait conclue (Cass. soc., 13 janv. 2010, no 08-43.201 ; Cass. soc., 7 déc. 2010, no 09-40.750), elle considère désormais que **ces mesures étant nécessaires pour garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, leur non-respect a pour conséquence que la convention de forfait est privée d'effet** (Cass. soc., 29 juin 2011, no 09-71.107 ; Cass. soc., 2 juill. 2014, no 13-11.940).

Il en résulte que le salarié peut alors réclamer le paiement des heures supplémentaires (Cass. soc., 29 juin 2011, précité), et une indemnisation spécifique pour dissimulation d'heures (Cass. soc., 19 févr. 2014, no 12-22.174 et n° 12-28.170), ou obtenir des dommages-intérêts, voire prendre acte de la rupture de son contrat de travail au tort de son employeur (Cass. soc., 26 sept. 2012, précité).

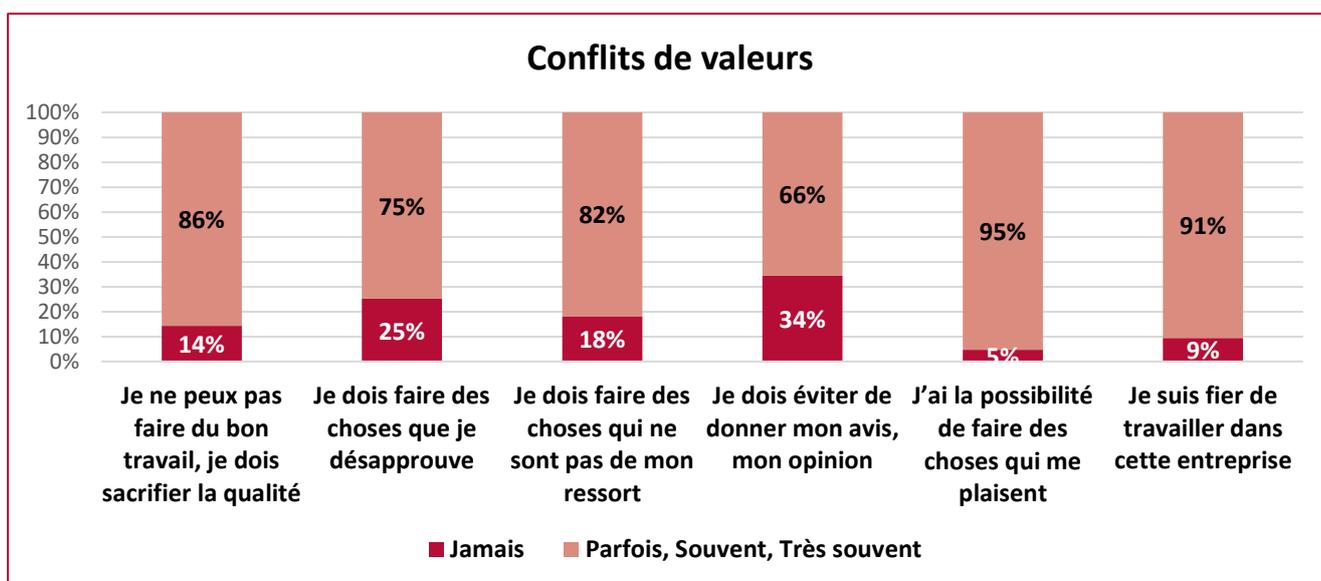
III.5. Situations de conflit de valeur : indicateurs et fréquences

L'analyse des réponses montre quatre principaux résultats qui témoignent de l'existence d'un conflit de valeur chez la majorité des répondants, à des fréquences plus ou moins variées :

- 86% des répondants déclarent être dans l'incapacité d'effectuer du bon travail ;
- 82% des répondants déclarent devoir effectuer des choses qui ne sont pas de leur ressort ;
- 75% des répondants déclarent devoir faire des choses qu'ils désapprouvent ;
- 66% des répondants déclarent être obligés de ne pas exprimer leur avis ou leur opinion.

Dans le même temps, une large majorité des répondants déclare :

- Avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent (95% des répondants) ;
- Être fiers de travailler dans cette entreprise.

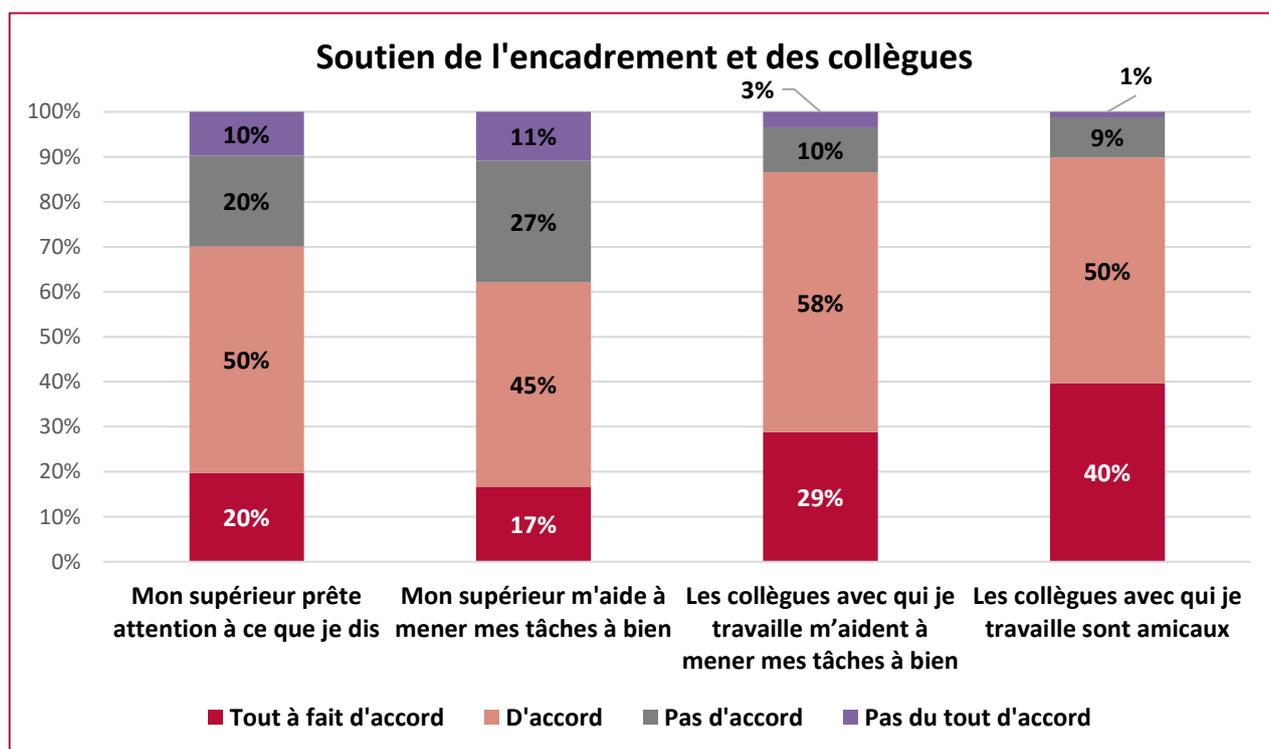


III.6. Rapports sociaux au travail

III.6.1. Soutien de l'encadrement et des collègues : un facteur de ressource

Le soutien des collègues est plus important que celui de l'encadrement même si ce dernier concerne la majorité des répondants :

- Soutien des collègues :
 - 90% des répondants déclarent entretenir des relations amicales avec leurs collègues ;
 - 87% des répondants déclarent bénéficier d'une aide de leurs collègues.
- Soutien de l'encadrement :
 - 70% des répondants déclarent bénéficier d'une attention de leur supérieur hiérarchique ;
 - 62% des répondants déclarent bénéficier de l'aide de leur supérieur hiérarchique pour mener à bien leurs tâches.

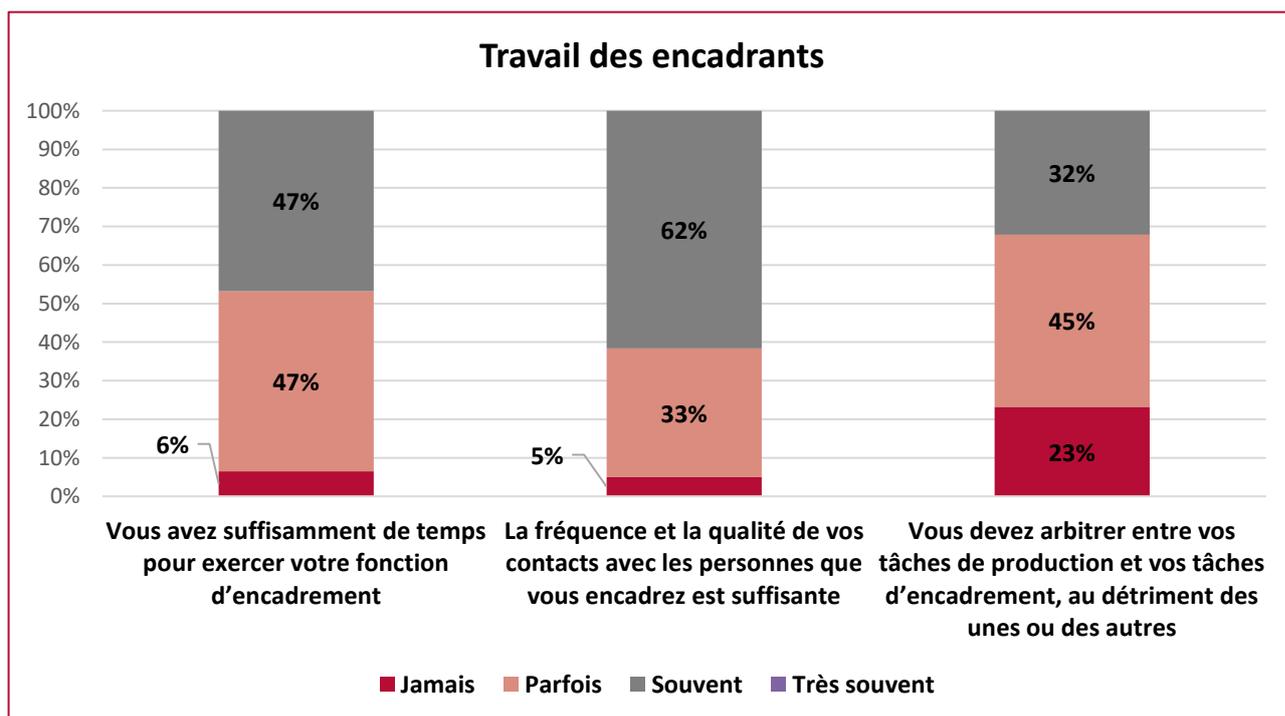


III.6.2. Travail des encadrants : des indicateurs d'une pression temporelle

L'analyse des réponses montre les résultats suivants :

- **53%** des répondants (encadrement) ne disposent que « Parfois » voire « Jamais » de temps suffisant pour exercer leur fonction d'encadrement :
 - 47% parmi eux déclarent n'en disposer que « Parfois » ;
 - 6% déclarent n'en disposer « Jamais »
- **77%** des répondants déclarent devoir arbitrer entre les tâches de production et les tâches d'encadrement au détriment des unes ou des autres :
 - 32% parmi eux déclarent « Souvent » devoir faire cet arbitrage ;
 - 45% déclarent « Parfois » être obligés d'effectuer cet arbitrage.

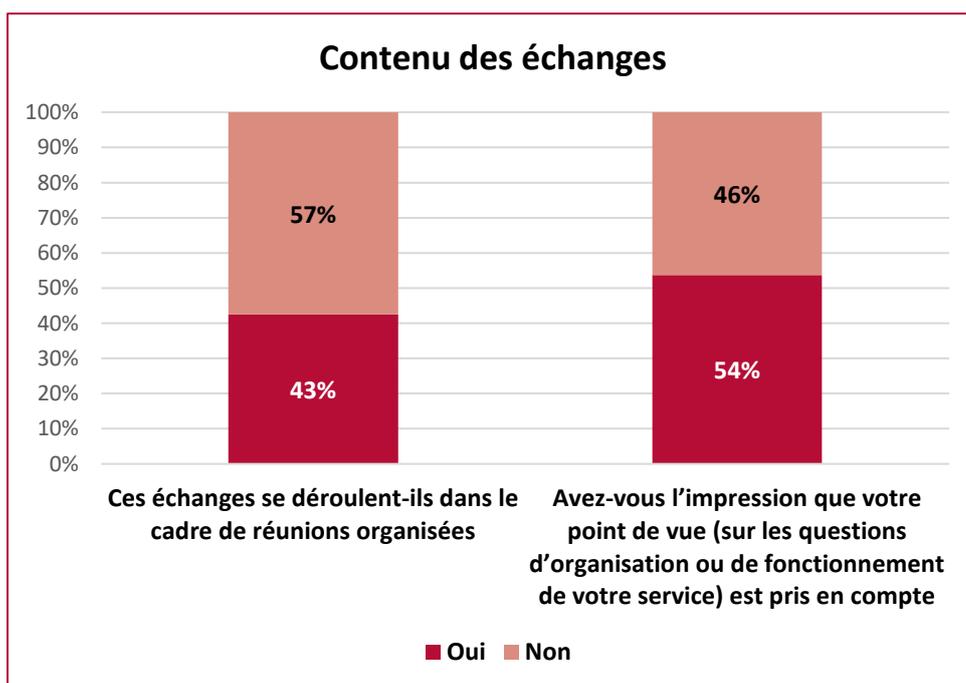
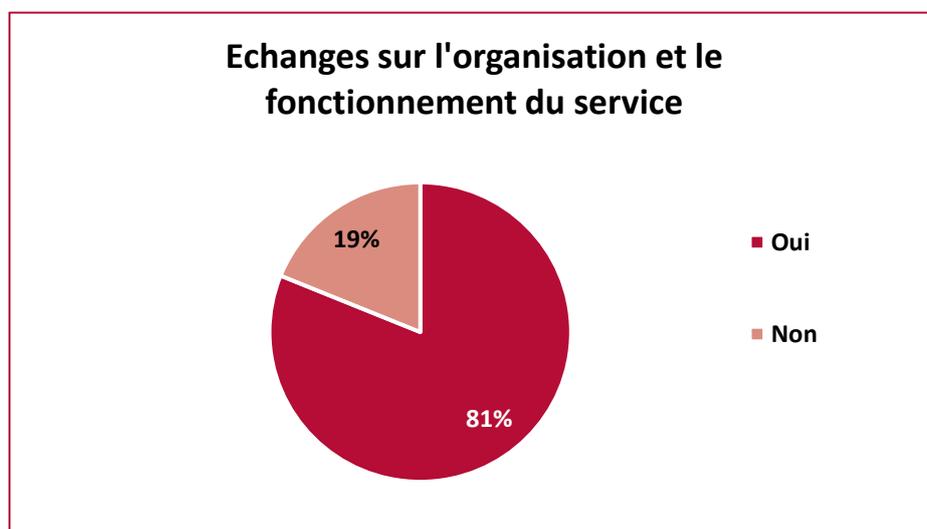
Ces indicateurs supposent l'existence de contraintes temporelles ou d'une charge de travail excessive pour cette catégorie de personnel. Ces hypothèses méritent une analyse qualitative afin d'instruire ces problématiques et déterminer les mesures de prévention adaptées.



III.6.3. Échanges sur l'organisation du travail : des temps informels importants, mais une relative prise en compte du point de vue des salariés

L'analyse des réponses montre trois résultats importants :

- **81%** des répondants déclarent **disposer de temps collectifs pour échanger** sur l'organisation et le fonctionnement de leur service ;
- **La majorité de ces échanges s'effectuent sur des temps informels** (57% des répondants déclarent que ces échanges n'ont pas lieu dans le cadre de réunions organisées) ;
- **Plus de 2 répondants sur 5 (46%)** déclarent que leur **point de vue** (sur les questions d'organisation ou de fonctionnement de votre service) **n'est pas pris en compte**.

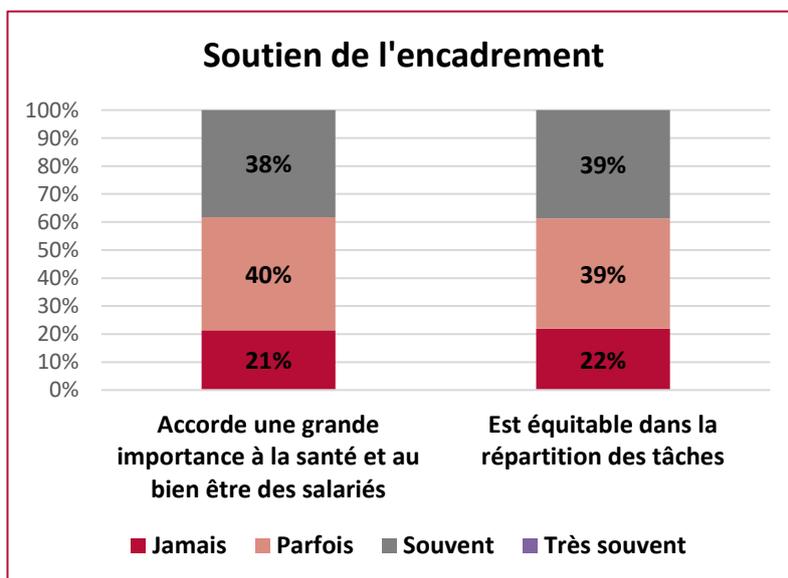


III.6.4. Santé au travail et l'équité de traitement : une attention de l'encadrement à renforcer

L'analyse des réponses montre trois principaux résultats :

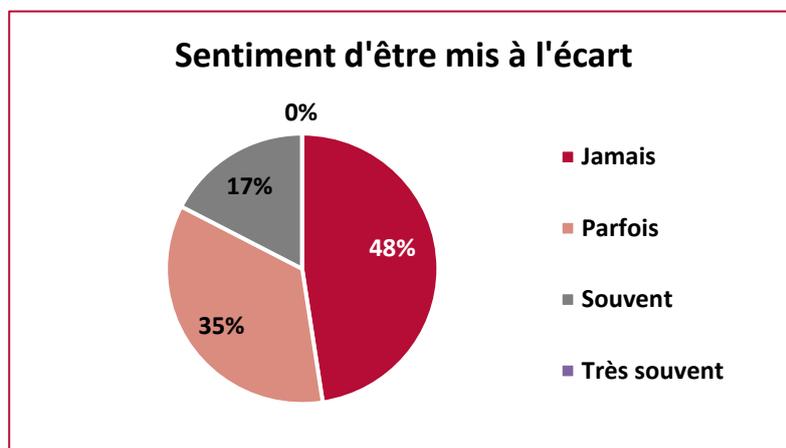
- 3 répondants sur 8 (38%) déclarent que « Souvent » leur supérieur accorde une grande importance à la santé et au bien-être des salariés, et est équitable dans la répartition des tâches.
- 2 répondants sur 5 (40%) déclarent que cette attention est moins fréquente (« Parfois ») ;
- Un peu plus de 1 répondant sur 5 (22%) déclare que son supérieur hiérarchique n'accorde « Jamais » une grande importance à la santé et au bien-être des salariés, et n'est « Jamais » équitable dans la répartition des tâches.

Ces résultats montrent ainsi que l'attention de l'encadrement devra davantage être renforcée vis-à-vis de ces critères afin qu'elle puisse concerner une plus grande part des salariés et de manière plus fréquente.



III.6.5. Sentiment d'être mis à l'écart : une situation qui concerne 1 répondant sur 2

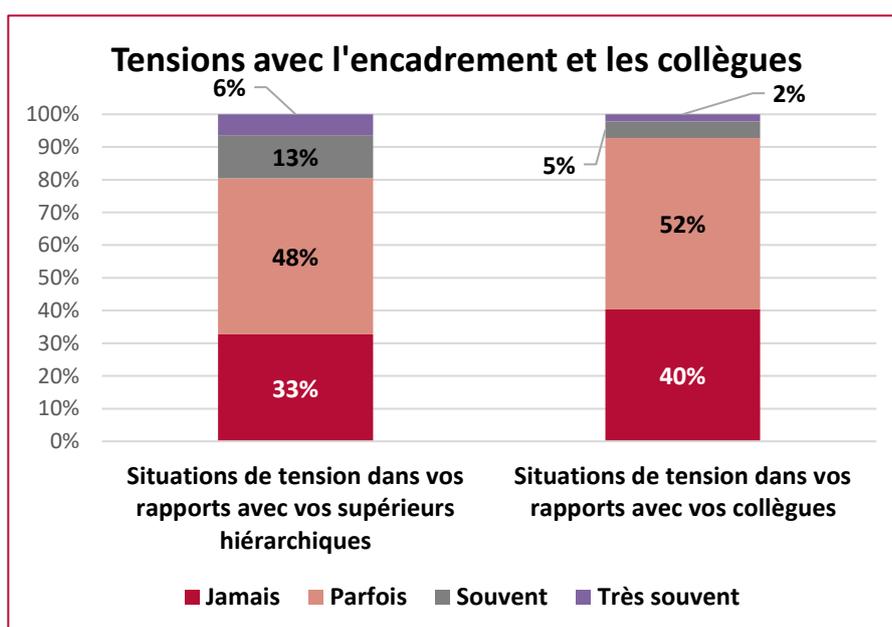
L'analyse des résultats montre qu'au moins 1 répondant sur 2 se sent « Parfois » voire « Souvent » mis à l'écart de certaines tâches ou activités au sein de son service (reportages, éditions, etc.) (52% des répondants).



III.6.6. Situations de tensions avec l'encadrement plus prononcées qu'avec les collègues

L'analyse des réponses montre les résultats suivants :

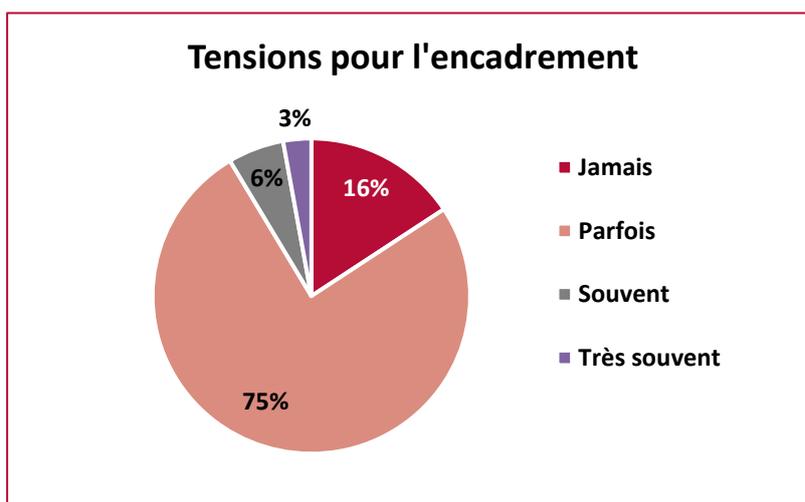
- Environ 1 répondant sur 5 (19%) déclare vivre « Souvent » et « Très souvent » des situations de tensions avec l'encadrement, contre 7% des répondants qui déclarent être le cas avec leurs collègues ;
- 1 répondant sur 3 (33%) déclare ne « Jamais » vivre des situations de tensions avec l'encadrement, contre 2 répondants sur 5 (40%) qui déclarent ne « Jamais » vivre des situations de tensions avec leurs collègues.



III.6.7. Situations de tensions confirmées par les réponses de l'encadrement

84% des répondants (encadrants) déclarent vivre des situations de tensions avec les personnes qu'ils encadrent à des fréquences plus ou moins variées :

- « Parfois » : 75% des répondants ;
- « Souvent » et « Très souvent » : 9% des répondants.

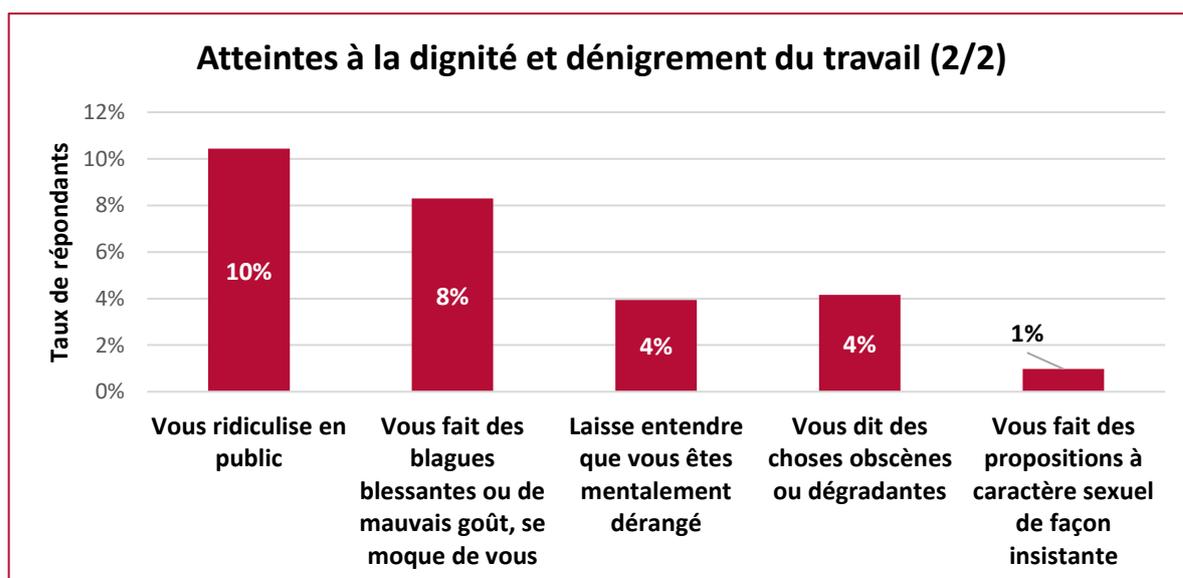
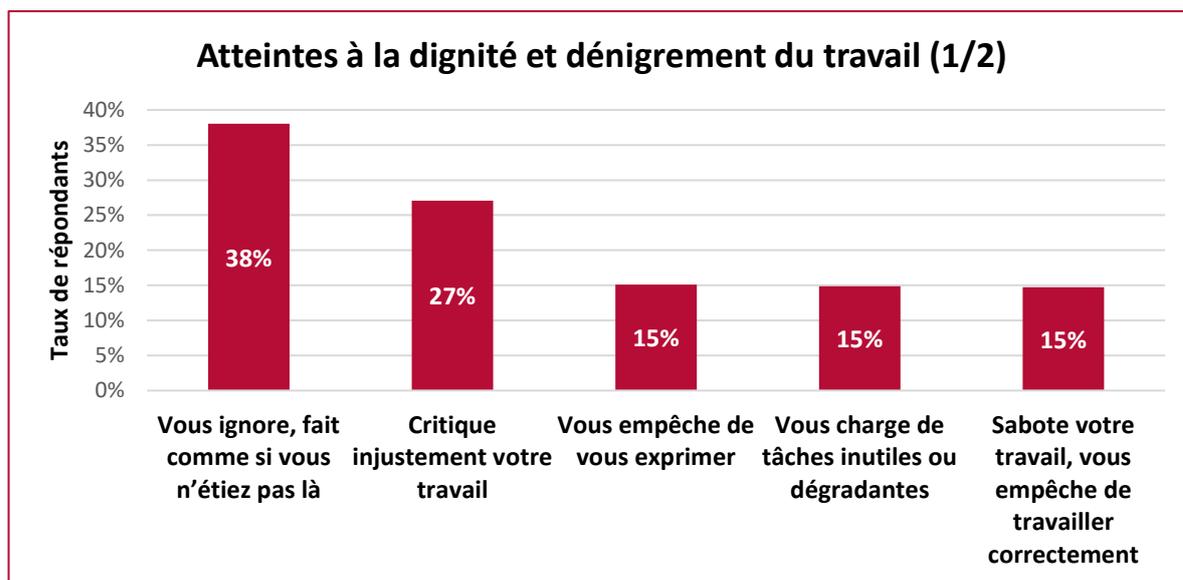


III.6.8. Situations difficiles dans le travail : des indicateurs d'atteintes à la dignité et de dénigrement du travail

L'analyse des réponses montre l'existence de plusieurs situations difficiles pour certains salariés. Il s'agit de situations d'atteinte à la dignité de la personne et au dénigrement de son travail. Même si ces situations ne concernent pas la majorité des répondants, elles restent néanmoins graves pour la santé mentale et psychique des répondants concernés.

