

observatoire du stress et des mobilités forcées - France Télécom

Rapport d'Enquête sur les seniors

Août –Sept 2009

Étude réalisée avec la contribution
d'**I**ntervention **S**ociale
et **A**lternatives en **S**anté au **T**ravail
Expert CHSCT
17 bd Poissonnière - 75002 Paris
Tél. 01 70 64 93 00 - Fax 01 70 64 93 14
www.isast.fr - contact@isast.fr

Ont participé à la rédaction et au traitement de cette enquête :
Dominique Lanoë Ergonome- épidémiologie en milieu de travail
Karim Bensalah Doctorant en sociologie
Giusto Barisi Socio-économiste



Observatoire du stress et des mobilités forcées
70 rue Javelot
75013 Paris

M Pascal Vitte, Président de l'association

Contact : contact@observatoiredustressft.org
Pour en savoir plus, consulter:
<http://www.observatoiredustressft.org>

Ou:

Pierre Morville : 06 62 22 78 35 DS central CFE CGC
Patrick Ackermann : 06 76 90 21