Le nombre de répondants concernés par ces situations est le suivant :

- 156 répondants déclarent être ignorés ;
- 109 répondants déclarent avoir des critiques injustes de leur travail ;
- 62 répondants déclarent être empêchés de s'exprimer ;
- 60 répondants déclarent être chargés de tâches inutiles ou dégradantes ;
- 60 répondants déclarent que leur travail fait l'objet de sabotage et qu'ils sont empêchés de travailler correctement ;
- 43 répondants déclarent être ridiculisés en public ;
- 34 répondants déclarent avoir subi des blagues blessantes, de mauvais goût, des moqueries ;
- 17 répondants déclarent recevoir des propos obscènes ou dégradants ;
- 16 répondants déclarent qu'une ou plusieurs personnes laissent entendre qu'ils sont mentalement dérangés ;
- 4 répondants déclarent avoir subi des propositions à caractère sexuel de façon insistante.

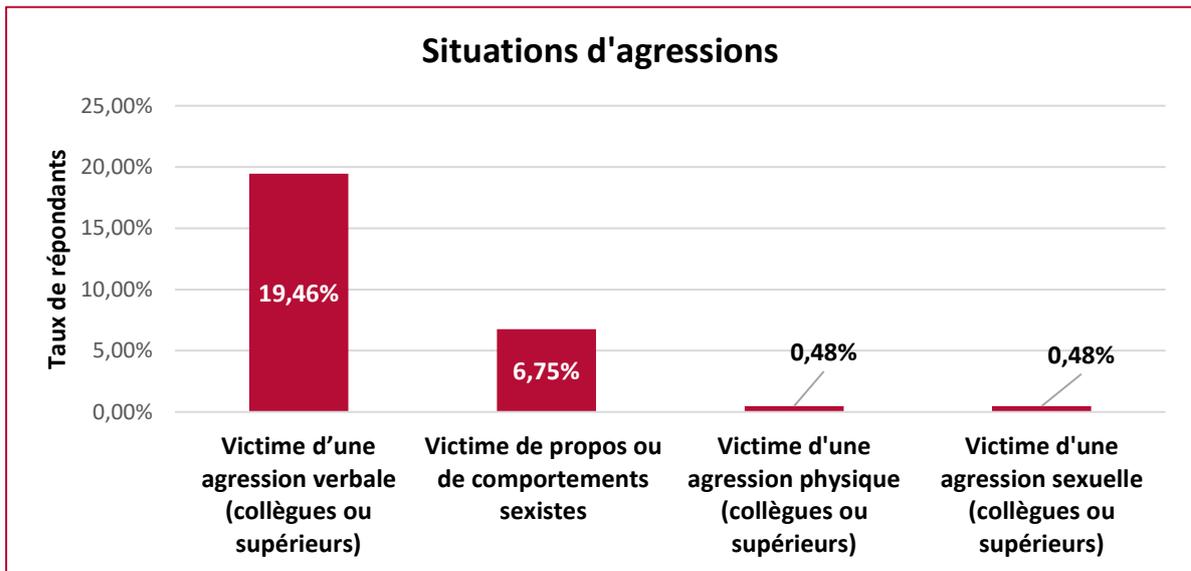


III.6.9. Situations d'agressions de natures différentes : un renforcement nécessaire de la prévention

Comme pour les situations difficiles au travail, le questionnaire a révélé l'existence de situations d'agressions de différentes natures. Elles ne concernent que quelques répondants, mais elles représentent néanmoins des situations graves du point de vue légal, mais aussi du point de vue des conséquences sur la santé physique et mentale des répondants.

Le nombre de salariés concernés par des situations d'agressions est le suivant :

- 80 répondants déclarent avoir été victimes d'une agression verbale de la part des collègues ou des supérieurs ;
- 28 répondants déclarent avoir été victimes de propos ou de comportements sexistes (remarques déplacées, comportement humiliant ou dégradant, etc.) ;
- 2 répondants déclarent avoir été victimes d'une agression sexuelle de la part des collègues ou des supérieurs ;
- 2 répondants déclarent avoir été victimes d'une agression physique de la part des collègues ou des supérieurs.



RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

➤ Article L1152-1 du Code du travail

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

➤ Article L1153-1 du Code du travail

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

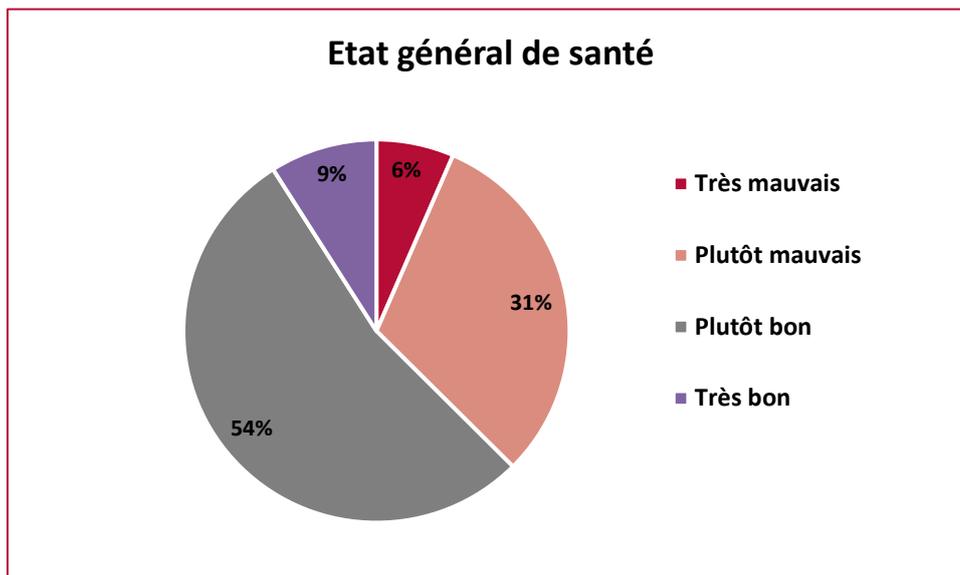
➤ Article L1142-2-1 du Code du travail

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

III.7. Santé au travail

III.7.1. État de santé général

63% des répondants déclarent un état de santé général « Très bon » et « Plutôt bon ». Par conséquent, 37% des répondants soit environ 3 répondants sur 8, déclarent un état de santé « Mauvais », voire « très mauvais ».



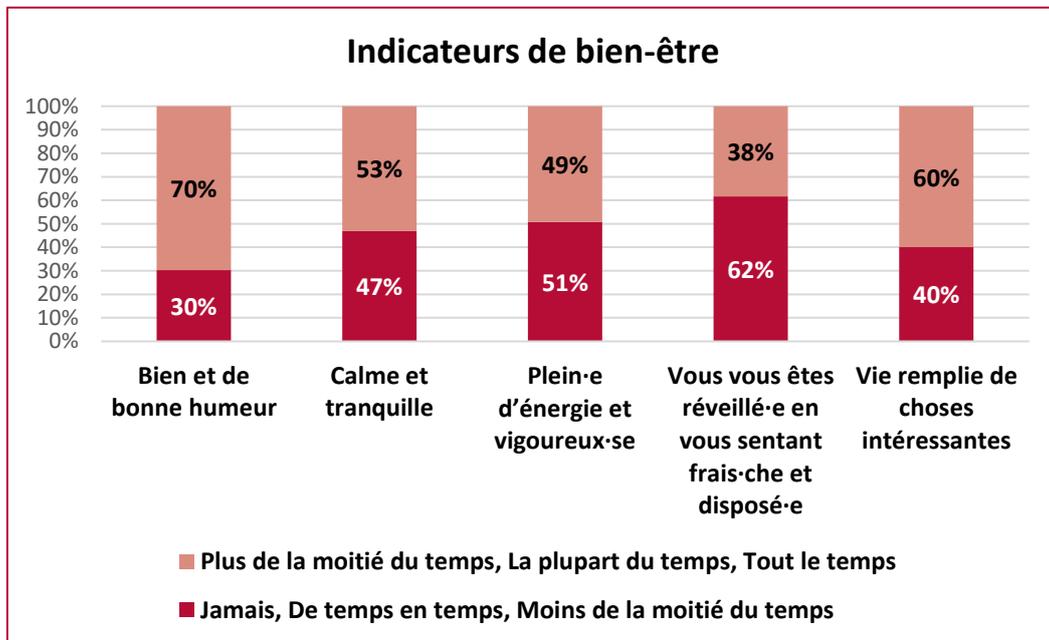
Les métiers et services les plus concernés par des répondants ayant déclaré un état de santé général « Très mauvais », « Plutôt mauvais » sont les suivants :

Services / Secteurs et Métiers les plus concernés (+ de 10 Répondants)			
Métier	Nbre	Service / Secteur	Nbre
Grand reporter	22	Reportages et Moyens de l'Information	59
Chef monteur	14	Service JRI	13
Journaliste spécialisé	10	Service Société et Sports JT	10
Journaliste rédacteurs reporter	10	Service Politique	10
Technicien(ne) exploit. Vidéo audiovisuelle	10	Assistant(e)s de Rédaction, des services et des éditions	10
Rédacteurs en chef	10		

III.7.2. Indicateurs de bien-être

Les tendances des résultats obtenus sont les suivantes :

Items	<i>Jamais, De temps en temps, Moins de la moitié du temps</i>	<i>Plus de la moitié du temps, La plupart du temps, Tout le temps</i>
Se sentir bien et de bonne humeur	Environ 2 répondants sur 3	Environ 3 répondants sur 10
Se sentir calme et tranquille	Environ 1 répondant sur 2	Environ 1 répondant sur 2
Se sentir plein d'énergie et vigoureux	Environ 1 répondant sur 2	Environ 1 répondant sur 2
Se sentir frais et disposé	Environ 3 répondants sur 5	Environ 3 répondants sur 8
Une vie quotidienne remplie de choses intéressantes	Environ 2 répondants sur 5	Environ 3 répondants sur 5



III.7.3. Degré de stress ressenti

Stress ressenti :

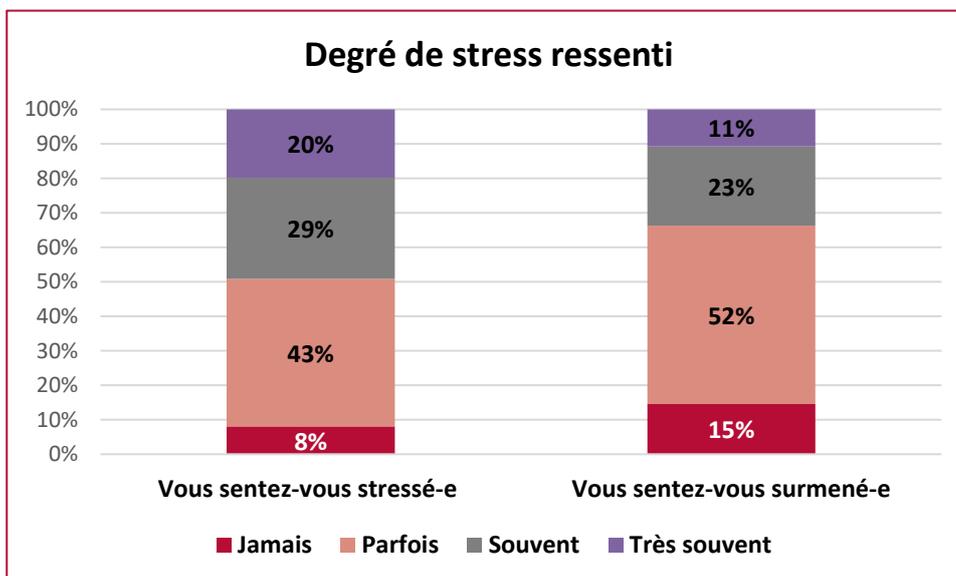
- 49% des répondants (soit environ 1 répondant sur 2) déclarent se sentir « Souvent » et « Très souvent » stressés.
- 43% des répondants (soit environ 3 répondants sur 7) déclarent se sentir « Parfois » stressés ;
- Seuls 8% des répondants (soit environ 1 répondant sur 12) déclarent ne « Jamais » se sentir stressés ;

Par conséquent, 92% des répondants déclarent se sentir stressés à des fréquences plus ou moins variées.

Surmenage ressenti :

- 34% des répondants (soit environ 1 répondant sur 3) déclarent se sentir « Souvent » et « Très souvent » surmenés.
- 52% des répondants (soit environ 1 répondant sur 2) déclarent se sentir « Parfois » surmenés ;
- 15% des répondants (soit environ 1 répondant sur 7) déclarent ne « Jamais » se sentir surmené.

Par conséquent, 86% des répondants déclarent se sentir surmenés à des fréquences plus ou moins variées.



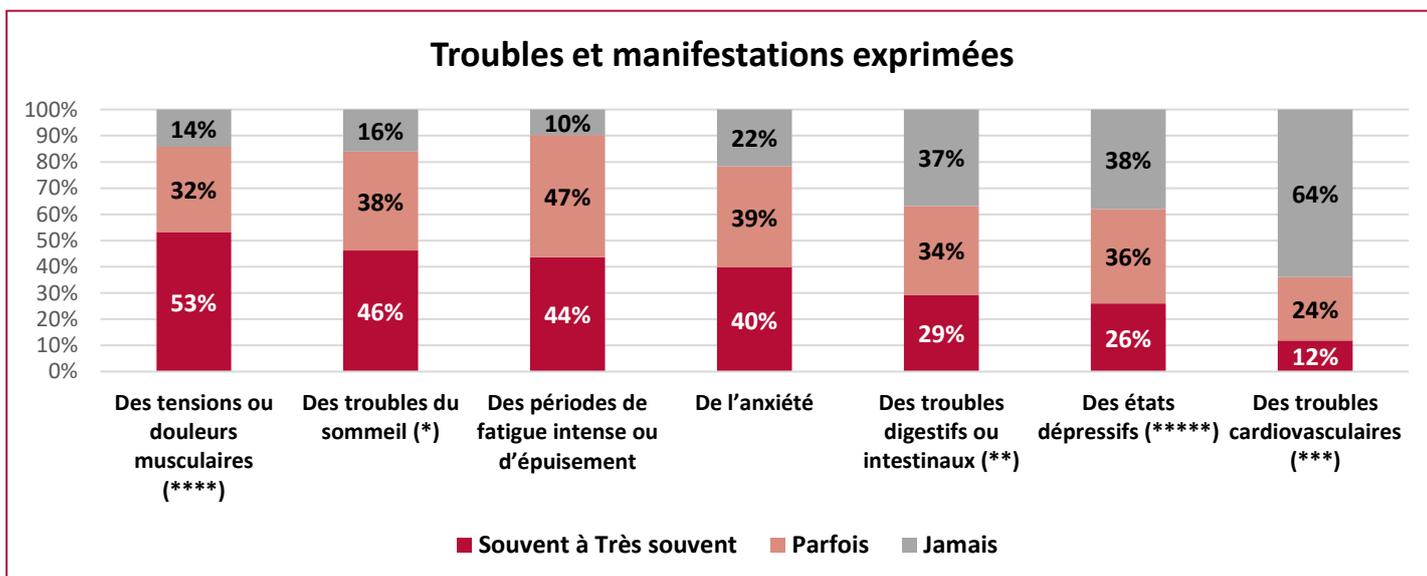
III.7.4. Troubles et manifestations exprimés

L'analyse des résultats montre **quatre** principaux troubles déclarés par les répondants à une fréquence élevée (« Souvent » et « Très souvent ») :

- En premier lieu, ce sont les **tensions ou douleurs musculaires** (cervicales, dos, TMS, etc.) qui sont exprimées. Elles concernent 1 répondant sur 2 (53%) ;
- Viennent ensuite, les **troubles de sommeil** (46%) qui concernent un peu plus de 3 répondants sur 7 ;
- Puis les périodes de **fatigue intense ou d'épuisement** (44%). Elles concernent également 3 répondants sur 7 ;
- Enfin, les **troubles de l'anxiété** (40%) qui concernent 2 répondants sur 5.

Les autres troubles déclarés avec cette même fréquence sont les suivants (par ordre décroissant) :

- Les troubles **digestifs ou intestinaux** (douleurs, brûlures d'estomac, etc.). Ils concerneraient 2 répondants sur 7 (29%) ;
- Les **états dépressifs** (besoin d'isolement, sentiment de dévalorisation, manque de confiance en soi, diminution de l'intérêt, envie de rien, etc.). Ils concerneraient 1 répondant sur 4 (26%) ;
- Les **troubles cardiovasculaires** (hausse de la tension artérielle, troubles du rythme cardiaque, etc.) qui concerneraient 1 répondant sur 9 (12%).



Par conséquent, si l'on exclut les répondants ayant déclaré ne « Jamais » être concernés par ces troubles et manifestations, **une grande part des répondants souffre de ces troubles à des fréquences plus ou moins variées** :

- Des périodes de **fatigue** intense ou d'épuisement : **90%** des répondants
- Des tensions ou **douleurs** musculaires : **86%** des répondants ;
- Des troubles du **sommeil** : **84%** des répondants ;
- De **l'anxiété** : **78%** des répondants ;

- Des troubles **digestifs** ou intestinaux : **63%** des répondants ;
- Des états **dépressifs** : **62%** des répondants (soit environ 3 répondants sur 5) ;
- Des troubles **cardiovasculaires** : **36%** des répondants (soit environ 3 répondants sur 8).

À noter que 10% des répondants soit environ **1 répondant sur 10 cumule quatre principaux troubles** :

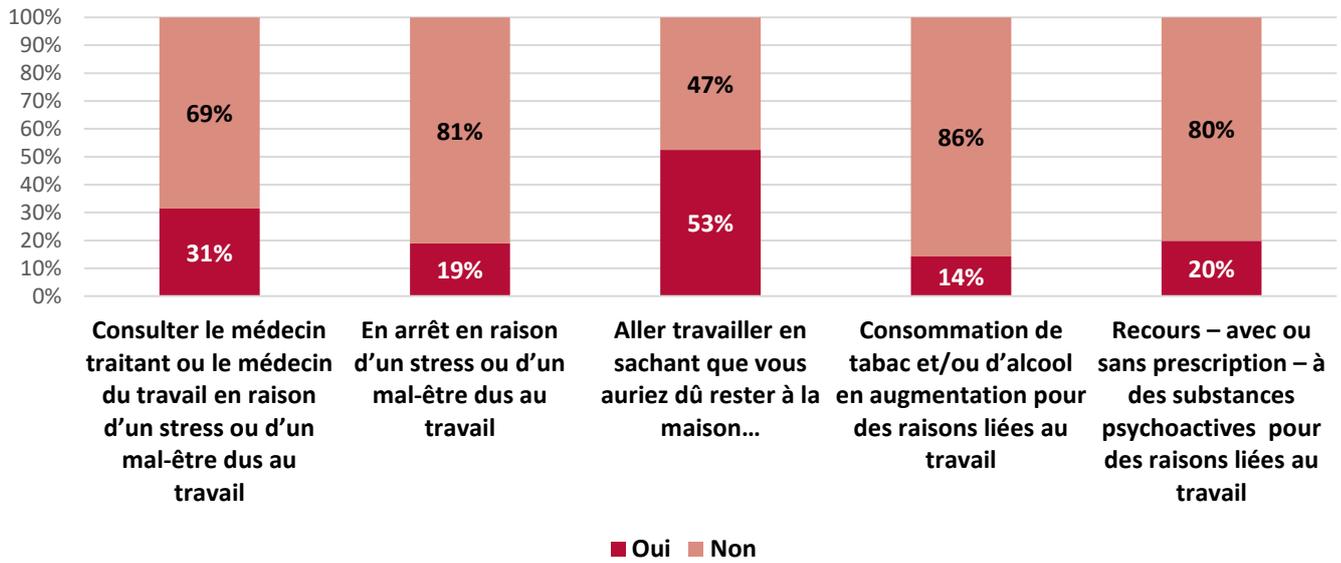
- Des périodes de fatigue intense ou d'épuisement ;
- Des troubles du sommeil ;
- Des tensions ou douleurs musculaires ;
- De l'anxiété.

III.7.5. État de santé sur les 12 derniers mois : des effets délétères en lien avec le travail

L'analyse des réponses montre **trois** principaux résultats :

- **Un surinvestissement** marqué pour 1 répondant sur 2 : 53% des répondants déclarent avoir été au travail en étant malades ;
- **Un stress lié au travail** impliquant des consultations médicales pour environ 1 répondant sur 3 : 31% des répondants déclarent avoir consulté leur médecin ou le médecin du travail en raison d'un stress ou d'un mal-être dû au travail ;
- **Des arrêts maladie et un recours à des substances psychoactives en lien avec le travail** pour environ 1 répondant sur 5 :
 - 20% des répondants déclarent avoir eu recours – avec ou sans prescription – à des substances psychoactives ;
 - 19% des répondants déclarent avoir été en arrêt maladie en raison d'un stress ou d'un mal-être dus au travail.

Etat de saté sur les 12 derniers mois



IV. - Pistes de réflexions et préconisations

Sous réserve d'une analyse qualitative complémentaire aux résultats de ce questionnaire, nous préconisons les pistes de recommandations suivantes.

IV.1. Concernant l'organisation du temps de travail

- Veiller au respect des horaires théoriques du temps de travail effectif et des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, aussi bien pour les salariés au décompte horaire que ceux en FJ (respect du code du travail et de l'Accord collectif). Cela pourrait s'articuler autour de plusieurs dispositifs parmi lesquels :
 - La mise en place d'outils opérants et performants ainsi que des modalités claires et précises pour l'évaluation et le suivi de la charge de travail de chacun des salariés ;
 - La sensibilisation et le suivi de l'encadrement afin qu'il puisse jouer son rôle dans cette évaluation et ce suivi ;
 - L'information des salariés concernant le cadre légal et conventionnel applicables à leur situation et les modalités à suivre en cas de dépassement de leurs horaires théoriques de travail.
- Renforcer le suivi des indicateurs de santé (régularité des recueils sur la base des mêmes critères, dans la durée) pour les personnels travaillant en horaires atypiques.
- Améliorer, notamment à moyen et long termes (semaine et mois), la visibilité sur les horaires à effectuer pour les salariés concernés. Cette visibilité leur permet une prévisibilité nécessaire à un bon équilibre entre la vie au travail et la vie hors travail.
- Préserver les marges de manœuvre actuelles, notamment en matière d'organisation du travail, permettant aux salariés de modifier leurs horaires en cas d'imprévus ou d'aléas.
- Mener une enquête qualitative afin d'instruire la problématique relative aux salariés qui ne déclarent pas leur temps de travail. L'absence de ces déclarations ne permet pas d'identifier les situations de surcharge ou de débordement.
- Résoudre les problématiques techniques liées au manque de simplicité et d'adaptabilité de l'outil actuel utilisé pour la déclaration des horaires de travail. Ces dysfonctionnements ne sont pas sans conséquences sur les éléments de rémunération des salariés (lorsque l'outil ne prend pas en compte les dépassements déclarés).
- S'assurer que l'ensemble des dépassements déclarés par les salariés sont validés par leurs responsables hiérarchiques afin qu'ils puissent bénéficier des modalités de compensations prévues par le cadre juridique et conventionnel (Accord collectif).
- Déterminer et définir une organisation du travail qui permet à tous les salariés d'effectuer des amplitudes de travail (hebdomadaire), et de bénéficier de périodes de repos (quotidien notamment), conformes aux termes juridiques et conventionnels (Accord collectif).
- S'assurer de la réelle et totale autonomie des salariés dans l'organisation de leurs emplois du temps afin de confirmer la mise en place et la validité du FJ.

IV.2. Concernant l'équilibre de vie au travail et vie hors travail

- Déterminer les moyens nécessaires et concrets afin d'appliquer les engagements définis pour « l'équilibre des temps de vie » au sein de France Télévisions. Notamment, les mesures et les actions mises en place afin de :
 - « 4. Respecter les temps de travail de chacun en fonction de l'organisation du service. [...] 6. Éviter de solliciter les collaborateurs pendant leurs temps de repos et pendant leurs congés. [...] »
- Favoriser davantage les modalités organisationnelles permettant aux salariés de s'absenter en cas d'imprévus personnels ou familiaux.
- Veiller à la répartition équitable des déplacements professionnels entre les salariés, selon les contraintes des uns et les possibilités des autres.
- Tenir compte de l'équilibre de vie au travail / vie hors travail dans la planification des horaires des salariés en favorisant l'expression des besoins auprès des salariés et l'intégration de ces besoins, autant que possible, dans la planification des horaires (tenir compte des contraintes personnelles et familiales, donner visibilité sur les horaires pour une période plus longue, éviter les changements de dernière minute, communiquer sur l'importance de cet équilibre auprès des salariés...).
- Mener une étude approfondie sur la réelle mise en place du droit à la déconnexion afin de vérifier son effectivité. Cette démarche pourrait permettre un envahissement moindre de la sphère privée et de la pensée en dehors des horaires de travail. L'un des leviers déterminants face à cet envahissement reste une régulation efficace de la charge de travail.

IV.3. Concernant l'intensité et la charge de travail

- Mener une enquête qualitative afin d'identifier les situations des salariés concernés par des phénomènes d'intensification du travail (travail dans l'urgence, pression temporelle, quantité de travail excessive...). Cette enquête faciliterait la démarche de prévention. Par ailleurs, il est important d'identifier les causes structurelles à chacune des situations / unités afin d'actionner les leviers de prévention adaptés. En identifiant les causes à l'origine de ces risques pour chacune des unités, cela permettrait de déterminer les mécanismes de régulation en concertation avec les salariés concernés.
- Identifier les causes à l'origine des interruptions et coupures de tâches afin de les réduire ainsi que les risques professionnels qui en découlent.
- Préserver les conditions nécessaires pour un travail de qualité et qui se trouvent en partie actuellement réunies. Développer celles qui sont déclarées manquantes ou moins disponibles par les répondants (ressources en nombre suffisant, temps nécessaires des outils performants...).
- Veiller au respect des temps de pauses et à leur application par l'encadrement et les salariés concernés. La régulation de la charge reste ici l'un des leviers les plus déterminants.

IV.4. Concernant l'autonomie au travail

- Mener une enquête qualitative au sein de la Direction de l'Information afin de s'assurer de la réelle et de la totale autonomie des salariés en FJ. Il s'agit d'une condition nécessaire à la mise en place et la validité du FJ.
- Identifier en concertation avec les salariés les leviers nécessaires afin qu'ils puissent agir sur la régulation de :
 - leurs objectifs ;
 - leur quantité de travail ;
 - les délais et butées temporelles afférentes à leur activité ;
 - l'organisation de leur travail ;
 - l'organisation de leur emploi du temps.
- Respecter les obligations légales en matière d'entretien annuel d'évaluation pour tous les salariés, ainsi que l'entretien dédié à l'évaluation et au suivi de la charge de travail pour les salariés en FJ.

IV.5. Concernant les rapports sociaux au travail

- Mener une enquête qualitative auprès de l'encadrement afin d'identifier les facteurs de risques relatifs à la charge de travail qui le concerne (pression temporelle, travail dans l'urgence, dépassement des horaires...).
- Préserver les conditions et les moyens nécessaires aux ajustements mutuels et aux temps d'échanges collectifs.
- Identifier les conditions et les moyens essentielles pour une meilleure considération des points de vue des salariés. Il s'agit ici d'un des leviers de prévention face aux risques psychosociaux au travail.
- Renforcer la sensibilisation et la formation de l'encadrement en matière de santé au travail et d'équité de traitement de leurs équipes.
- Combattre les mécanismes générateurs d'une mise à l'écart des salariés. Cette mesure nécessite un travail d'analyse plus approfondi qui permettrait d'identifier les pratiques génératrices de ce type de situations.
- Combattre les mécanismes générateurs d'atteintes à la dignité des salariés ou au dénigrement de leur travail. Une étude qualitative devrait être menée sur les phénomènes violents au sein de la Direction de l'Information afin de mettre en place une politique de prévention primaire adaptée. À ce stade deux pistes complémentaires pourraient être amorcées :
 - Favoriser les espaces confidentiels d'expression des salariés sur ce type de risques professionnels (atteintes à la dignité, agressions verbales, agressions physiques, agressions sexuelles et agissements sexistes) ;
 - Mettre en place des formations renforcées et adaptées à l'ensemble des strates d'encadrement sur la nature de ces risques et les moyens efficaces de leur prévention.

IV.6. Concernant la santé au travail

- Agir sur les situations de stress et de surmenage chroniques afin de prévenir les syndromes anxiodépressifs liés au travail. Pour rappel, les actions de prévention de niveau primaire et particulièrement de nature organisationnelle (régulation de la charge, temps de travail, moyens matériels, techniques et humains...) sont les plus adaptées face à ces atteintes à la santé mentale et physique des salariés.
- Amorcer une réflexion avec la Médecine du travail afin de renforcer le suivi médical des salariés concernés par des situations de santé critiques connues des représentants du personnel, de l'encadrement, de la DRH ou de la DDSQVT.
- Mener une étude qualitative approfondie afin d'identifier de manière systémique les facteurs de risques qui sont à l'origine d'une détérioration de la santé mentale et physique des salariés.
- Mettre en place les moyens et les conditions nécessaires afin que la santé au travail prenne une place centrale dans l'organisation du travail de manière générale ainsi que dans les pratiques managériales (la manière dont le travail est organisé, la manière dont les salariés sont suivis, évalués, accompagnés...).
- Combattre les phénomènes de surinvestissement au travail.
- Renforcer les opérations de formation et d'information auprès des salariés afin d'apporter à leur connaissance les principales pathologies au travail qui les concernent et les moyens de prévention nécessaires à mettre en place.

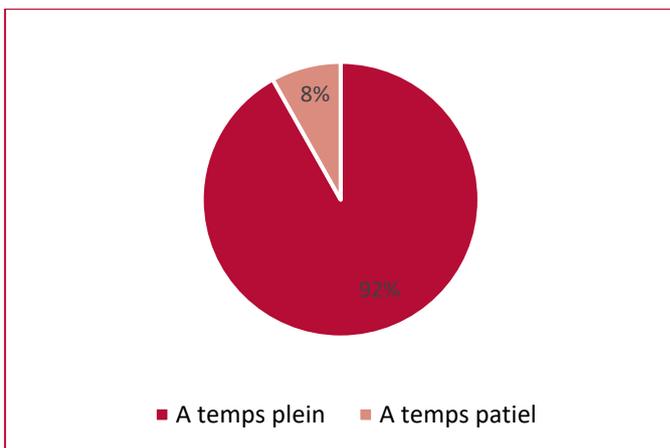
V. - Annexes : résultats détaillés du questionnaire

V.1. Résultats relatifs à l'organisation du temps travail

V.1.1. Temps plein et temps partiel

➤ Question : *Travaillez-vous :*

- À temps plein
- À temps partiel



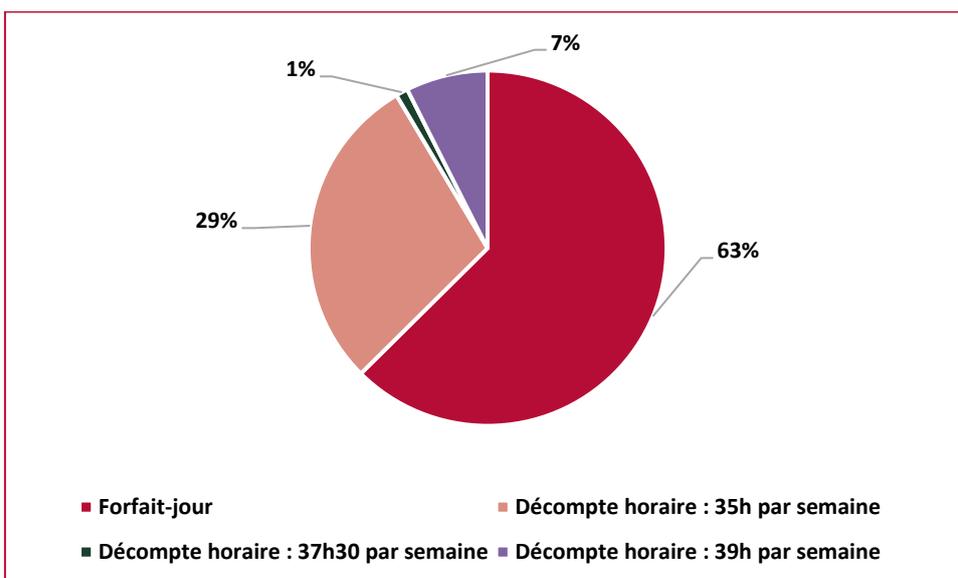
Total des répondants : 455.

V.1.2. Régime de travail : forfait jour ou décompte horaire

Questions : *Quel est votre régime de travail (tel qu'indiqué sur votre contrat) ?*

Modalités de réponses :

- Forfait-jour ;
- Décompte horaire : 35h par semaine ;
- Décompte horaire : 37h30 par semaine ;
- Décompte horaire : 39h par semaine.



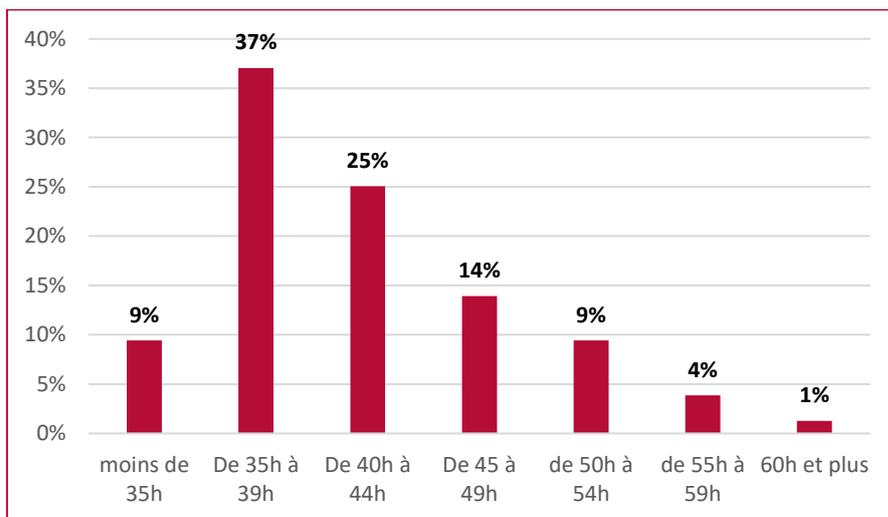
Total des répondants : 459.

V.1.3. Nombre d'heures travaillées par semaine

Question : *Habituellement, combien d'heures travaillez-vous par semaine ?*

Modalités de réponses :

- Moins de 35h*
- De 35h à 39h*
- De 40h à 44h*
- De 45 à 49h*
- De 50h à 54h*
- De 55h à 59h*
- 60h et plus*



Total des répondants : 467.

V.1.4. Travail en horaires atypiques

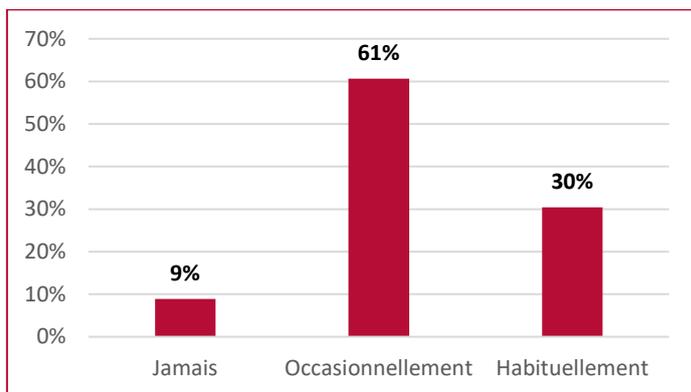
Question : *Travaillez-vous :*

- Le samedi ;*
- Le dimanche ;*
- Entre 5h et 7h le matin ;*
- Entre 20h et minuit ;*
- La nuit, entre minuit et 5h du matin ;*
- Votre journée de travail est-elle morcelée en 2 périodes séparées par 3 heures ou plus.*

Modalités de réponses :

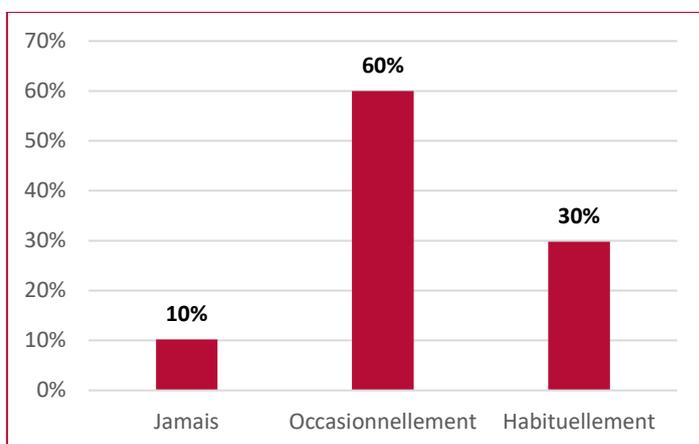
- Habituellement*
- Occasionnellement*
- Jamais*

➤ Le samedi ?



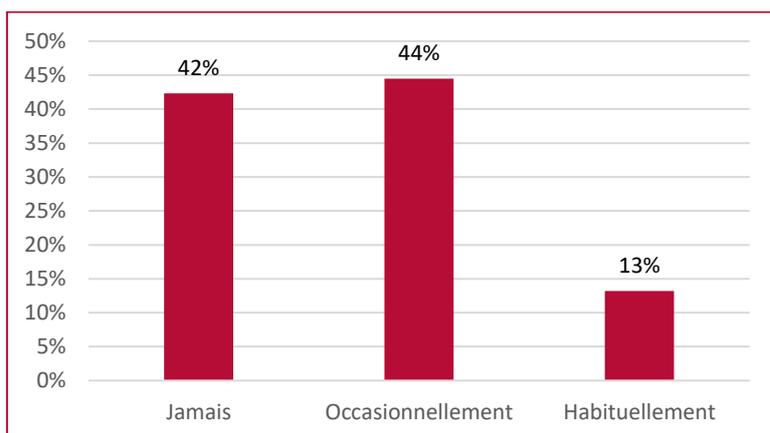
Total des répondants : 473.

➤ Le dimanche ?



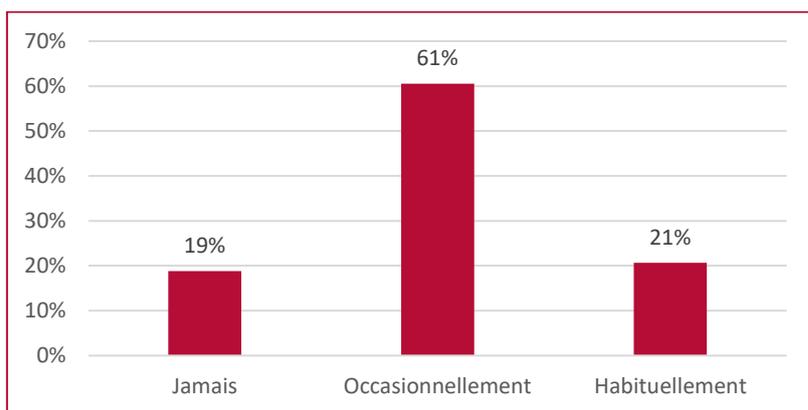
Total des répondants : 470.

➤ Entre 5h et 7h le matin ?



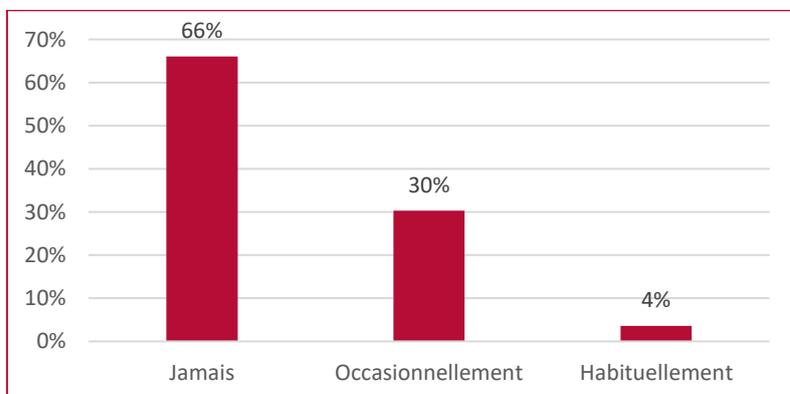
Total des répondants : 416.

➤ Entre 20h et minuit ?



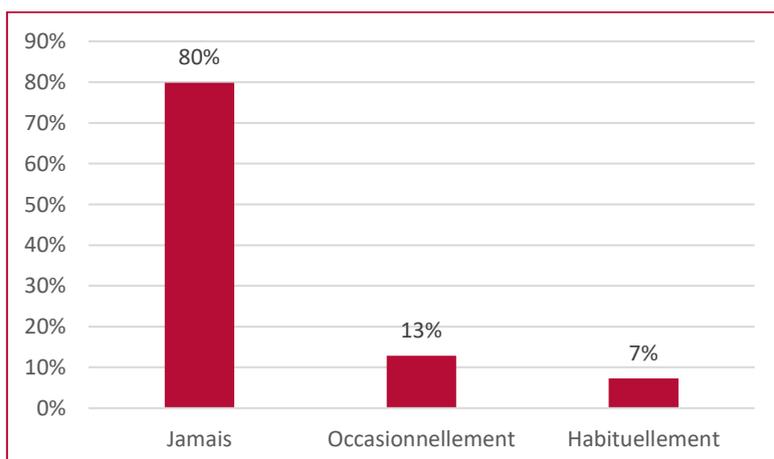
Total des répondants : 431.

➤ La nuit, entre minuit et 5h du matin ?



Total des répondants : 389.

➤ Votre journée de travail est-elle morcelée en 2 périodes séparées par 3 heures ou plus ?

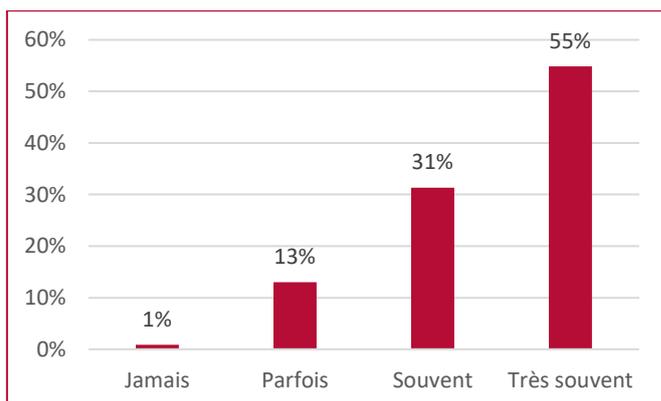


Total des répondants : 412.

V.1.5. Repos hebdomadaire : 48 heures consécutives au cours d'une semaine

Question : *Disposez-vous d'au moins 48 heures consécutives de repos, au cours d'une semaine ?*

- Très souvent*
- Souvent*
- Parfois*
- Jamais*



Total des répondants : 476.

V.1.6. Visibilité sur les horaires à effectuer

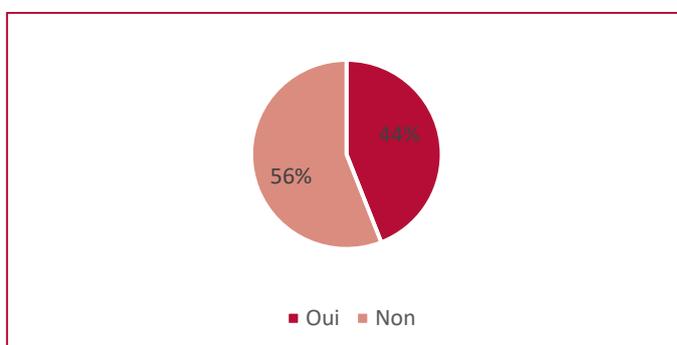
Question : *Connaissez-vous les horaires que vous devrez effectuer ...*

- Dans le mois à venir*
- La semaine prochaine*
- Demain*

Modalités de réponse pour chacune des options

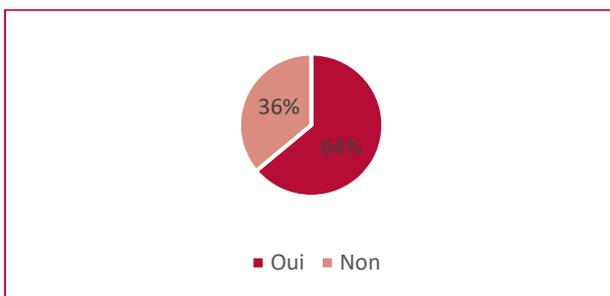
- Oui*
- Non*

➤ *Connaissez-vous les horaires que vous devrez effectuer dans le mois à venir ?*



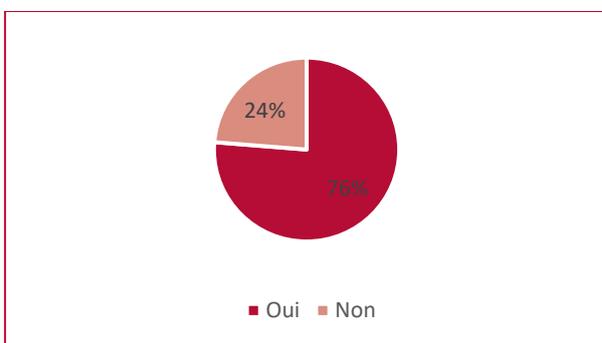
Total des répondants : 445.

➤ Connaissez-vous les horaires que vous devrez effectuer la semaine prochaine ?



Total des répondants : 435.

➤ Connaissez-vous les horaires que vous devrez effectuer demain ?

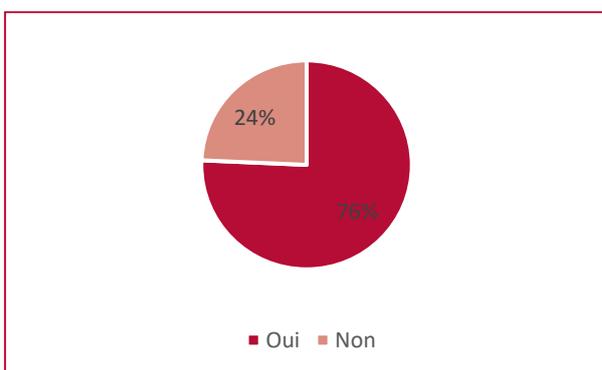


Total des répondants : 409.

V.1.7. Arrangement des horaires en cas d'imprévu

Question : *En cas d'imprévu, pouvez-vous modifier vos horaires en vous arrangeant avec vos collègues ou votre responsable ?*

- Oui
- Non



Total des répondants : 428.

V.1.8. Modalités de contrôle des horaires

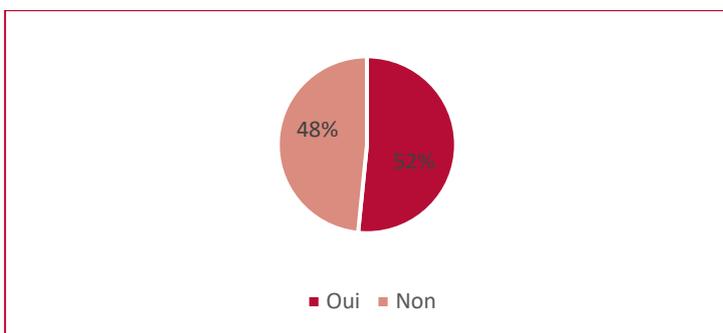
Question : À quel type de contrôle d'horaires êtes-vous soumis ?

- Auto-déclaration dans un logiciel
- Contrôle par l'encadrement
- Contrôle par d'autres personnes (par exemple vos collègues, RH, service planification, etc.)
- Aucun contrôle

Modalités de réponse pour chacune des options

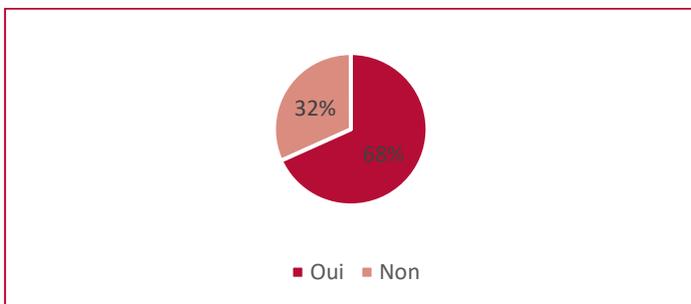
- Oui
- Non

➤ Auto-déclaration dans un logiciel :



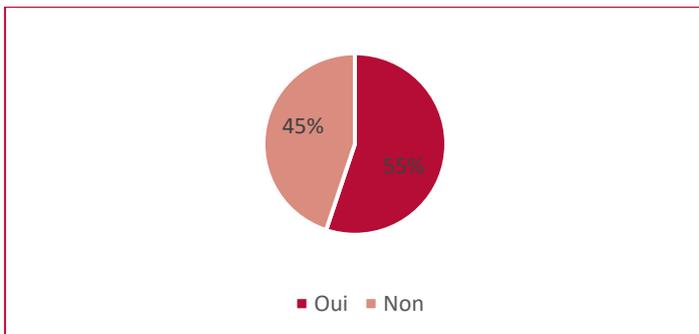
Total des répondants : 347.

➤ Contrôle par l'encadrement :



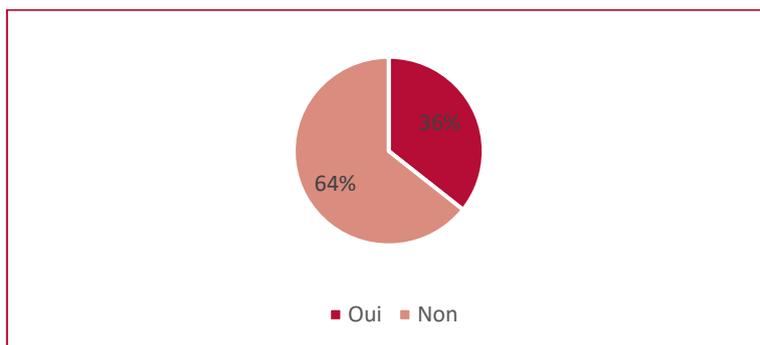
Total des répondants : 340.

➤ Contrôle par d'autres personnes (par exemple vos collègues, RH, service planification, etc.) :



Total des répondants : 314.

➤ Aucun contrôle :

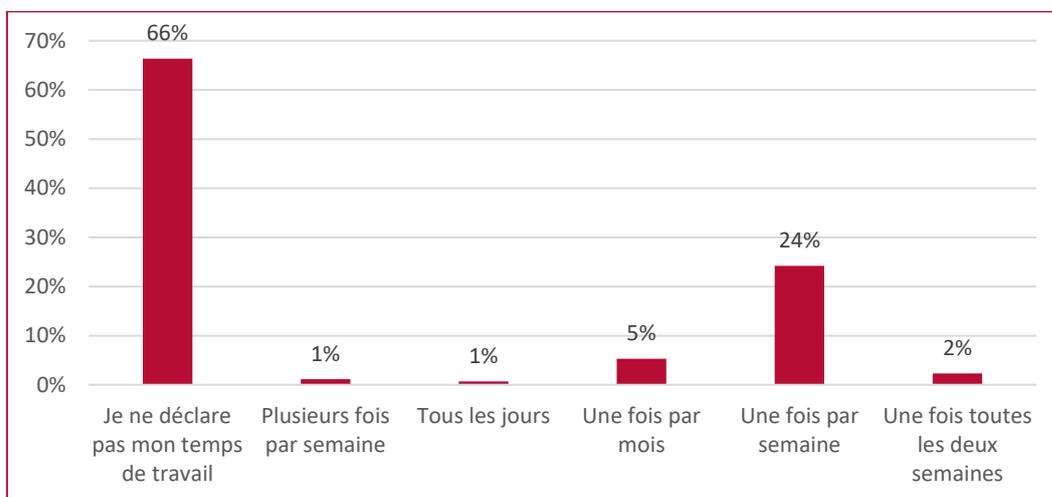


Total des répondants : 227.

V.1.9. Fréquence de déclaration des horaires

Question : À quelle fréquence déclarez-vous vos horaires de travail (par le biais d'un logiciel d'auto-déclaration, auprès de votre responsable ou d'autres personnes) ?

- Tous les jours
- Plusieurs fois par semaine
- Une fois par semaine
- Une fois toutes les deux semaines
- Une fois par mois
- Je ne déclare pas mon temps de travail

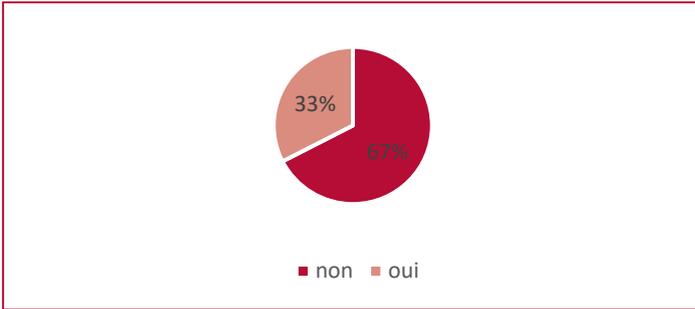


Total des répondants : 434.

V.1.10. Simplicité de l'outil de déclaration des horaires

Question : L'outil de déclaration (modalité de suivi) des horaires vous paraît-il simple et adapté

- Non, pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Oui, tout à fait

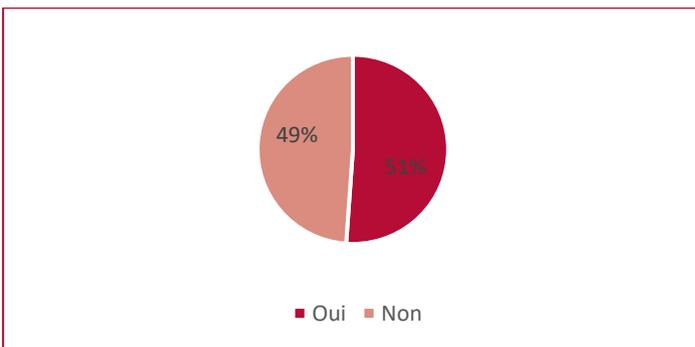


Total des répondants : 258.

V.1.11. Adaptation de l'outil de déclaration vis-à-vis des dépassements horaires

Question : *L'outil de déclaration (modalité de suivi) des horaires vous permet-il de déclarer l'ensemble de vos dépassements horaires et/ou de déclarer votre temps de travail réel*

- Oui
- Non

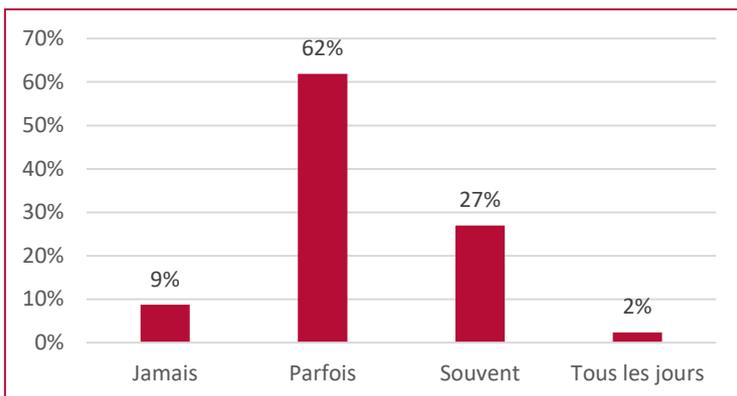


Total des répondants : 221.

V.1.12. Dépassement des horaires théoriques pour les salariés en décompte horaire

Question : *Si vous êtes au décompte horaire, vous arrive-t-il de travailler au-delà de l'heure prévue (vos horaires théoriques de travail) ?*

- Jamais
- Parfois
- Souvent
- Très souvent



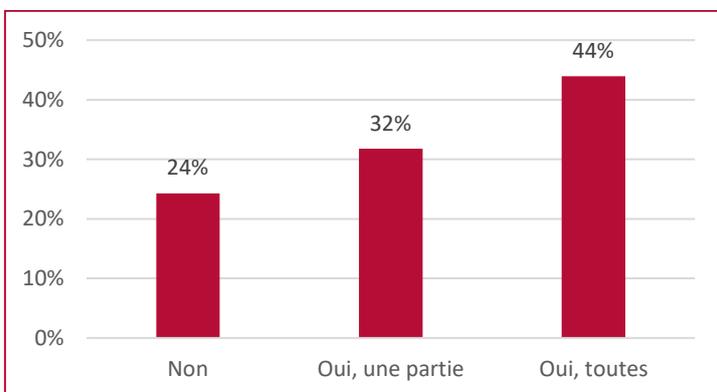
Total des répondants : 126.

V.1.13. Compensation pour les salariés en décompte horaire en cas de dépassement

Question initiale : *Si vous êtes au décompte horaire, vous arrive-t-il de travailler au-delà de l'horaire prévu (vos horaires théoriques de travail) ?*

Question : *Si oui, ces heures au-delà de l'horaire prévu font-elles l'objet d'une compensation particulière, en salaire ou en repos ?*

- Non
- Oui, une partie
- Oui, toutes



Total des répondants : 107.

V.1.14. Amplitudes effectuées pour les salariés en forfait jour

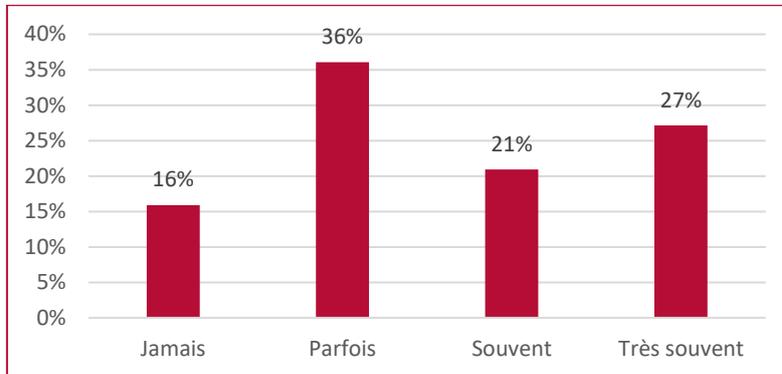
Question : *Si vous êtes au forfait-jour, vous arrive-t-il de travailler*

- au-delà de 44h par semaine en moyenne sur 12 semaines*
- au-delà de 48h par semaine*
- au-delà d'une amplitude journalière de 13h (c'est-à-dire de ne pas bénéficier des 11h de repos minimales entre deux journées de travail)*
- au-delà d'une amplitude journalière de 15h plus de deux fois au cours d'une même semaine (c'est-à-dire de ne pas bénéficier des 9h de repos minimales entre deux journées de travail)*

Modalités de réponse :

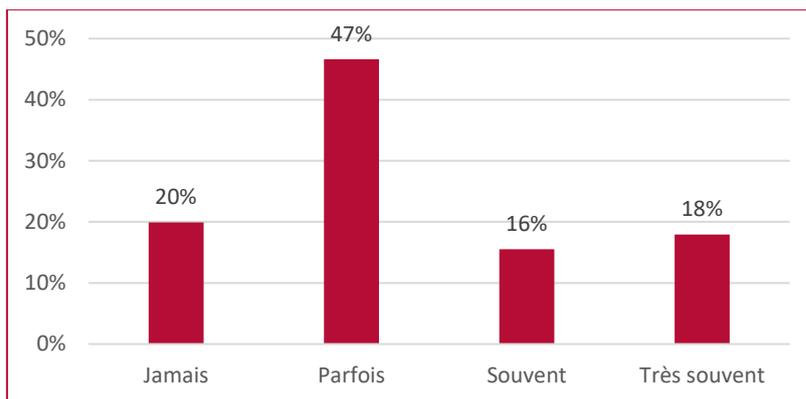
- Jamais*
- Parfois*
- Souvent*
- Très souvent*

➤ Au-delà de 44h par semaine en moyenne sur 12 semaines :



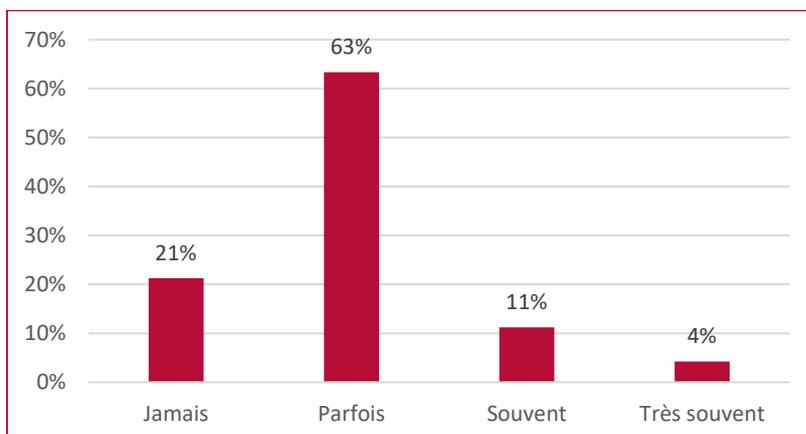
Total des répondants : 258.

➤ Au-delà de 48h par semaine :



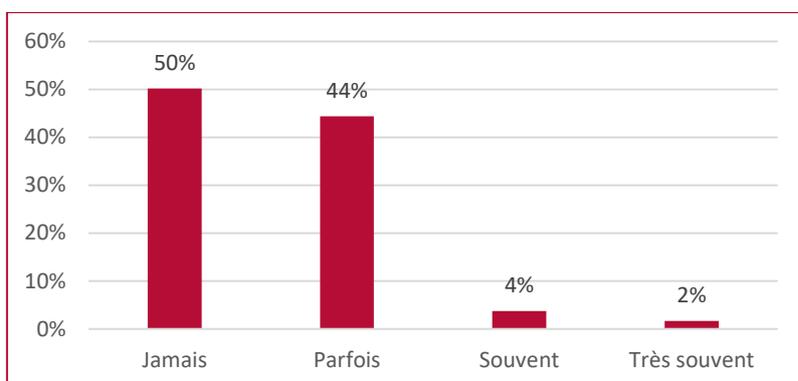
Total des répondants : 251.

➤ Au-delà d'une amplitude journalière de 13h (c'est-à-dire de ne pas bénéficier des 11h de repos minimales entre deux journées de travail) :



Total des répondants : 259.

- Au-delà d'une amplitude journalière de 15h plus de deux fois au cours d'une même semaine (c'est-à-dire de ne pas bénéficier des 9h de repos minimales entre deux journées de travail) ;

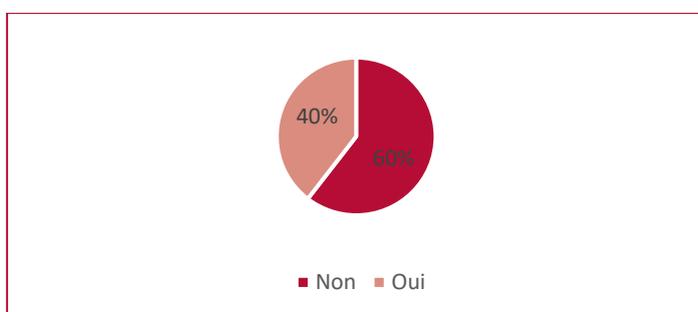


Total des répondants : 241.

V.1.15. Niveau de connaissance des salariés concernant le cadre légal de leur temps de travail

Question : *Vous estimez-vous suffisamment informé sur le cadre légal, les dispositions et les limites relatives au forfait jour (accord collectif d'entreprise, amplitude journalière maximale, durée hebdomadaire de travail maximale, etc.) :*

- Non, pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Oui, tout à fait



Total des répondants : 268.

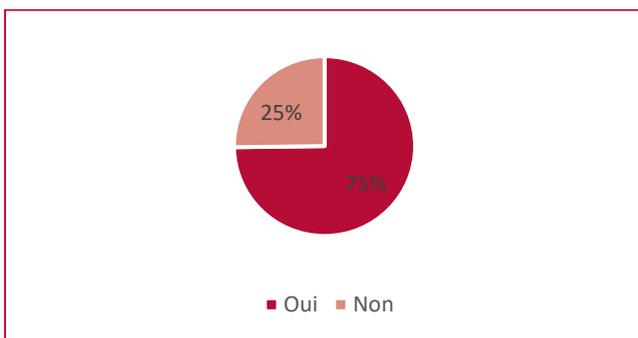
V.1.16. Modalité de définition des horaires de prise et de fin de service

Question : *Vos horaires de prise et de fin de service sont-elles déterminées et/ou contraintes par :*

- Un planning de service
- Des horaires de réunions ou de conférences
- Des horaires d'éditions, de magazines, etc.
- Des horaires de tournage, de départ en reportage, etc.

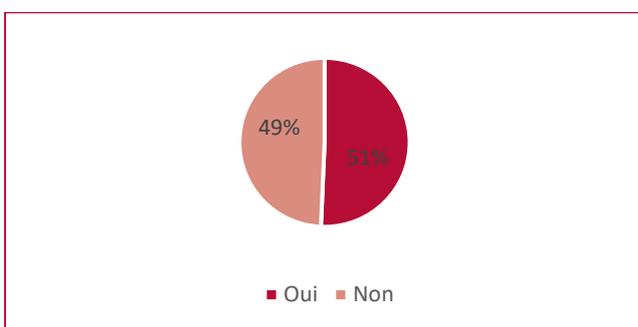
Modalités de réponses : *Oui, Non*

➤ Un planning de service :



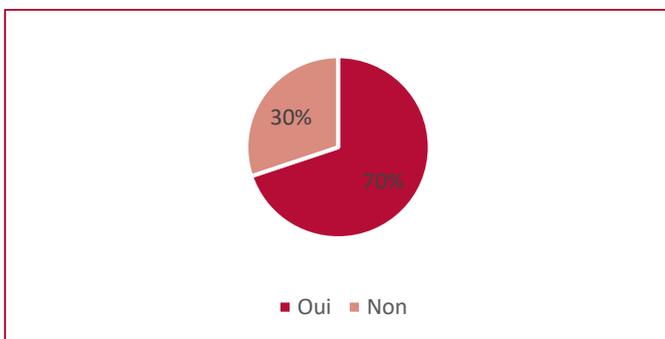
Total des répondants : 250.

➤ Des horaires de réunions ou de conférences :



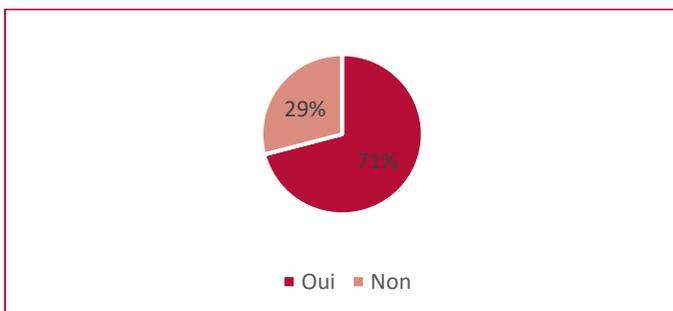
Total des répondants : 217.

➤ Des horaires d'éditions, de magazines, etc. :



Total des répondants : 242.

➤ Des horaires de tournage, de départ en reportage, etc.]



Total des répondants : 251.

V.2. Résultats relatifs à l'équilibre vie au travail / vie hors travail

V.2.1. Sollicitation des salariés en dehors des horaires de travail

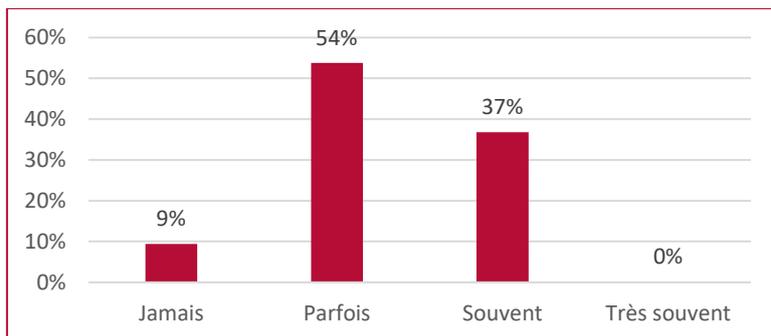
Question : *Au cours des douze derniers mois :*

- Avez-vous été joint par vos collègues ou vos supérieurs, en dehors de vos horaires de travail pour les besoins du travail*
- Avez-vous été joint par des personnes extérieures à l'entreprise (journalistes, sujets, clients ou fournisseurs, etc.), en dehors de vos horaires de travail pour les besoins du travail*
- Vous est-il arrivé d'emporter du travail chez vous - (en dehors du télétravail organisé en lien avec la crise sanitaire)*

Modalités de réponse

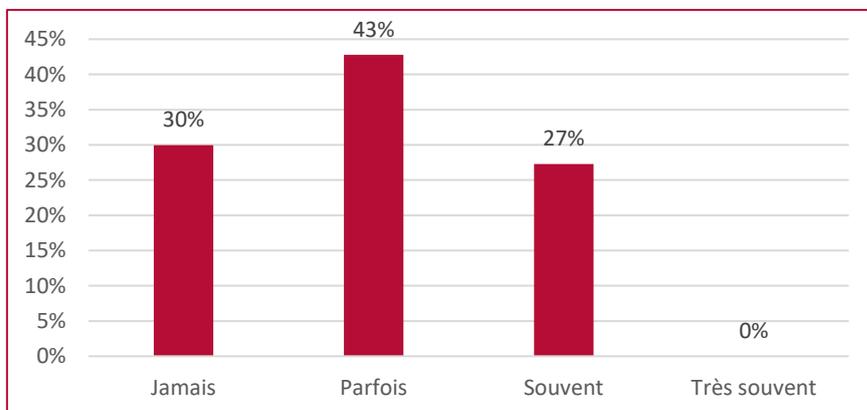
- Jamais*
- Parfois*
- Souvent*
- Très souvent*

- *Avez-vous été joint par vos collègues ou vos supérieurs, en dehors de vos horaires de travail pour les besoins du travail ?*



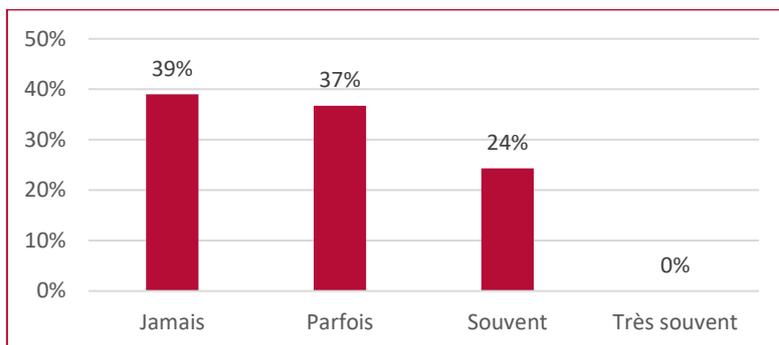
Total des répondants : 413.

- *Avez-vous été joint par des personnes extérieures à l'entreprise (journalistes, sujets, clients ou fournisseurs, etc.), en dehors de vos horaires de travail pour les besoins du travail ?*



Total des répondants : 374.

- Vous est-il arrivé d'emporter du travail chez vous - (en dehors du télétravail organisé en lien avec la crise sanitaire)]

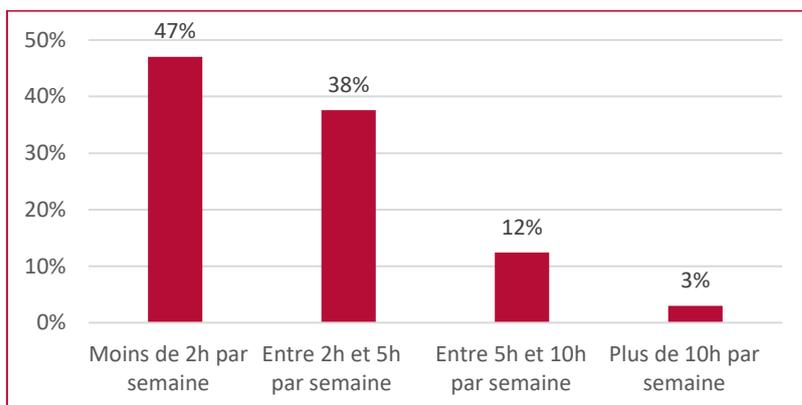


Total des répondants : 354.

V.2.2. Report du travail à domicile

Question : *Si vous emportez du travail chez vous, combien d'heures y passez-vous en moyenne par semaine -*

- Moins de 2h par semaine*
- Entre 2h et 5h par semaine*
- Entre 5h et 10h par semaine*
- Plus de 10h par semaine*

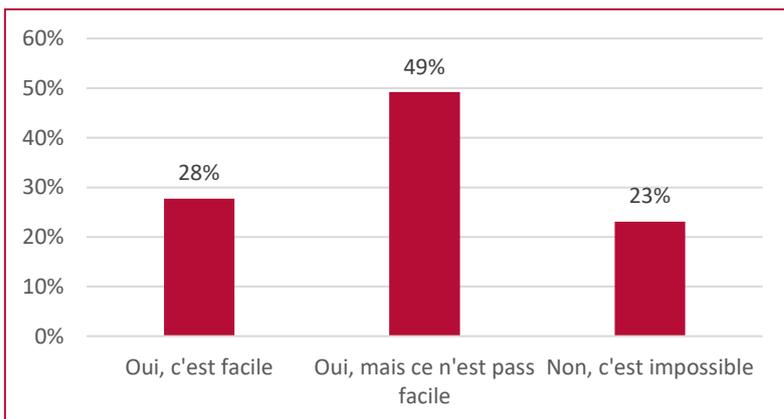


Total des répondants : 234.

V.2.3. Possibilité de s'absenter en cas d'imprévu personnel ou familial

Question : *En cas d'imprévu personnel ou familial, pouvez-vous vous absenter de votre travail, même quelques heures*

- Oui, c'est facile*
- Oui, mais ce n'est pas facile*
- Non, c'est impossible*

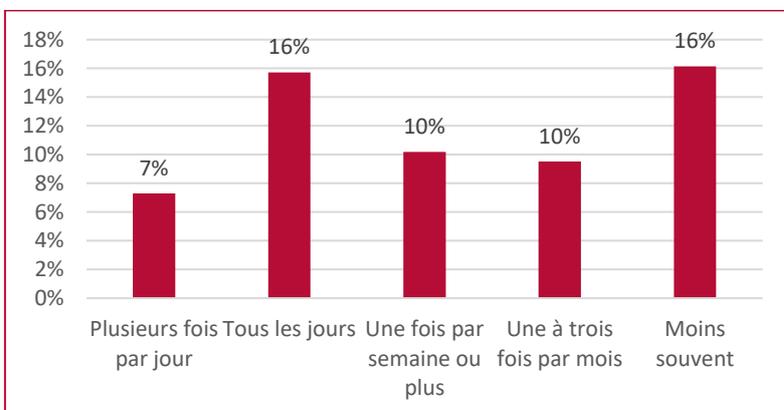


Total des répondants : 429.

V.2.4. Déplacements professionnels dans le cadre de l'activité de travail

Question : *Votre travail implique-t-il des déplacements professionnels (en dehors des locaux de FTV) :*

- Plusieurs fois par jour
- Tous les jours
- Une fois par semaine ou plus
- Une à trois fois par mois
- Moins souvent
- Jamais

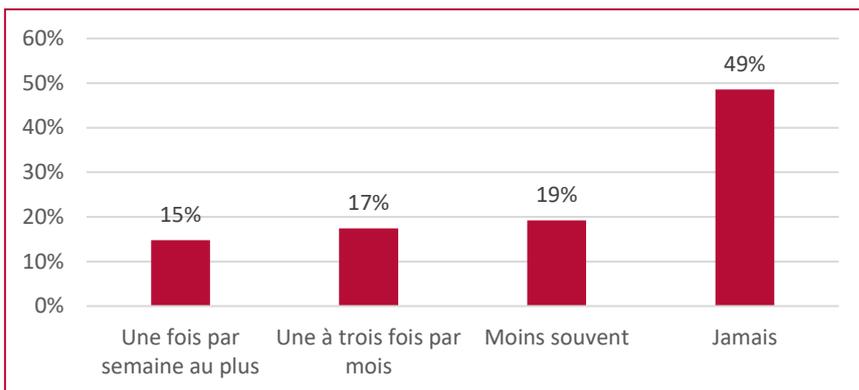


Total des répondants : 452.

V.2.5. Dormir en dehors du domicile pour des raisons professionnelles

Question : *Votre travail vous oblige-t-il à dormir hors de chez vous :*

- Une fois par semaine au plus
- Une à trois fois par mois
- Moins souvent
- Jamais

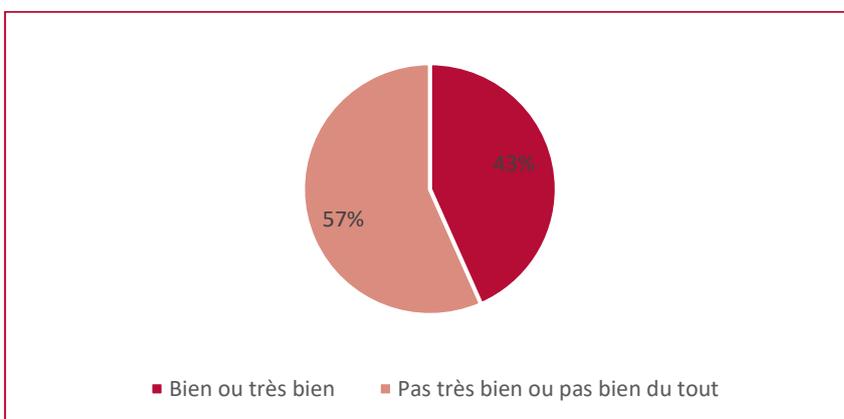


Total des répondants : 453.

V.2.6. Articulation entre les horaires de travail et les engagements sociaux ou familiaux en dehors du travail

Question : *En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors du travail :*

- Très bien*
- Bien*
- Pas très bien*
- Pas bien du tout*

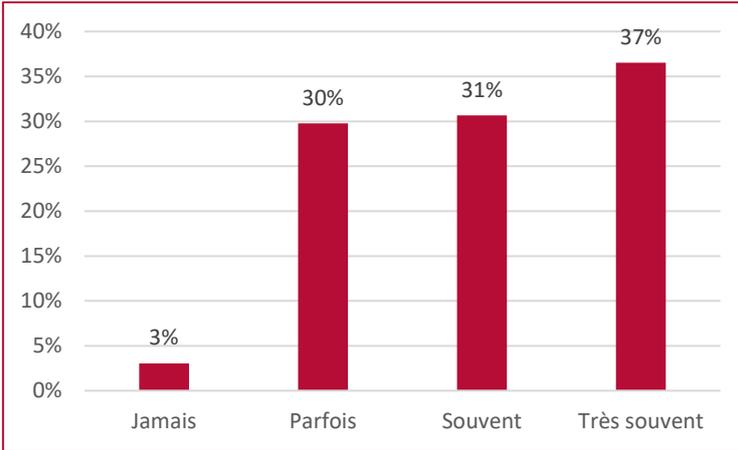


Total des répondants : 438.

V.2.7. Envahissement de la pensée par l'activité en dehors des horaires théoriques du travail

Question : *Je continue à penser à mon travail même quand je n'y suis pas :*

- Jamais*
- Parfois*
- Souvent*
- Très souvent*



Total des répondants : 460. Non

V.3. Intensité et charge de travail

V.3.1. Quantité de travail et contraintes temporelles

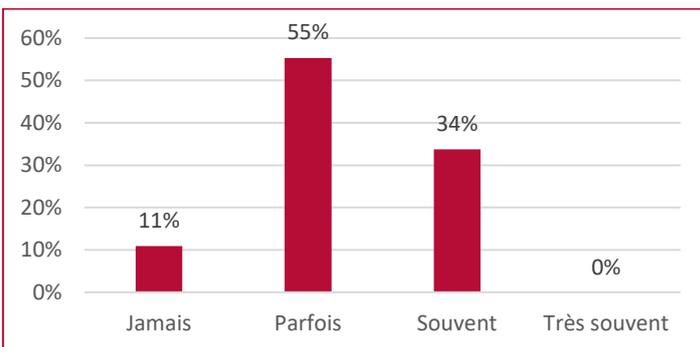
Question : À quelle fréquence vivez-vous chacune des situations suivantes dans votre travail :

- On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive
- Je travaille sous pression
- Je suis obligé de me dépêcher
- Je dois penser à trop de choses à la fois dans mon travail

Modalités de réponse

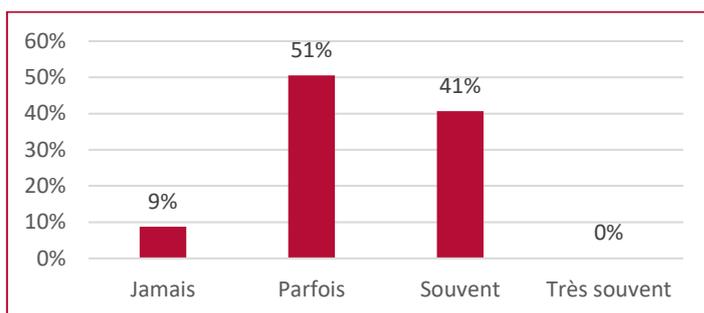
- Jamais
- Parfois
- Souvent
- Très souvent

➤ On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive :



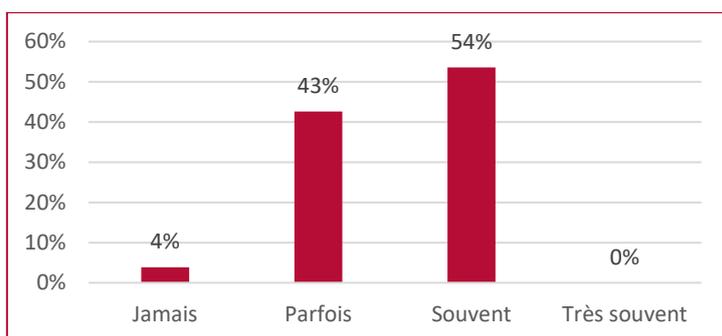
Total des répondants : 394.

➤ Je travaille sous pression]



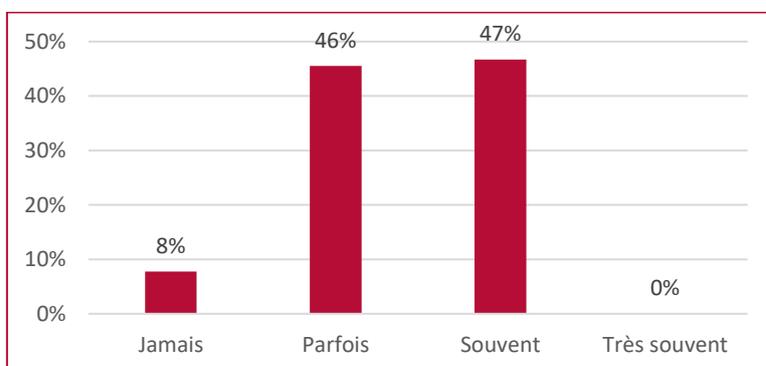
Total des répondants : 344.

➤ Je suis obligé de me dépêcher]



Total des répondants : 310.

➤ Je dois penser à trop de choses à la fois dans mon travail]



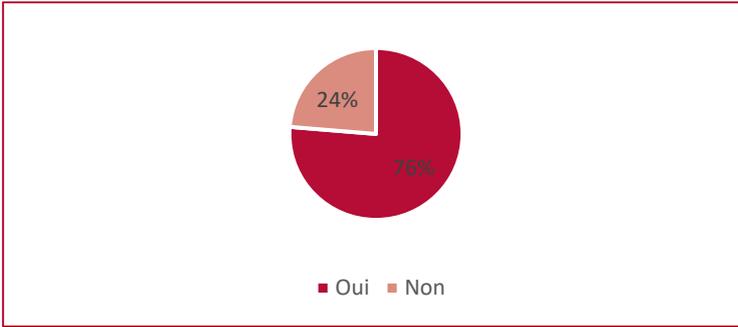
Total des répondants : 336.

V.3.2. Interruptions des tâches

Question : *Devez-vous fréquemment interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue*

Modalités de réponse

- Oui
- Non



Total des répondants : 380.

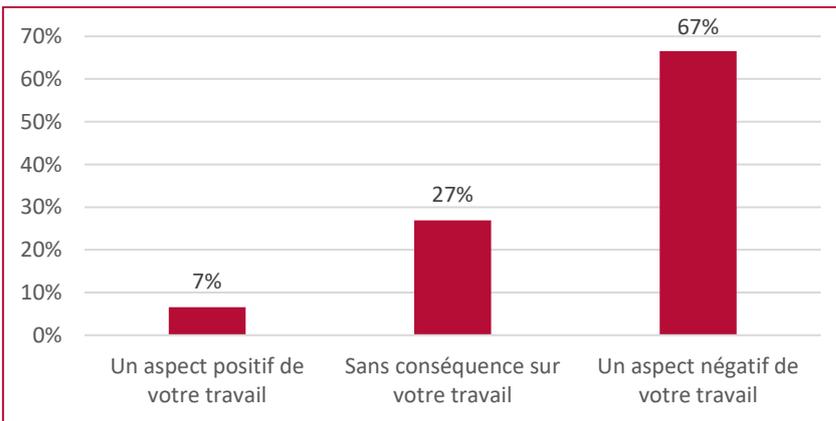
V.3.3. Qualification des interruptions de tâches

Question initiale : *Devez-vous fréquemment interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue*

Suite question : *Si oui, diriez-vous que cette interruption d'activité :*

Modalités de réponse :

- Est un aspect positif de votre travail*
- Est sans conséquence sur votre travail*
- Est un aspect négatif de votre travail*



Total des répondants : 260.

V.3.4. Conditions nécessaires pour un travail de qualité

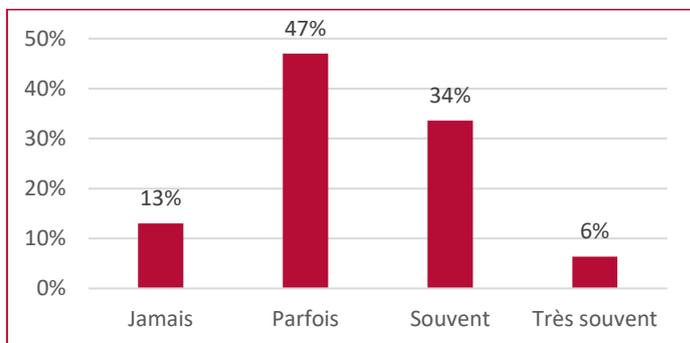
Question : *Pour effectuer correctement votre travail, vous avez en général :*

- Un temps suffisant*
- Des informations claires et suffisantes*
- La possibilité de coopérer (échanges, informations, entraide)*
- Des collaborateurs ou des collègues en nombre suffisant*
- Des logiciels et des outils informatiques bien adaptés*
- Un matériel suffisant et adapté (matériels audiovisuels, équipements techniques, etc.)*
- Des moyens de transports et d'hébergement suffisants et adaptés (en reportage, en mission, etc.)*

Modalités de réponse :

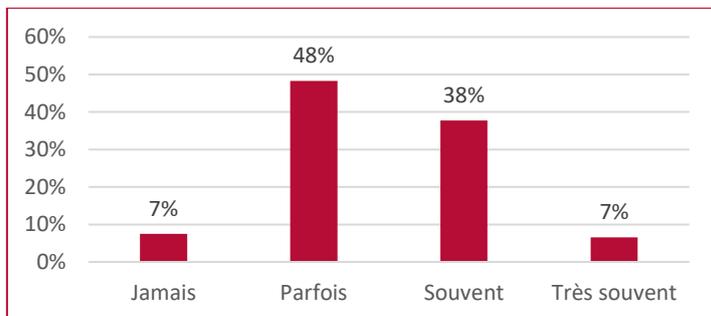
- Jamais*
- Parfois*
- Souvent*
- Très souvent*

➤ Un temps suffisant :



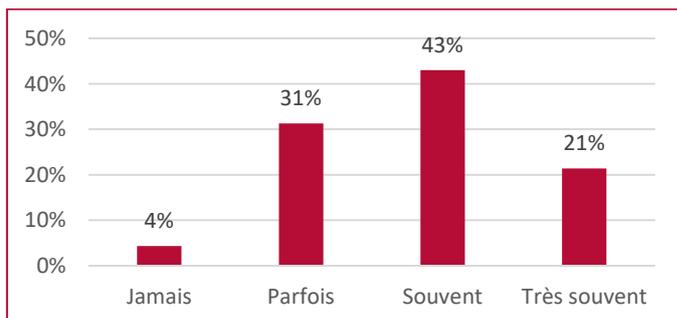
Total des répondants : 438.

➤ Des informations claires et suffisantes]



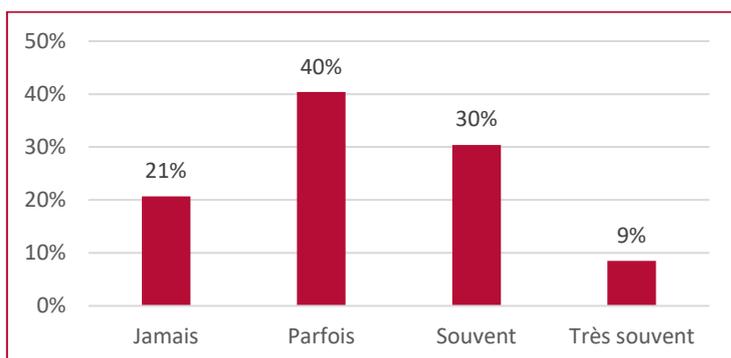
Total des répondants : 429.

➤ La possibilité de coopérer (échanges, informations, entraide) :



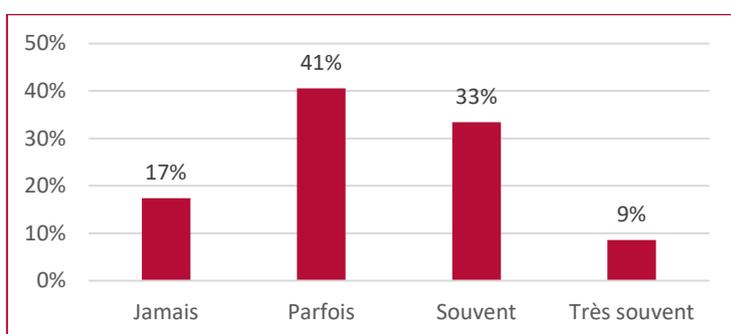
Total des répondants : 435.

➤ Des collaborateurs ou des collègues en nombre suffisant :



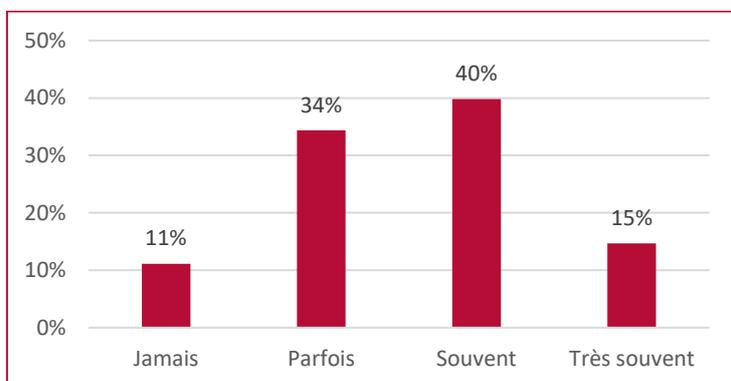
Total des répondants : 411.

➤ Des logiciels et des outils informatiques bien adaptés :



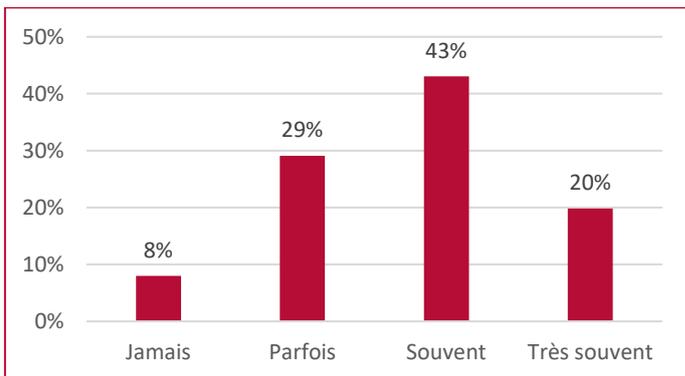
Total des répondants : 419.

➤ Un matériel suffisant et adapté (matériels audiovisuels, équipements techniques, etc.) :]

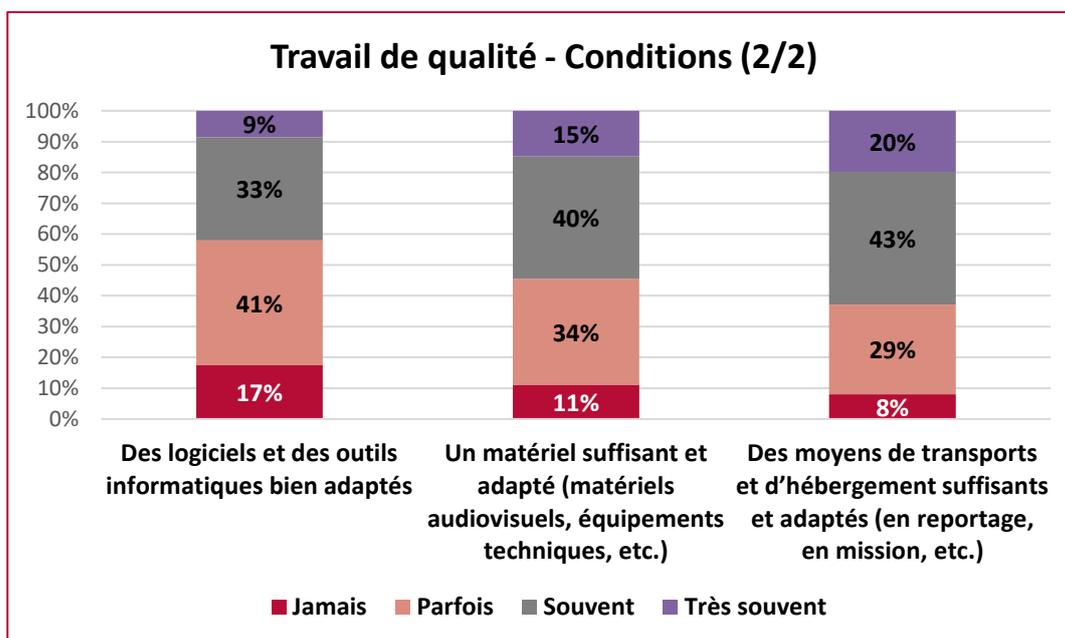
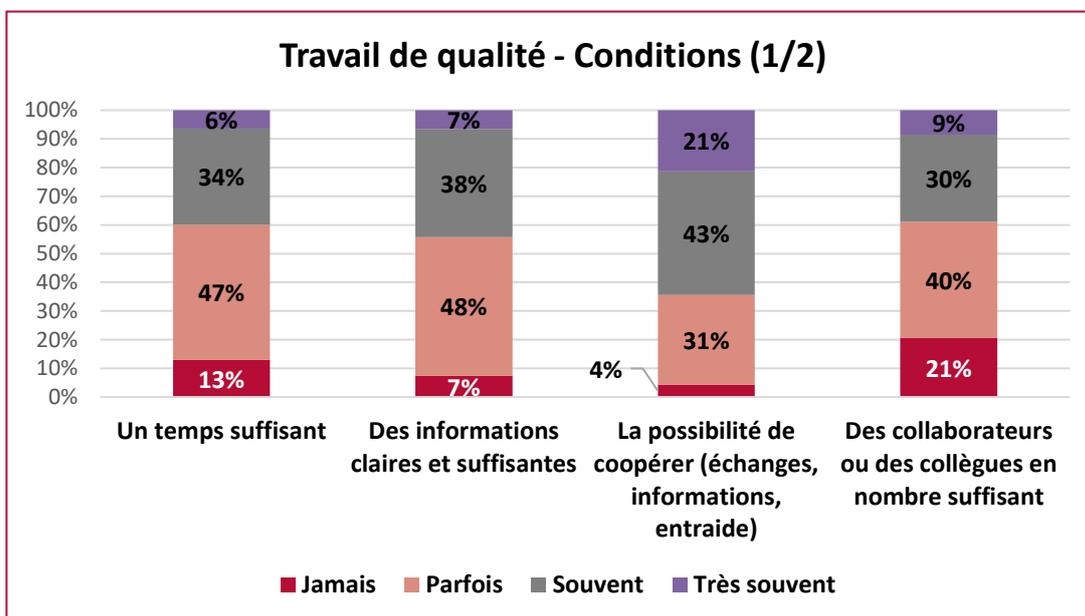


Total des répondants : 422.

- Des moyens de transports et d'hébergement suffisants et adaptés (en reportage, en mission, etc.) :



Total des répondants : 237.



V.3.5. Arbitrages face à la charge de travail

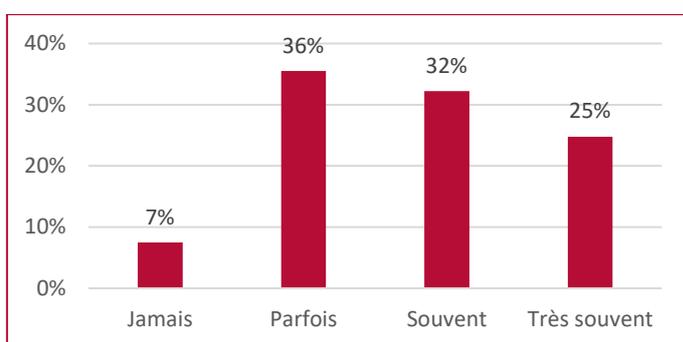
Question : *En raison de votre charge de travail, vous arrive-t-il :*

- De traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin*
- De sauter ou d'écourter un repas*
- De ne pas prendre de pause*

Modalités de réponse

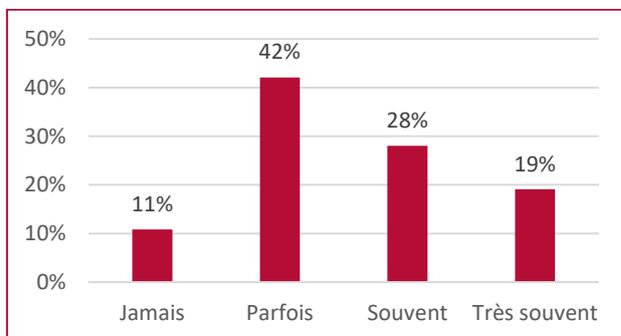
- Jamais*
- Parfois*
- Souvent*
- Très souvent*

➤ *De traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin :*



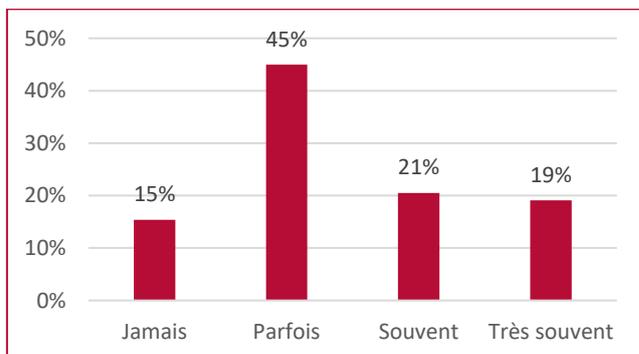
Total des répondants : 428.

➤ *De sauter ou d'écourter un repas]*



Total des répondants : 435.

➤ *De ne pas prendre de pause]*



Total des répondants : 429.

V.4. Autonomie au travail

V.4.1. Objectifs et délais

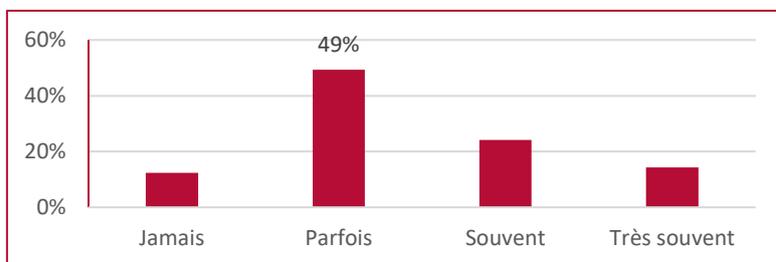
Questions : *Objectifs et délais*

- Recevez-vous des ordres ou des indications contradictoires ?
- Pouvez-vous intervenir sur la quantité de travail qui vous est attribuée ?
- Pour faire votre travail, avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés ?
- Avez-vous du mal à atteindre les objectifs fixés ?

Modalités de réponses :

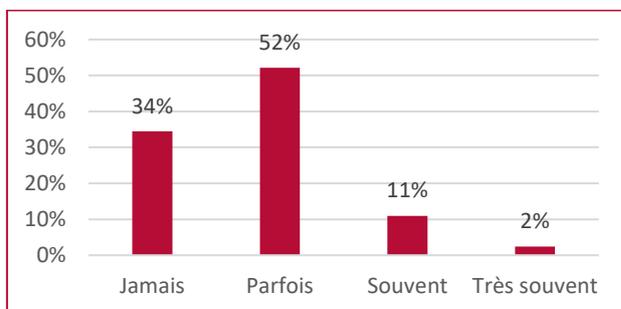
- Jamais ;
- Parfois ;
- Souvent ;
- Très souvent.

- Recevez-vous des ordres ou des indications contradictoires ?



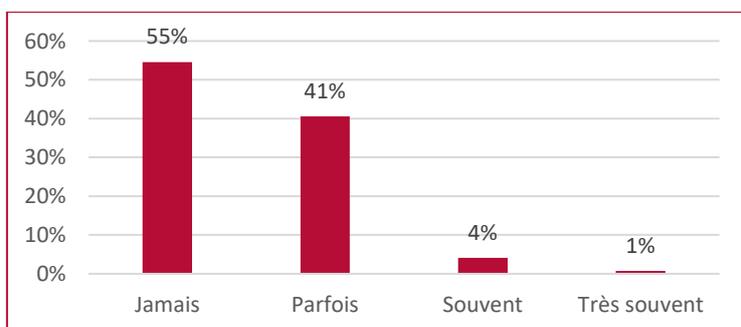
Total des répondants : 414.

- Pouvez-vous intervenir sur la quantité de travail qui vous est attribuée -]



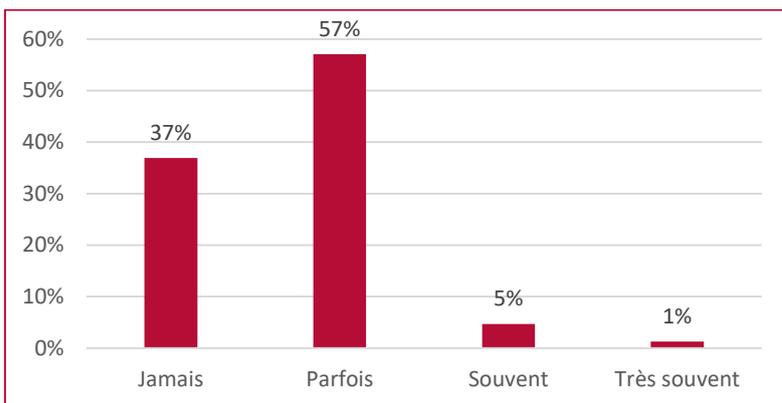
Total des répondants : 412.

- Pour faire votre travail, avez-vous la possibilité de faire varier les délais fixés -]



Total des répondants : 414.

➤ Avez-vous du mal à atteindre les objectifs fixés ?



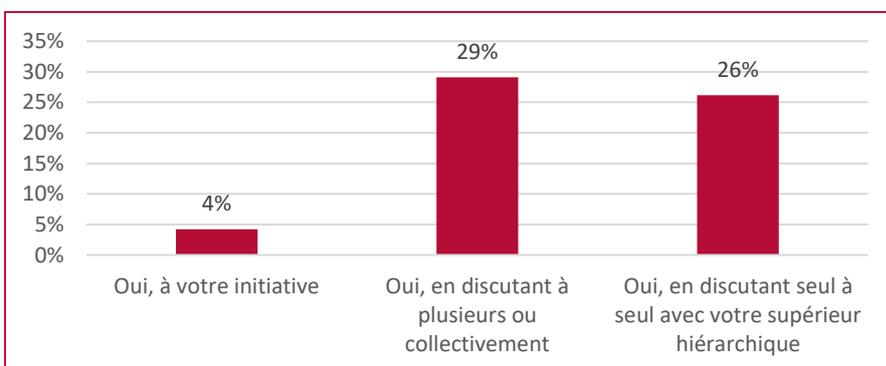
Total des répondants : 382.

V.4.2. Possibilité de modifier les objectifs

Question : *Avez-vous la possibilité de modifier ces objectifs ?*

Modalités de réponses :

- Oui, à votre initiative ;*
- Oui, en discutant à plusieurs ou collectivement ;*
- Oui, en discutant seul à seul avec votre supérieur hiérarchique ;*
- Non.*



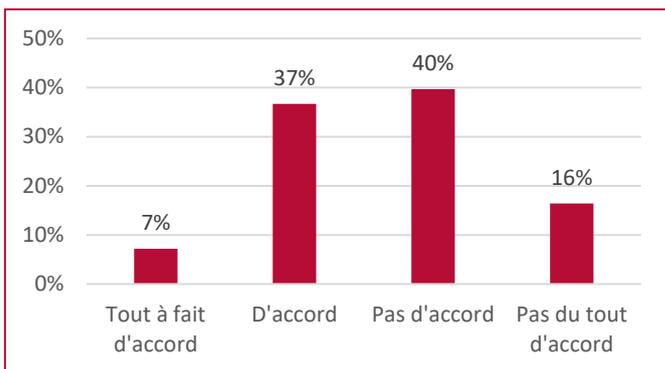
Total des répondants : 378.

V.4.3. Possibilité d'organiser son travail

Question : *Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux :*

Modalités de réponses :

- Tout à fait d'accord ;*
- D'accord ;*
- Pas d'accord ;*
- Pas du tout d'accord.*



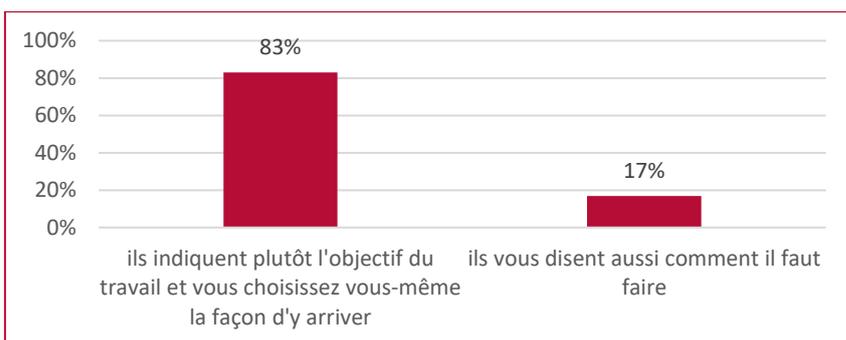
Total des répondants : 403.

V.4.4. Prescription du travail et autonomie procédurale

Question : *Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que ...*

Modalités de réponses :

- Ils indiquent plutôt l'objectif du travail et vous choisissez vous-même la façon d'y arriver ;*
- Ils vous disent aussi comment il faut faire.*



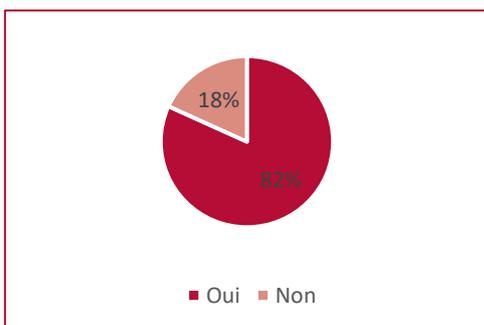
Total des répondants : 354.

V.4.5. Entretien annuel d'évaluation

Question : *Avez-vous au moins un entretien d'évaluation par an ?*

Modalités de réponses :

- Oui ;*
- Non.*



Total des répondants : 412.

V.4.6. Contenu de l'entretien annuel d'évaluation

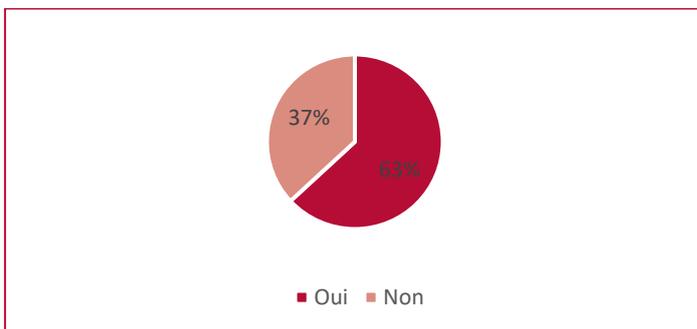
Question : *L'entretien d'évaluation porte-t-il sur :*

- Votre charge de travail ;*
- Votre temps de travail ;*
- L'organisation du travail ;*
- L'articulation vie professionnelle / vie personnelle.*

Modalités de réponse :

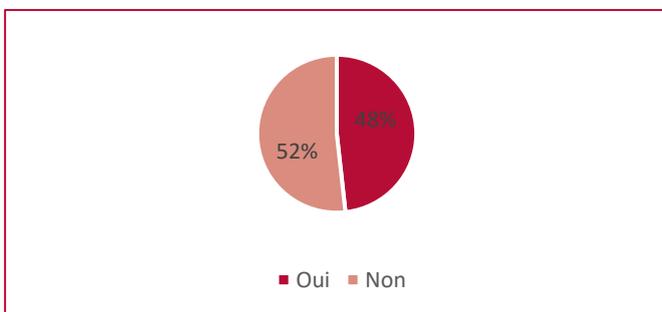
- Oui ;*
- Non.*

➤ *Votre charge de travail :*



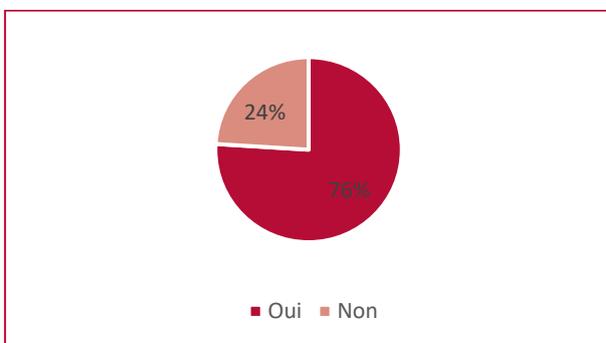
Total des répondants : 355.

➤ *Votre temps de travail :*



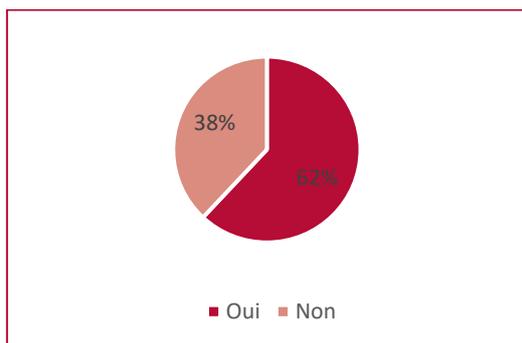
Total des répondants : 355.

➤ *L'organisation du travail]*



Total des répondants : 354.

➤ L'articulation vie professionnelle / vie personnelle :



Total des répondants : 347.

V.5. Conflits de valeur

V.5.1. Situations de conflit de valeur : indicateurs et fréquences

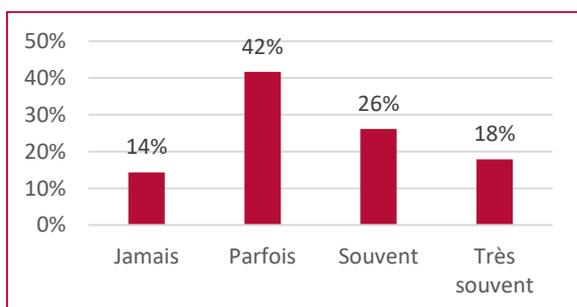
Question : À quelle fréquence vivez-vous chacune des situations suivantes dans votre travail :

- Je ne peux pas faire du bon travail, je dois sacrifier la qualité ;
- Je dois faire des choses que je désapprouve ;
- Je dois faire des choses qui ne sont pas de mon ressort ;
- Je dois éviter de donner mon avis, mon opinion ;
- J'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent ;
- Je suis fier de travailler dans cette entreprise.

Modalités de réponses :

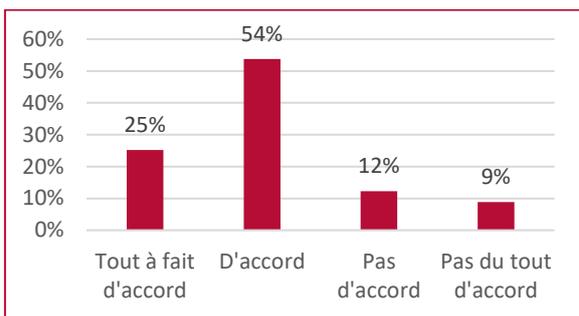
- Jamais ;
- Parfois ;
- Souvent ;
- Très souvent.

➤ Je ne peux pas faire du bon travail, je dois sacrifier la qualité



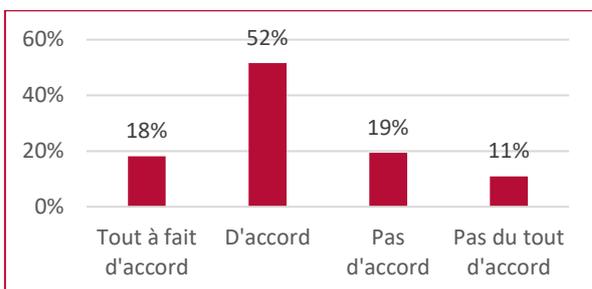
Total des répondants : 425.

➤ Je dois faire des choses que je désapprouve :



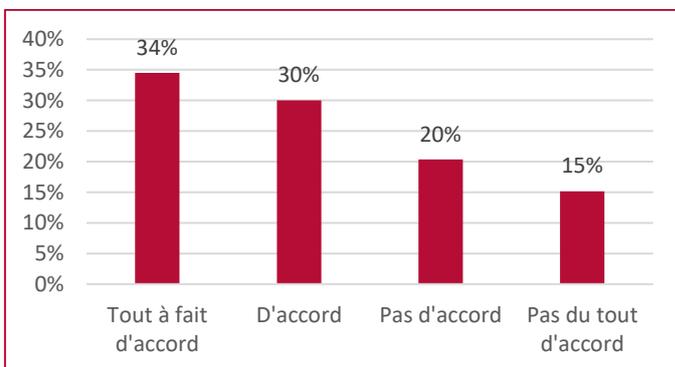
Total des répondants : 417.

➤ Je dois faire des choses qui ne sont pas de mon ressort :



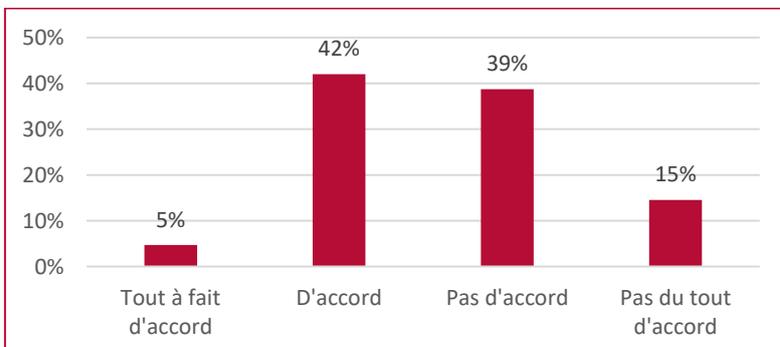
Total des répondants : 413.

➤ Je dois éviter de donner mon avis, mon opinion :



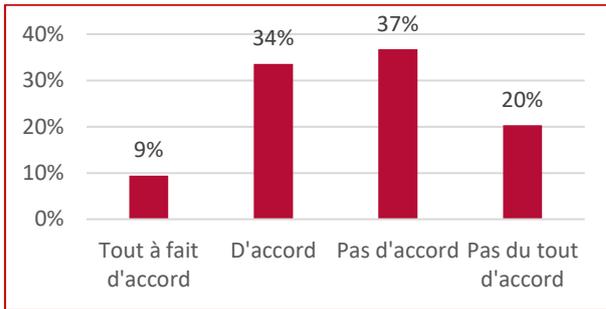
Total des répondants : 403.

➤ J'ai la possibilité de faire des choses qui me plaisent :

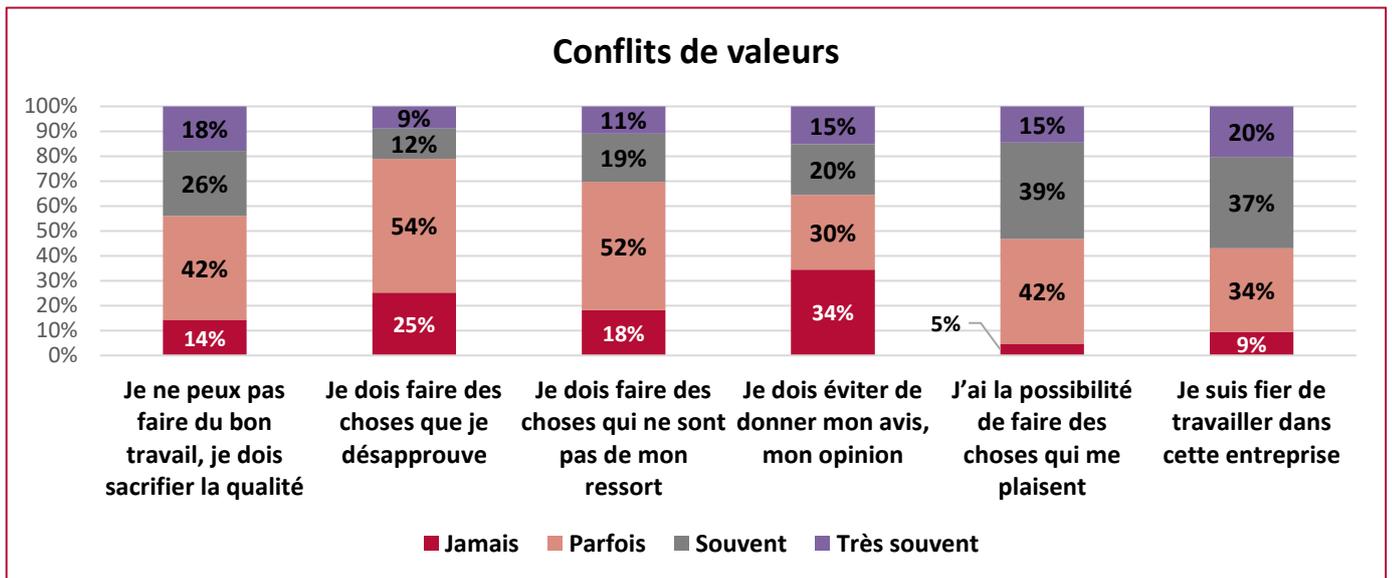


Total des répondants : 426.

➤ Je suis fier de travailler dans cette entreprise



Total des répondants : 414.



V.6. Rapports sociaux au travail

V.6.1. Soutien de l'encadrement et des collègues

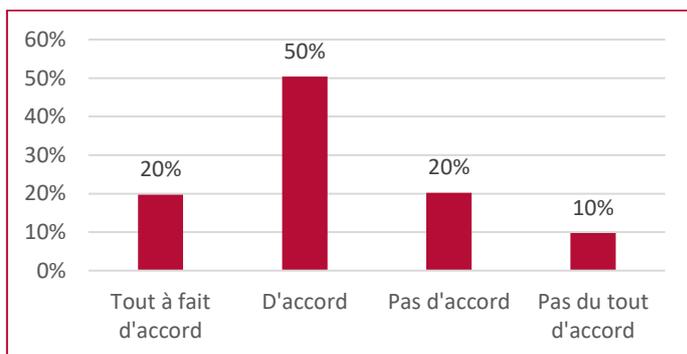
Question : Pour chacune des affirmations suivantes, êtes-vous pas du tout d'accord, pas d'accord, d'accord, tout à fait d'accord :

- Mon supérieur prête attention à ce que je dis ;
- Mon supérieur m'aide à mener mes tâches à bien ;
- Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien ;
- Les collègues avec qui je travaille sont amicaux.

Modalités de réponses :

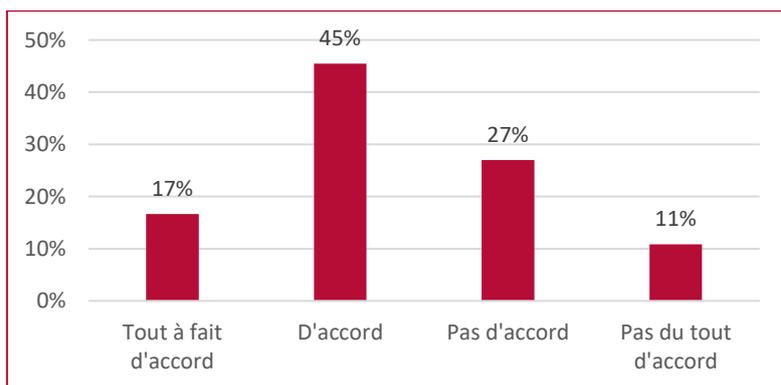
- Tout à fait d'accord ;
- D'accord ;
- Pas d'accord ;
- Pas du tout d'accord.

➤ Mon supérieur prête attention à ce que je dis :



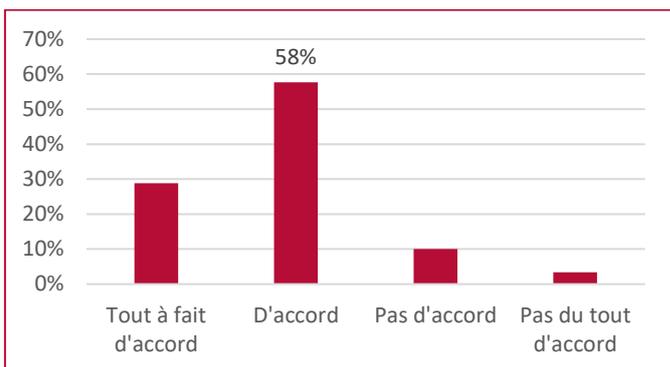
Total des répondants : 411.

➤ Mon supérieur m'aide à mener mes tâches à bien :



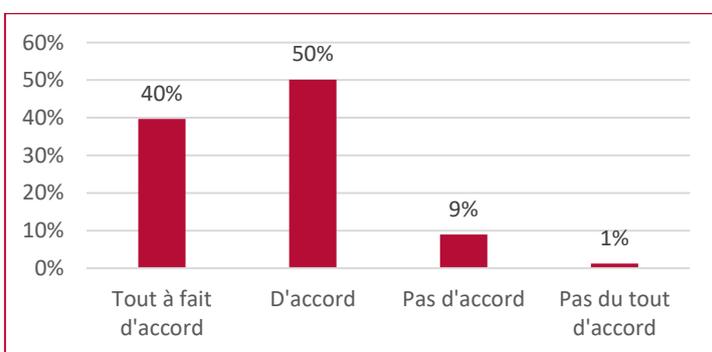
Total des répondants : 396.

➤ Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien :



Total des répondants : 409.

➤ Les collègues avec qui je travaille sont amicaux :



Total des répondants : 409.

V.6.2. Le travail des encadrants

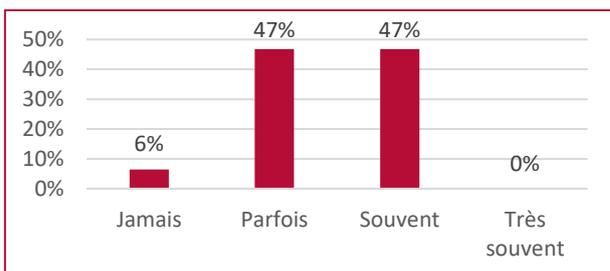
Question : *Pour les personnels encadrants :*

- Vous avez suffisamment de temps pour exercer votre fonction d'encadrement ;*
- La fréquence et la qualité de vos contacts avec les personnes que vous encadrez sont suffisantes ;*
- Vous devez arbitrer entre vos tâches de production et vos tâches d'encadrement, au détriment des unes ou des autres.*

Modalités de réponses :

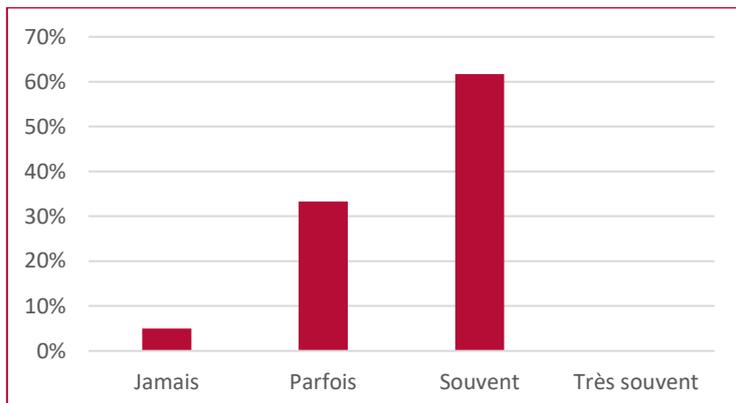
- Jamais ;*
- Parfois ;*
- Souvent ;*
- Très souvent.*

➤ Vous avez suffisamment de temps pour exercer votre fonction d'encadrement :



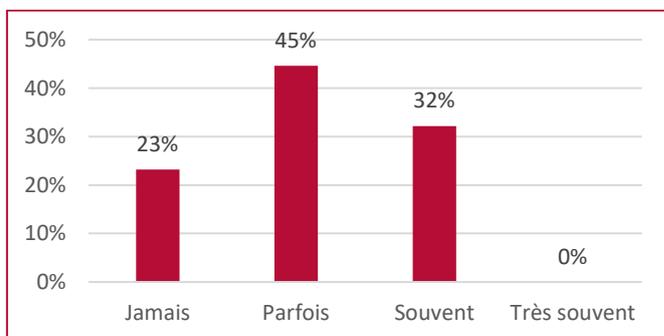
Total des répondants : 553.

- La fréquence et la qualité de vos contacts avec les personnes que vous encadrez sont suffisantes :



Total des répondants : 555.

- Vous devez arbitrer entre vos tâches de production et vos tâches d'encadrement, au détriment des unes ou des autres :



Total des répondants : 559.

V.6.3. Échanges sur l'organisation et le fonctionnement du service

Question : *Avez-vous l'occasion d'aborder collectivement, avec d'autres personnes de votre service, des questions d'organisation ou de fonctionnement de votre unité de travail :*

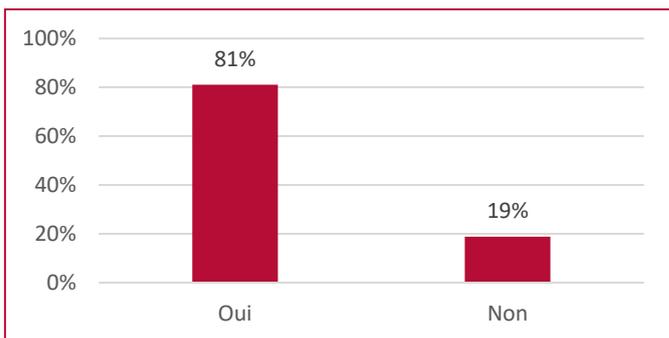
Modalités de réponses :

- Oui ;*
- Non.*

Suite question : *Si oui :*

Modalités de réponses :

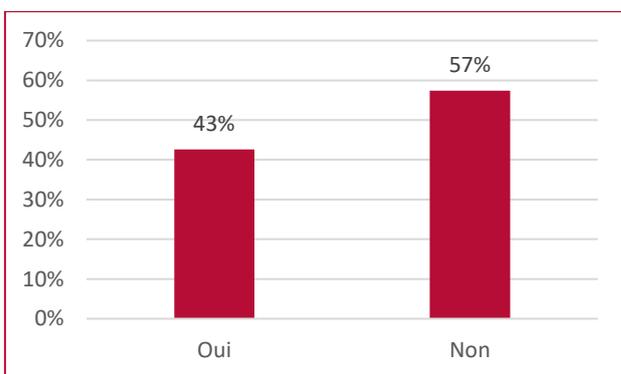
- Ces échanges se déroulent-ils dans le cadre de réunions organisées ;*
- Avez-vous l'impression que votre point de vue (sur les questions d'organisation ou de fonctionnement de votre service) est pris en compte.*



Total des répondants : 382.

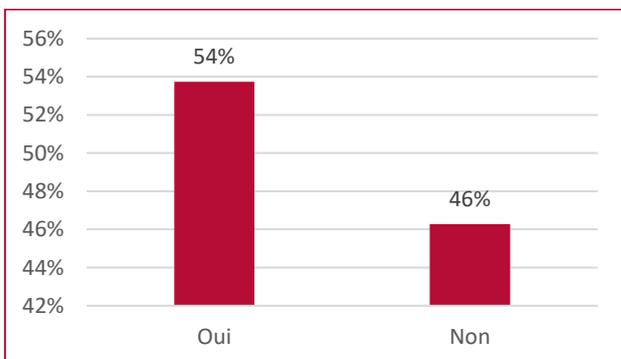
Si oui :

➤ Ces échanges se déroulent-ils dans le cadre de réunions organisées ?



Total des répondants : 303.

➤ Avez-vous l'impression que votre point de vue (sur les questions d'organisation ou de fonctionnement de votre service) est pris en compte ?



Total des répondants : 268.

V.6.4. Attention de l'encadrement vis-à-vis de la santé au travail et l'équité de traitement

Question : *Diriez-vous que votre supérieur hiérarchique ...*

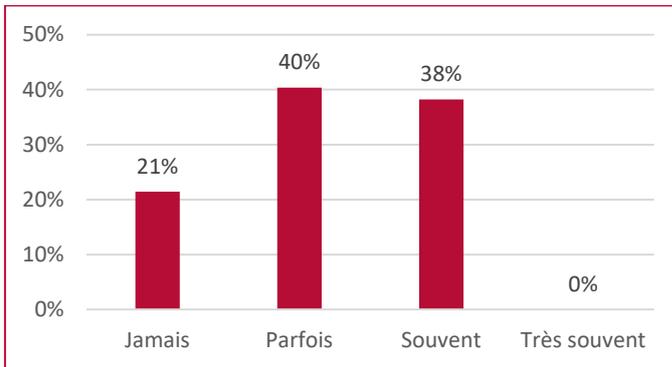
- Accorde une grande importance à la santé et au bien-être des salariés ;*
- Est équitable dans la répartition des tâches.*

Modalités de réponses :

- Jamais ;*
- Parfois ;*
- Souvent ;*

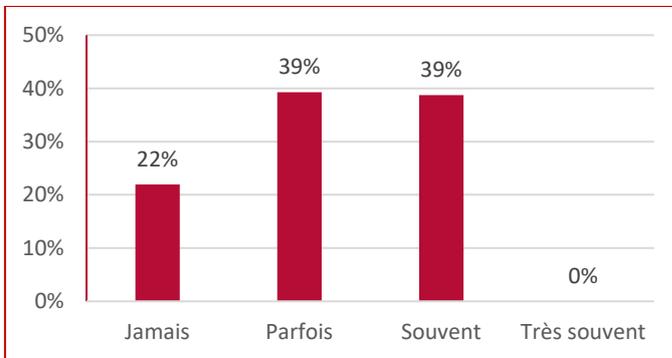
Très souvent.

➤ Accorde une grande importance à la santé et au bien-être des salariés :



Total des répondants : 327.

➤ Est équitable dans la répartition des tâches :



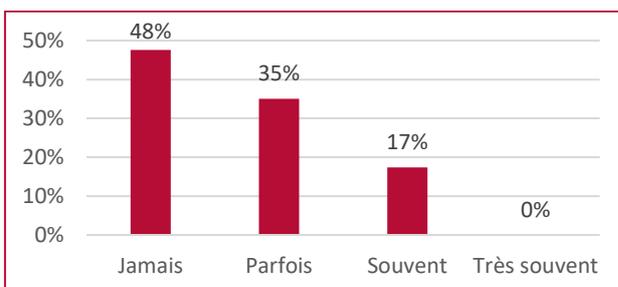
Total des répondants : 346.

V.6.5. Sentiment d'être mis à l'écart

Question : *Avez-vous l'impression d'être mis à l'écart de certaines tâches ou activités au sein de votre service (reportages, éditions, etc.) ?*

Modalités de réponses :

- Jamais ;*
- Parfois ;*
- Souvent ;*
- Très souvent.*



Total des répondants : 351.

V.6.6. Situations de tensions avec l'encadrement et les collègues

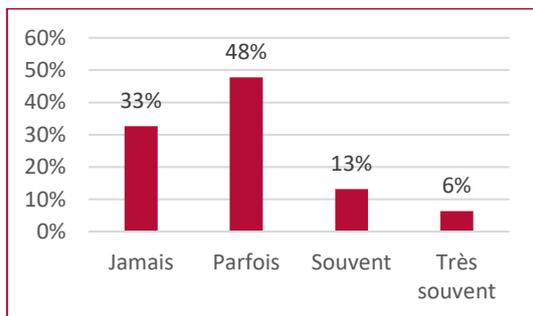
Question : *Vivez-vous des situations de tension :*

- Dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques ;*
- Dans vos rapports avec vos collègues.*

Modalités de réponses :

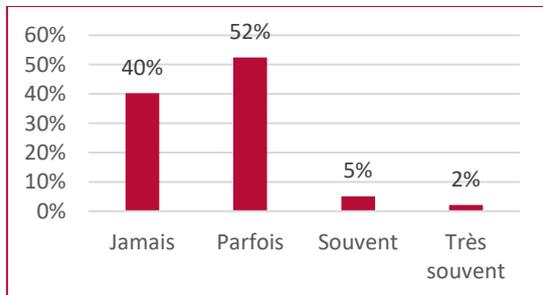
- Jamais ;*
- Parfois ;*
- Souvent ;*
- Très souvent.*

➤ Dans vos rapports avec vos supérieurs hiérarchiques :



Total des répondants : 410.

➤ Dans vos rapports avec vos collègues :



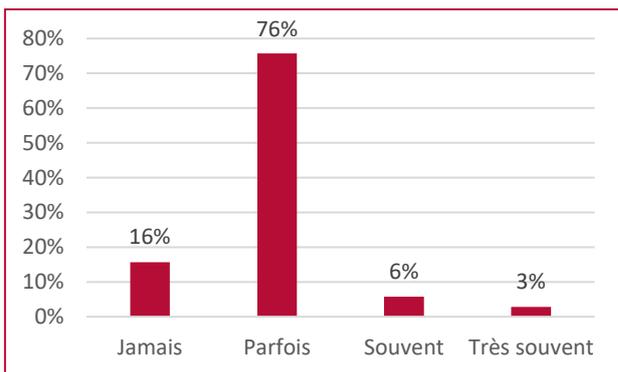
Total des répondants : 412.

V.6.7. Situations de tensions pour les encadrants

Question : *Vivez-vous des situations de tension avec les personnes que vous encadrez ?*

Modalités de réponses :

- Jamais ;*
- Parfois ;*
- Souvent ;*
- Très souvent.*



Total des répondants : 70.

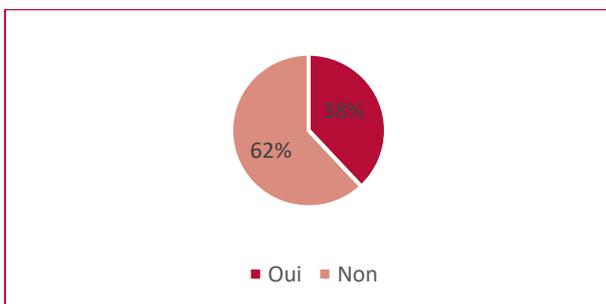
V.6.8. Vécu de situations difficiles dans le travail

Question : *Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de vivre au travail les situations difficiles (Une ou plusieurs personnes se comportent systématiquement avec vous de la façon suivante) :*

- Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là ;*
- Vous empêche de vous exprimer ;*
- Vous ridiculise en public ;*
- Critique injustement votre travail ;*
- Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes ;*
- Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement ;*
- Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé ;*
- Vous dit des choses obscènes ou dégradantes ;*
- Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante ;*
- Vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous.*

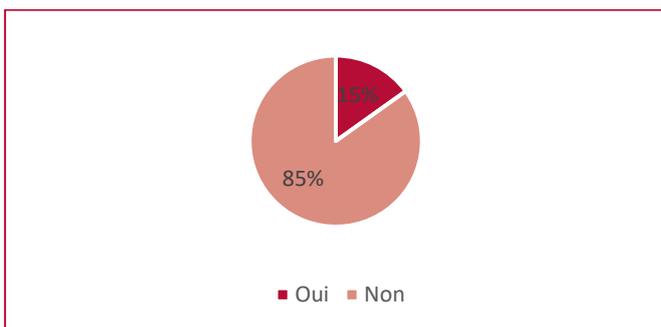
Modalités de réponses :

- Oui :*
- Non.*
- *Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là :*



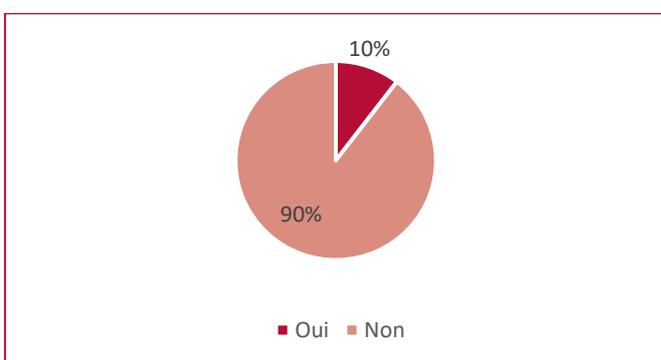
Total des répondants : 410.

➤ Vous empêche de vous exprimer]



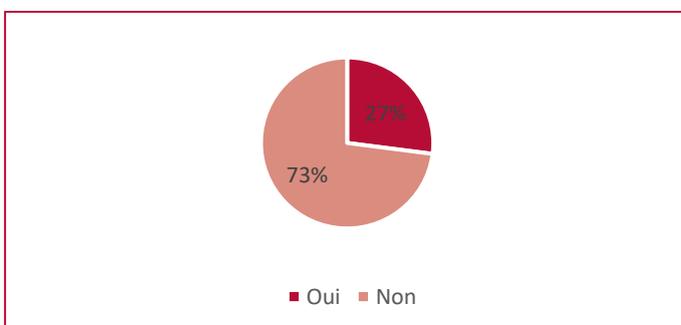
Total des répondants : 411.

➤ Vous ridiculise en public :



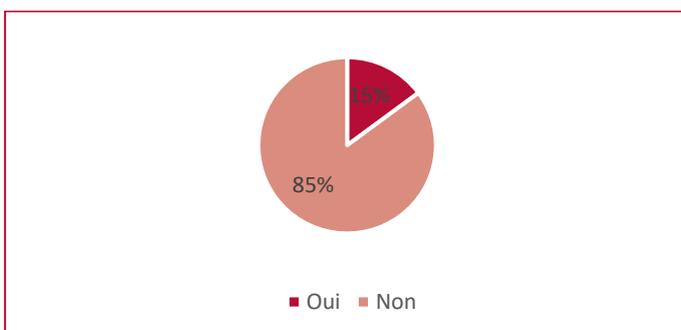
Total des répondants : 412.

➤ Critique injustement votre travail :



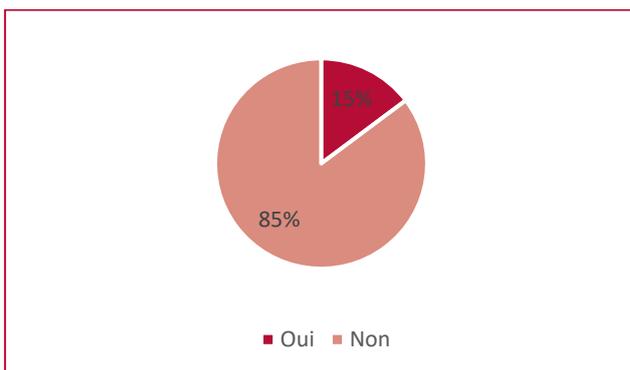
Total des répondants : 403.

➤ Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes :



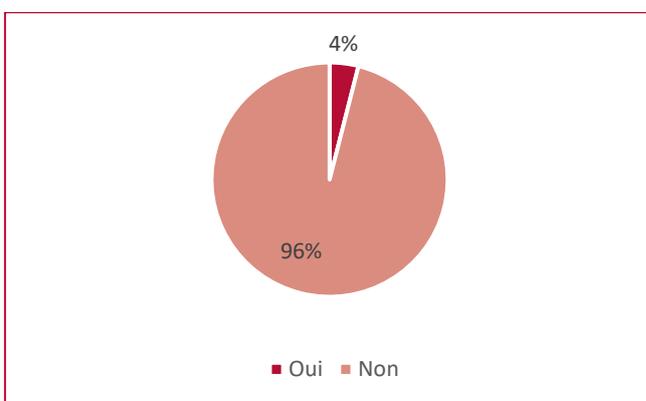
Total des répondants : 404.

➤ Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement :



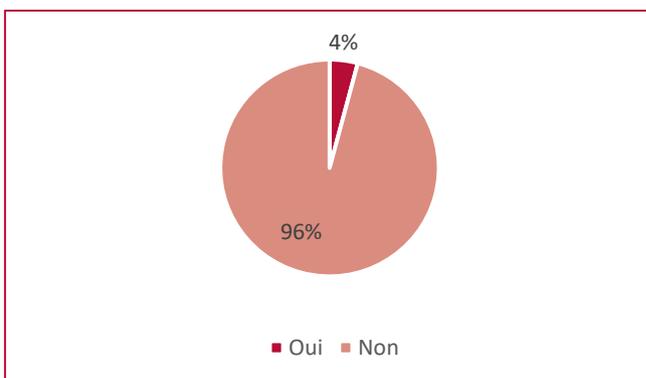
Total des répondants : 407.

➤ Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé :



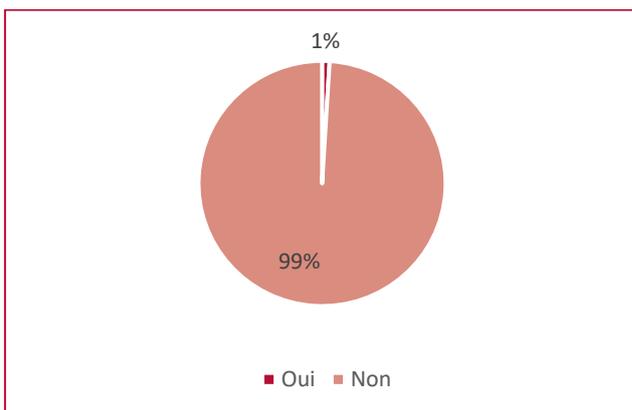
Total des répondants : 406.

➤ Vous dit des choses obscènes ou dégradantes :



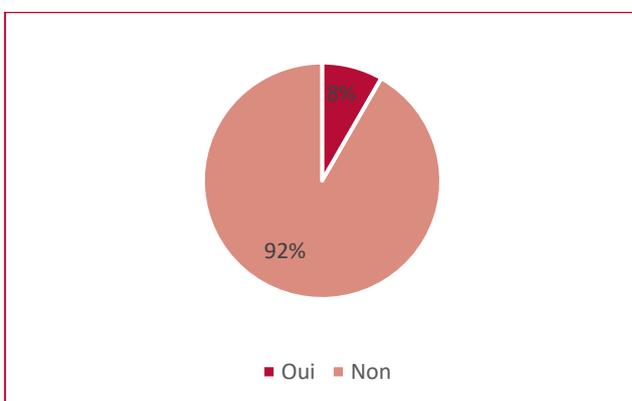
Total des répondants : 409.

➤ Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante :

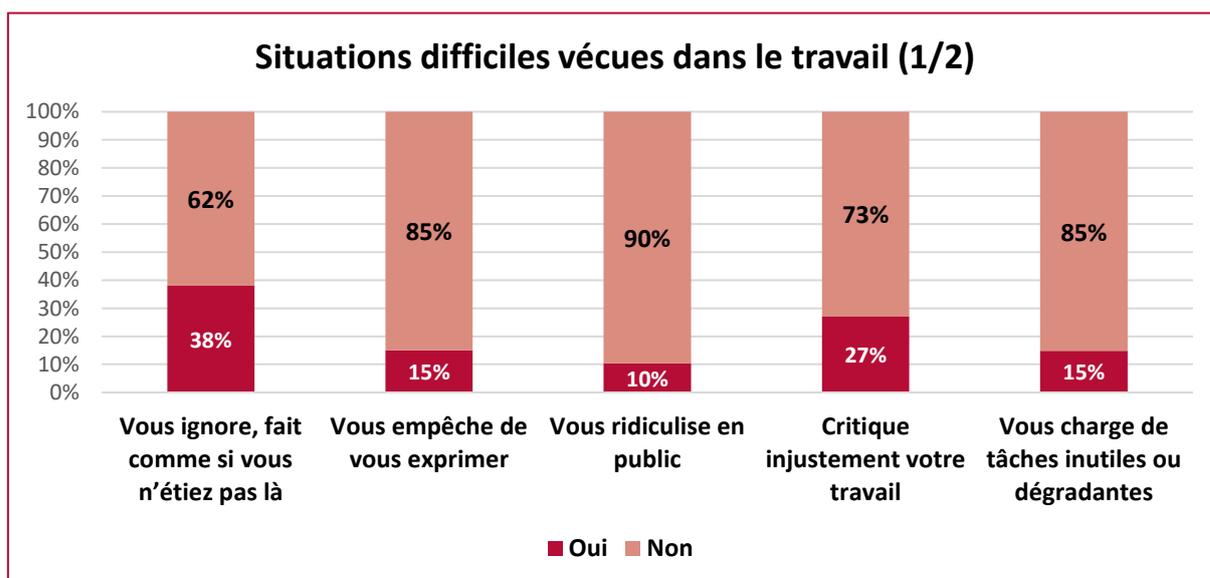


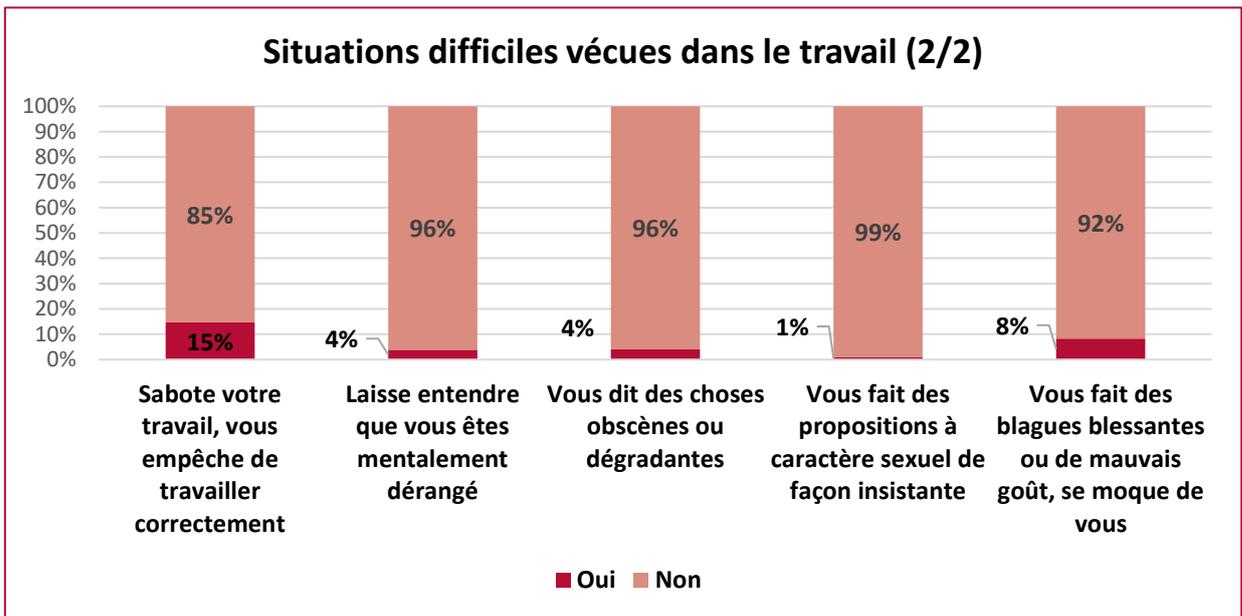
Total des répondants : 410.

➤ Vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous :



Total des répondants : 410.





V.6.9. Situations d'agressions

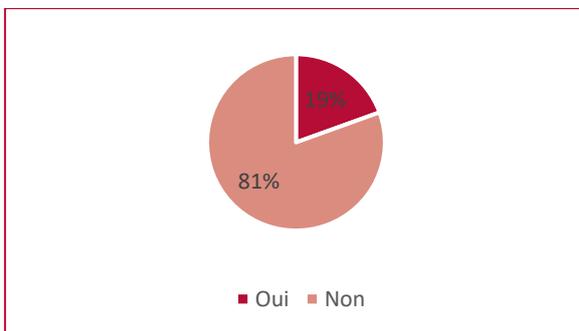
Question : *Au cours des douze derniers mois, dans le cadre de votre travail, avez-vous été victime...*

- D'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs ;*
- D'une agression physique de la part de vos collègues ou de vos supérieurs ;*
- D'une agression sexuelle de la part de vos collègues ou de vos supérieurs ;*
- De propos ou de comportements sexistes (remarques déplacées, comportement humiliant ou dégradant, etc.).*

Modalités de réponses :

- Oui :*
- Non.*

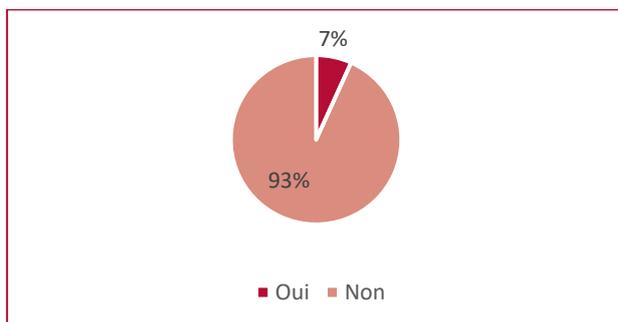
➤ D'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs :



Total des répondants : 411.

- D'une agression physique de la part de vos collègues ou de vos supérieurs : 2 cas sur 416 répondants (soit 0,5%)
- D'une agression sexuelle de la part de vos collègues ou de vos supérieurs : 2 cas sur 415 répondants (soit 0,5%).

- De propos ou de comportements sexistes (remarques déplacées, comportement humiliant ou dégradant, etc.) :



Total des répondants : 415.

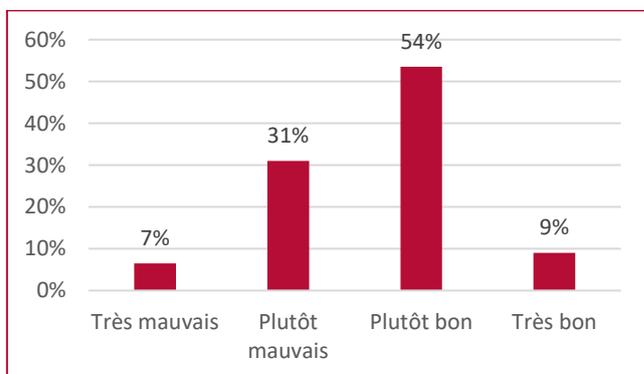
V.7. Santé au travail

V.7.1. État de santé général

Question : *Vous considérez que votre état de santé physique et psychologique actuel est dans l'ensemble ?*

Modalités de réponses :

- Très bon
- Plutôt bon
- Plutôt mauvais
- Très mauvais



Total des répondants : 400.

V.7.2. Indicateurs de bien-être

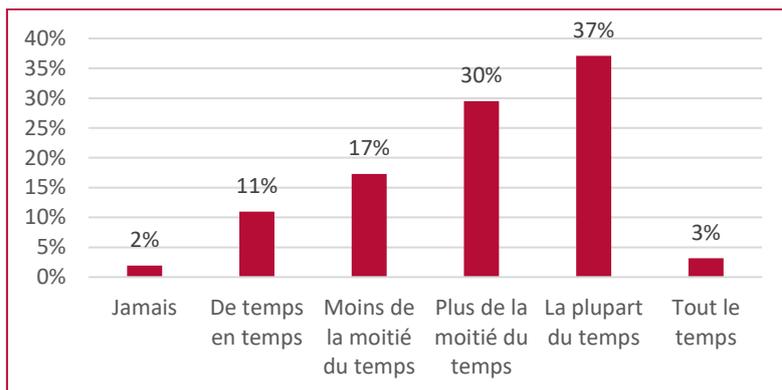
Question : *À quelle fréquence avez-vous ressenti les affirmations suivantes, au cours des deux dernières semaines dans votre vie de tous les jours, au travail et en dehors ?*

- Vous vous êtes senti·e bien et de bonne humeur
- Vous vous êtes senti·e calme et tranquille
- Vous vous êtes senti·e plein·e d'énergie et vigoureux·se
- Vous vous êtes réveillé·e en vous sentant frais·che et disposé·e
- Votre vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes

Modalités de réponses :

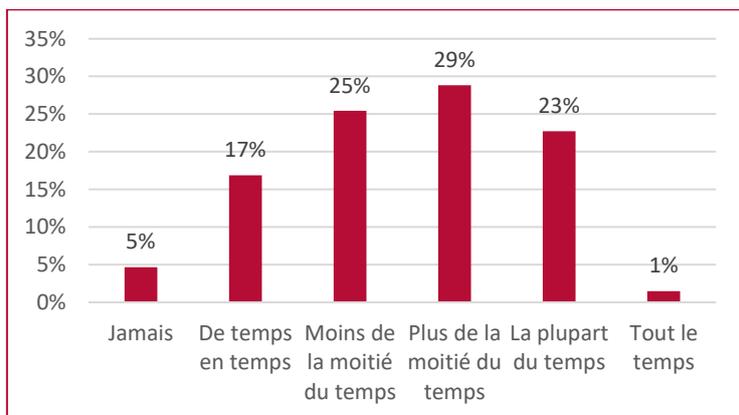
- Jamais*
- De temps en temps*
- Moins de la moitié du temps*
- Plus de la moitié du temps*
- La plupart du temps*
- Tout le temps*

➤ Vous vous êtes senti-e bien et de bonne humeur :



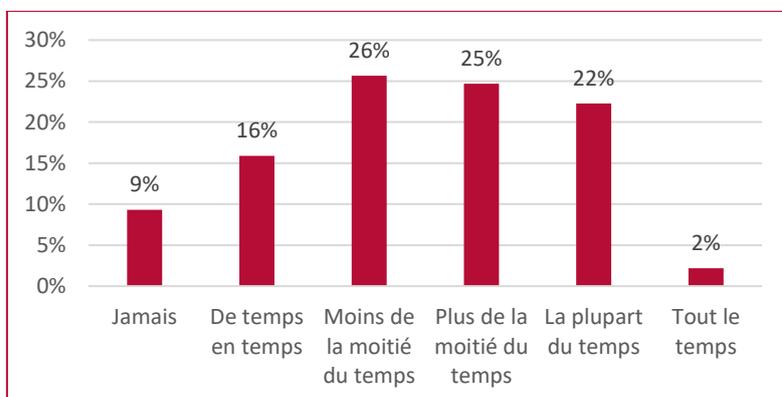
Total des répondants : 410.

➤ Vous vous êtes senti-e calme et tranquille :



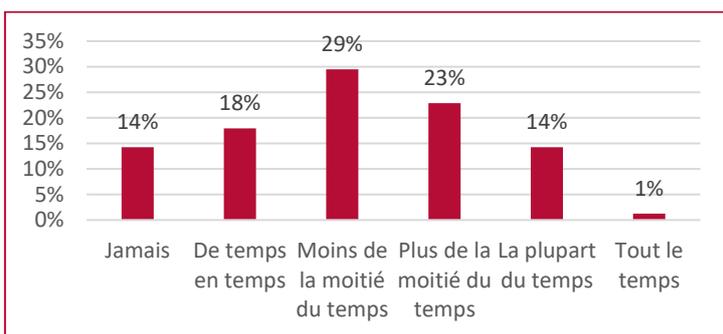
Total des répondants : 409..

➤ Vous vous êtes senti-e plein-e d'énergie et vigoureux-se :



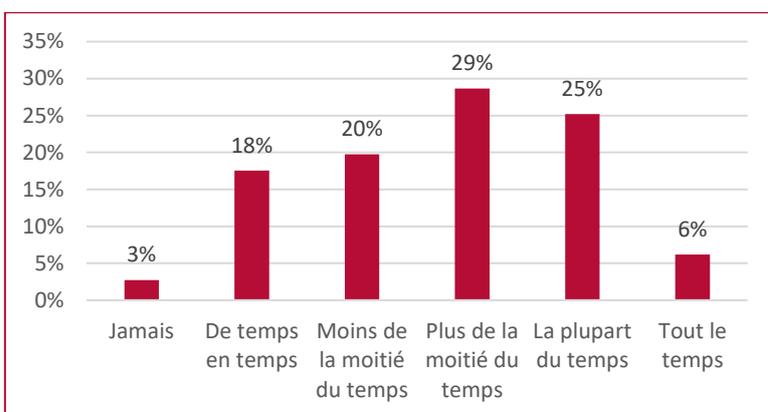
Total des répondants : 409.

➤ Vous vous êtes réveillé-e en vous sentant frais-che et dispos-e :

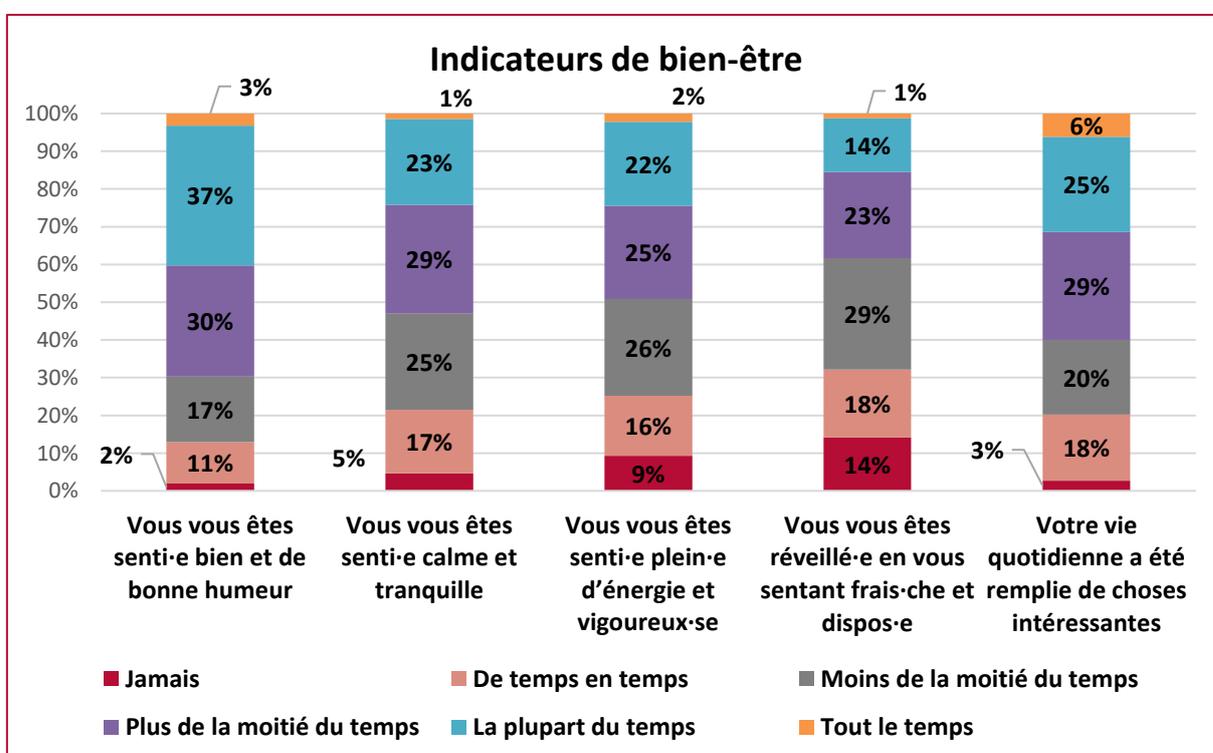


Total des répondants : 407.

➤ Votre vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes :



Total des répondants : 405.



V.7.3. Degré de stress ressenti

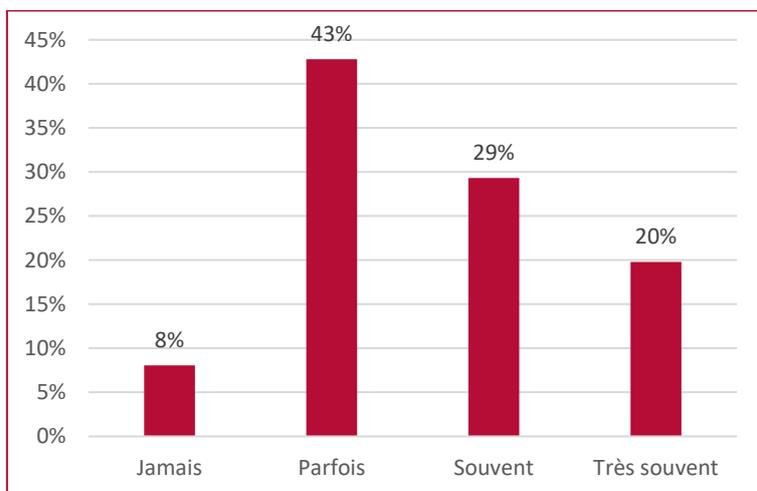
Question : *Depuis que vous travaillez dans votre service :*

- Vous sentez-vous stressé-e -*
- Vous sentez-vous surmené-e*

Modalités de réponses :

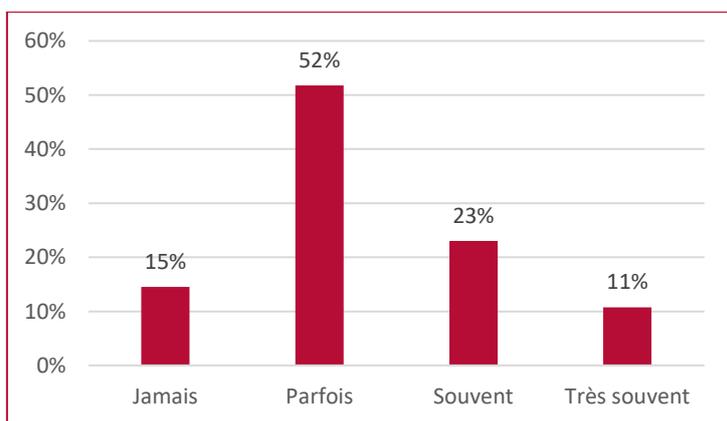
- Jamais*
- Parfois*
- Souvent*
- Très souvent*

➤ *Vous sentez-vous stressé-e – :*



Total des répondants : 409.

➤ *Vous sentez-vous surmené-e - :*



Total des répondants : 400.

V.7.4. Troubles et manifestations exprimés

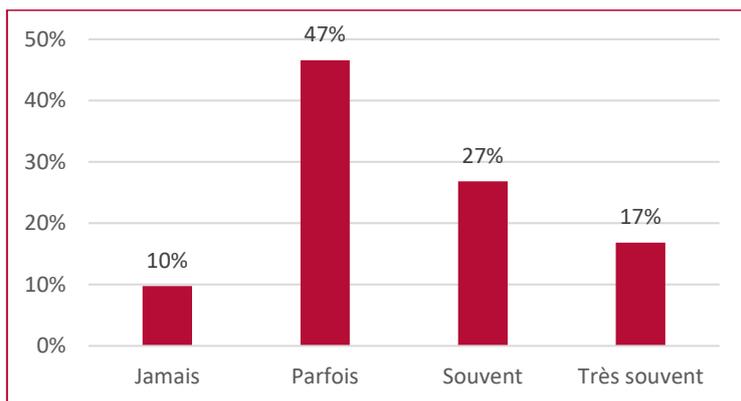
Question : Êtes-vous concerné-e par les troubles ou manifestations suivants :

- Des périodes de fatigue intense ou d'épuisement
- Des troubles du sommeil (difficultés d'endormissement, insomnies)
- Des troubles digestifs ou intestinaux (douleurs, brûlures d'estomac, etc.)
- Des troubles cardiovasculaires (hausse de la tension artérielle, troubles du rythme cardiaque, etc.)
- Des tensions ou douleurs musculaires (cervicales, dos, TMS, etc.)
- De l'anxiété
- Des états dépressifs (besoin d'isolement, sentiment de dévalorisation, manque de confiance en soi, diminution de l'intérêt, envie de rien, etc.)

Modalités de réponse :

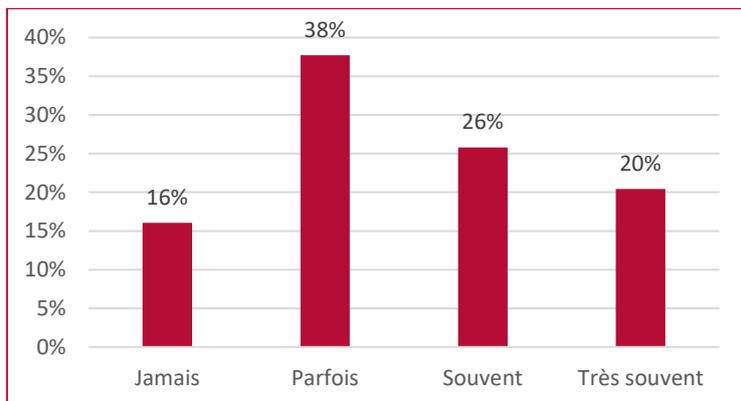
- Jamais
- Parfois
- Souvent
- Très souvent

➤ Des périodes de fatigue intense ou d'épuisement :



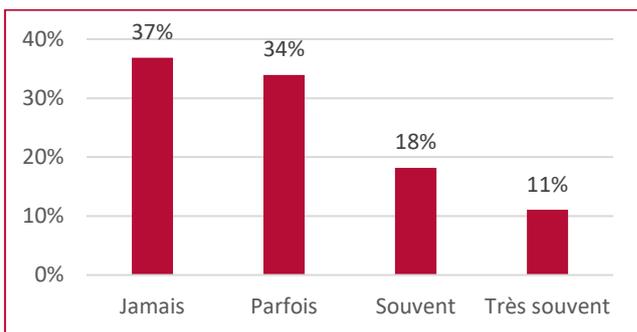
Total des répondants : 400.

➤ Des troubles du sommeil (difficultés d'endormissement, insomnies) :



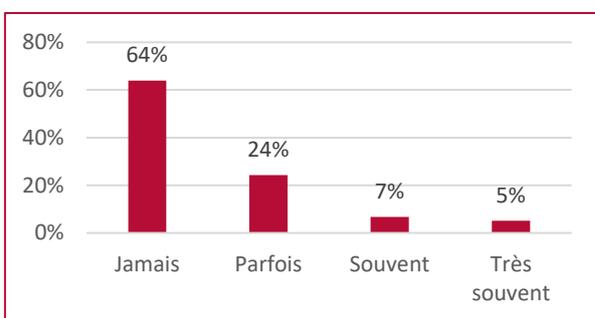
Total des répondants : 411.

➤ Des troubles digestifs ou intestinaux (douleurs, brûlures d'estomac, etc.) :



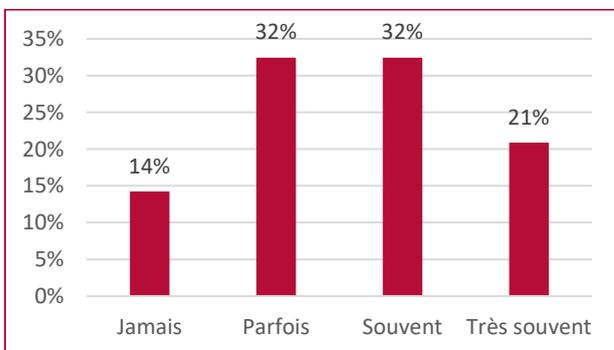
Total des répondants : 411.

➤ Des troubles cardiovasculaires (hausse de la tension artérielle, troubles du rythme cardiaque, etc.) :



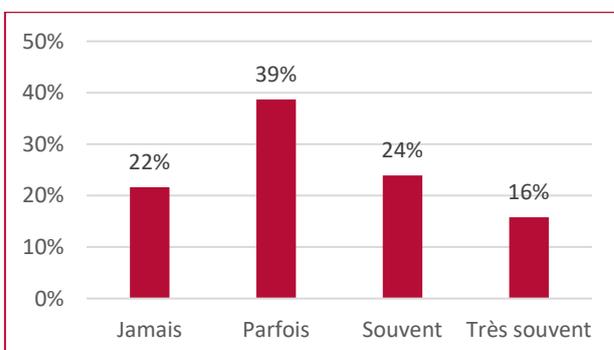
Total des répondants : 411

➤ Des tensions ou douleurs musculaires (cervicales, dos, TMS, etc. :



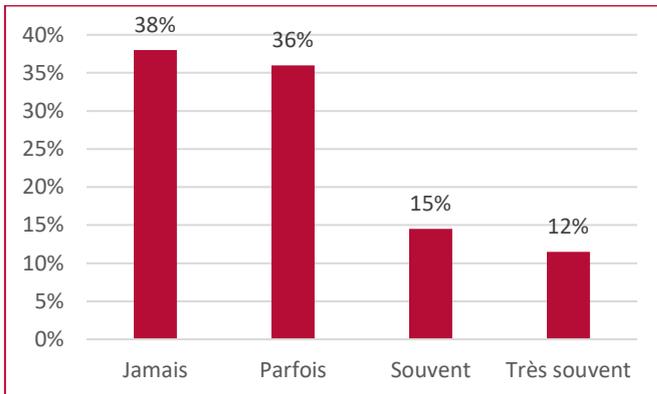
Total des répondants : 407.

➤ De l'anxiété :

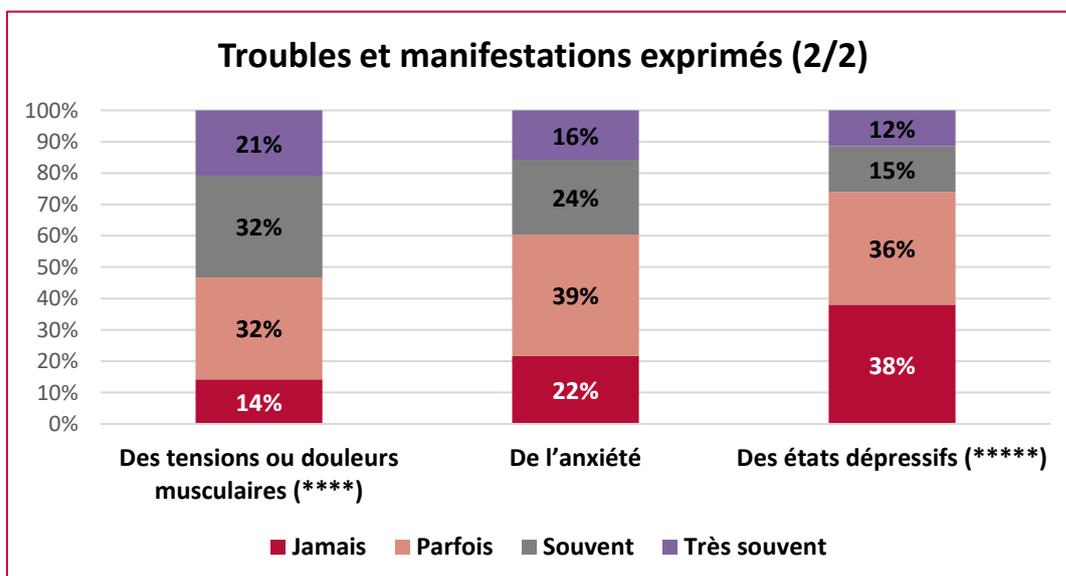
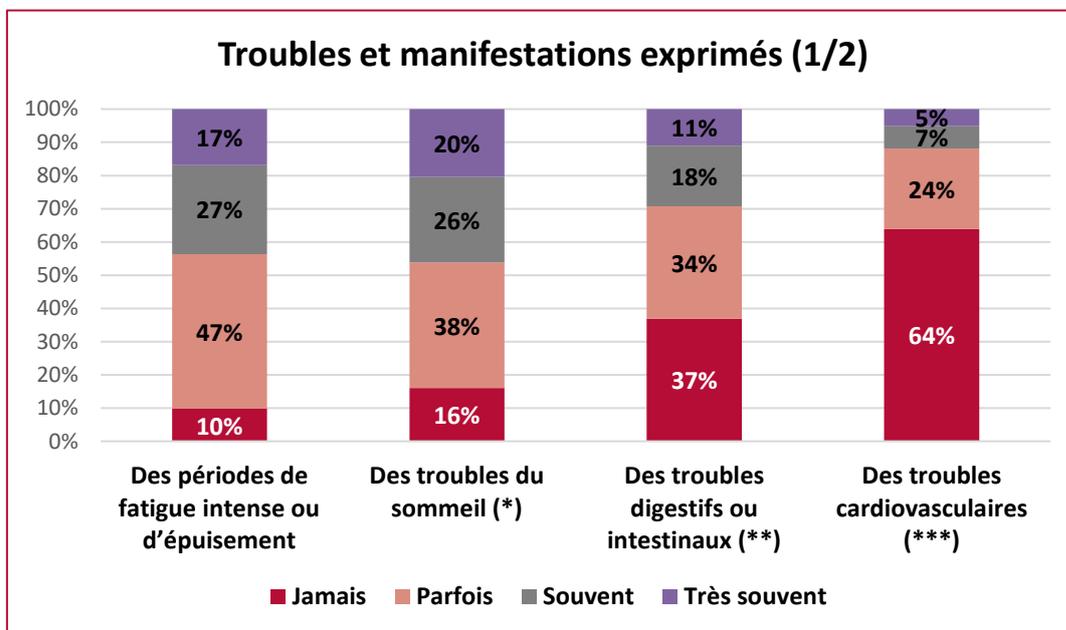


Total des répondants : 393.

- Des états dépressifs (besoin d'isolement, sentiment de dévalorisation, manque de confiance en soi, diminution de l'intérêt, envie de rien, etc.) :



Total des répondants : 400.



V.7.5. État de santé sur les 12 derniers mois

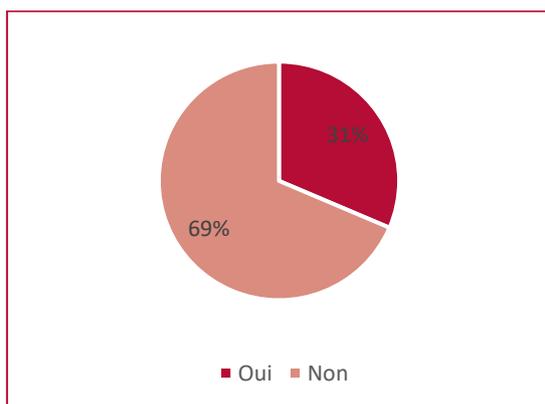
Question : *Au cours des 12 derniers mois :*

- Avez-vous été amené·e à consulter votre médecin ou le médecin du travail en raison d'un stress ou d'un mal-être dus au travail*
- Avez-vous été en arrêt en raison d'un stress ou d'un mal-être dus au travail*
- Vous est-il arrivé d'aller travailler en sachant que vous auriez dû rester à la maison parce que vous étiez malade ou pour préserver votre santé*
- Est-ce que votre consommation de tabac et/ou d'alcool a augmenté pour des raisons liées au travail*
- Avez-vous eu recours – avec ou sans prescription – à des substances psychoactives (antidépresseurs, anxiolytiques, drogues, etc.) pour vous détendre, vous sentir mieux ou tenir le coup pour des raisons liées au travail*

Modalités de réponse :

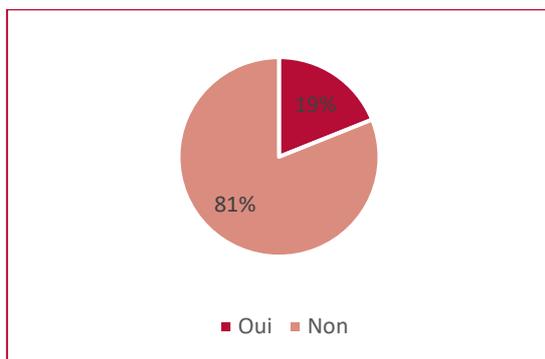
- Oui*
- Non*

- *Avez-vous été amené·e à consulter votre médecin ou le médecin du travail en raison d'un stress ou d'un mal-être dus au travail ?*



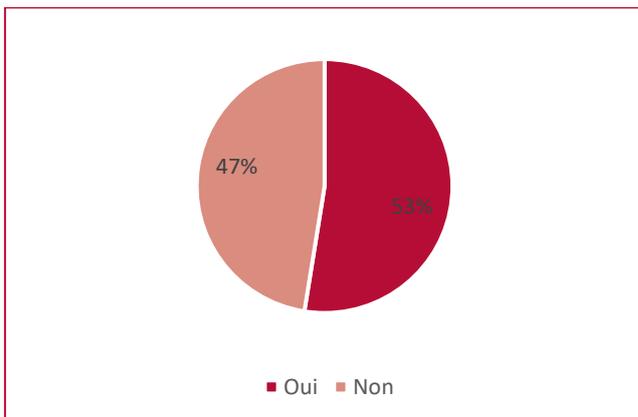
Total des répondants : 401.

- *Avez-vous été en arrêt en raison d'un stress ou d'un mal-être dus au travail - ?*



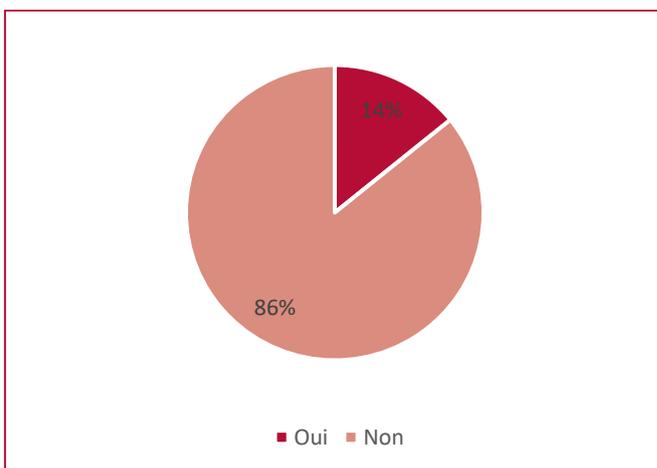
Total des répondants : 402.

- Vous est-il arrivé d'aller travailler en sachant que vous auriez dû rester à la maison parce que vous étiez malade ou pour préserver votre santé ?



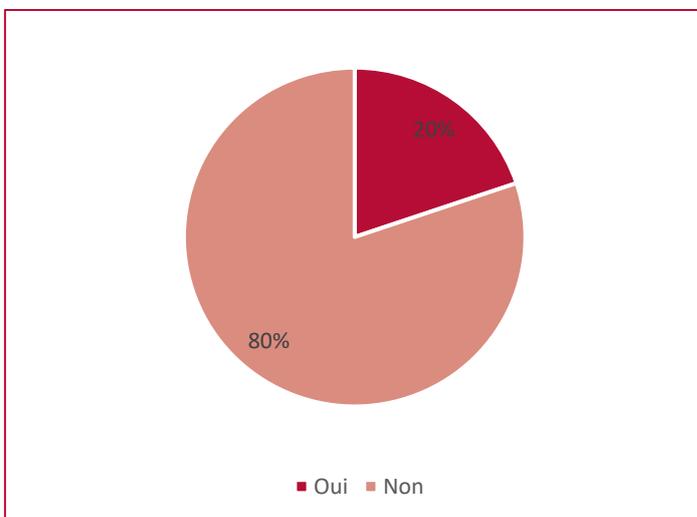
Total des répondants : 396.

- Est-ce que votre consommation de tabac et/ou d'alcool a augmenté pour des raisons liées au travail ?



Total des répondants : 381.

- Avez-vous eu recours – avec ou sans prescription – à des substances psychoactives (antidépresseurs, anxiolytiques, drogues, etc.) pour vous détendre, vous sentir mieux ou tenir le coup pour des raisons liées au travail -]



Total des répondants : 393.

Table des matières

I. - Présentation de la mission	3
I.1. La demande des représentants du personnel.....	4
I.2. Présentation du questionnaire et son déploiement	5
I.2.1. Élaboration du questionnaire.....	5
I.2.2. Passation du questionnaire et taux de réponses	5
II. - Caractéristiques socioprofessionnelles des répondants et représentativité... 6	6
II.1. Répartition des répondants selon le genre	7
II.2. Répartition des répondants selon l'âge.....	7
II.3. Répartition des répondants selon l'ancienneté	8
II.4. Répartition des répondants selon le statut et la catégorie professionnelle	9
II.5. Répartition des répondants selon leur rattachement et leur métier	10
III. - Synthèse des résultats.....	12
III.1. Organisation du temps de travail	13
III.1.1. Nombre d'heures travaillées par semaine : au moins 1 répondant sur 4 travaille plus de 44 heures par semaine.....	13
III.1.2. Travail en horaires atypiques : des liens avec l'état de fatigue et les troubles du sommeil	14
III.1.3. Repos hebdomadaire : une large majorité des répondants déclare en bénéficier de manière fréquente	15
III.1.4. Connaissance des horaires à effectuer : une bonne visibilité pour la majorité des répondants, mais une totale absence de visibilité pour certains	15
III.1.5. Arrangement des horaires en cas d'imprévus : une possibilité validée par une grande majorité des répondants	16
III.1.6. Modalités de contrôle et de déclaration des horaires	17
III.1.7. Dépassement des horaires théoriques pour les salariés en décompte horaire et possibilité de compensation	19
III.1.8. Amplitudes effectuées pour les répondants en forfait jour : des dépassements significatifs pour une part importante des répondants	21
III.1.9. Cadre légal applicable au forfait-jour : l'absence d'informations pour une majorité des répondants	23
III.1.10. Des horaires de prise et de fin de service déterminés par la nature des activités exercées – Répondants en FJ	23
III.2. Équilibre vie professionnelle/ vie personnelle	25
III.2.1. Sollicitations des salariés en dehors des horaires de travail.....	25
III.2.2. Report du travail à domicile.....	26
III.2.3. Possibilité de s'absenter en cas d'imprévu personnel ou familial	26
III.2.4. Déplacements professionnels dans le cadre de l'activité de travail : environ 60% des répondants concernés, à des fréquences variées	27

III.2.5. Dormir en dehors du domicile pour des raisons professionnelles : au moins 50% des répondants concernés, à des fréquences variées	27
III.2.6. Horaires de travail et engagements sociaux ou familiaux : une articulation difficile pour plus de 50% des répondants.....	28
III.2.7. Envahissement de la pensée par l'activité en dehors des horaires théoriques du travail : plus de 65% des répondants concernés de manière fréquente.....	28
III.3. Intensité et charge de travail.....	29
III.3.1. Quantité de travail et contraintes temporelles : environ 1 répondant sur 2 concerné par le travail dans l'urgence et la densification du travail	29
III.3.2. Interruptions des tâches : une contrainte qui concerne la majorité des répondants et qualifiée négativement	30
III.3.3. Conditions nécessaires pour un travail de qualité : certaines sont réunies, d'autres restent à renforcer	31
III.3.4. Arbitrages face à la charge de travail : travail dans l'urgence et réduction des pauses.....	32
III.4. Autonomie au travail.....	33
III.4.1. Quantité de travail et délais : une autonomie de régulation qui reste limitée	33
III.4.2. Possibilité de modifier les objectifs : une autonomie encore plus limitée ...	34
III.4.3. Possibilité d'organiser son travail : 1 répondant sur 2 ne parvient pas à organiser son travail de la manière qui lui convient le mieux.....	34
III.4.4. Prescription des objectifs au détriment de la façon de faire.....	35
III.4.5. L'entretien annuel d'évaluation : 1 répondant sur 6 n'en bénéficie pas.....	36
III.4.6. Contenu de l'entretien annuel d'évaluation : le temps de travail n'est pas abordé pour 1 répondant sur 2.....	36
III.5. Situations de conflit de valeur : indicateurs et fréquences	39
III.6. Rapports sociaux au travail	40
III.6.1. Soutien de l'encadrement et des collègues : un facteur de ressource	40
III.6.2. Travail des encadrants : des indicateurs d'une pression temporelle.....	41
III.6.3. Échanges sur l'organisation du travail : des temps informels importants, mais une relative prise en compte du point de vue des salariés	42
III.6.4. Santé au travail et l'équité de traitement : une attention de l'encadrement à renforcer	43
III.6.5. Sentiment d'être mis à l'écart : une situation qui concerne 1 répondant sur 2	44
III.6.6. Situations de tensions avec l'encadrement plus prononcées qu'avec les collègues	44
III.6.7. Situations de tensions confirmées par les réponses de l'encadrement.....	45
III.6.8. Situations difficiles dans le travail : des indicateurs d'atteintes à la dignité et de dénigrement du travail	45
III.6.9. Situations d'agressions de natures différentes : un renforcement nécessaire de la prévention	46
III.7. Santé au travail	49

III.7.1. État de santé général	49
III.7.2. Indicateurs de bien-être	50
III.7.3. Degré de stress ressenti	51
III.7.4. Troubles et manifestations exprimés.....	52
III.7.5. État de santé sur les 12 derniers mois : des effets délétères en lien avec le travail.....	53
IV. - Pistes de réflexions et préconisations.....	55
IV.1. Concernant l'organisation du temps de travail.....	56
IV.2. Concernant l'équilibre de vie au travail et vie hors travail	57
IV.3. Concernant l'intensité et la charge de travail.....	57
IV.4. Concernant l'autonomie au travail.....	58
IV.5. Concernant les rapports sociaux au travail.....	58
IV.6. Concernant la santé au travail.....	59
V. - Annexes : résultats détaillés du questionnaire.....	60
V.1. Résultats relatifs à l'organisation du temps travail	61
V.1.1. Temps plein et temps partiel.....	61
V.1.2. Régime de travail : forfait jour ou décompte horaire.....	61
V.1.3. Nombre d'heures travaillées par semaine.....	62
V.1.4. Travail en horaires atypiques.....	62
V.1.5. Repos hebdomadaire : 48 heures consécutives au cours d'une semaine ..	65
V.1.6. Visibilité sur les horaires à effectuer	65
V.1.7. Arrangement des horaires en cas d'imprévus.....	66
V.1.8. Modalités de contrôle des horaires	67
V.1.9. Fréquence de déclaration des horaires.....	68
V.1.10. Simplicité de l'outil de déclaration des horaires.....	68
V.1.11. Adaptation de l'outil de déclaration vis-à-vis des dépassements horaires	69
V.1.12. Dépassement des horaires théoriques pour les salariés en décompte horaire	69
V.1.13. Compensation pour les salariés en décompte horaire en cas de dépassement.....	70
V.1.14. Amplitudes effectuées pour les salariés en forfait jour	70
V.1.15. Niveau de connaissance des salariés concernant le cadre légal de leur temps de travail	72
V.1.16. Modalité de définition des horaires de prise et de fin de service	72
V.2. Résultats relatifs à l'équilibre vie au travail / vie hors travail	74
V.2.1. Sollicitation des salariés en dehors des horaires de travail	74
V.2.2. Report du travail à domicile	75
V.2.3. Possibilité de s'absenter en cas d'imprévu personnel ou familial	75
V.2.4. Déplacements professionnels dans le cadre de l'activité de travail.....	76
V.2.5. Dormir en dehors du domicile pour des raisons professionnelles	76

V.2.6. Articulation entre les horaires de travail et les engagements sociaux ou familiaux en dehors du travail	77
V.2.7. Envahissement de la pensée par l'activité en dehors des horaires théoriques du travail.....	77
V.3. Intensité et charge de travail	78
V.3.1. Quantité de travail et contraintes temporelles	78
V.3.2. Interruptions des tâches	79
V.3.3. Qualification des interruptions de tâches	80
V.3.4. Conditions nécessaires pour un travail de qualité	80
V.3.5. Arbitrages face à la charge de travail.....	84
V.4. Autonomie au travail	85
V.4.1. Objectifs et délais	85
V.4.2. Possibilité de modifier les objectifs	86
V.4.3. Possibilité d'organiser son travail.....	86
V.4.4. Prescription du travail et autonomie procédurale	87
V.4.5. Entretien annuel d'évaluation.....	87
V.4.6. Contenu de l'entretien annuel d'évaluation	88
V.5. Conflits de valeur	89
V.5.1. Situations de conflit de valeur : indicateurs et fréquences.....	89
V.6. Rapports sociaux au travail.....	92
V.6.1. Soutien de l'encadrement et des collègues.....	92
V.6.2. Le travail des encadrants.....	93
V.6.3. Échanges sur l'organisation et le fonctionnement du service	94
V.6.4. Attention de l'encadrement vis-à-vis de la santé au travail et l'équité de traitement.....	95
V.6.5. Sentiment d'être mis à l'écart.....	96
V.6.6. Situations de tensions avec l'encadrement et les collègues.....	97
V.6.7. Situations de tensions pour les encadrants.....	97
V.6.8. Vécu de situations difficiles dans le travail.....	98
V.6.9. Situations d'agressions.....	102
V.7. Santé au travail.....	103
V.7.1. État de santé général	103
V.7.2. Indicateurs de bien-être	103
V.7.3. Degré de stress ressenti.....	106
V.7.4. Troubles et manifestations exprimés	107
V.7.5. État de santé sur les 12 derniers mois.....	110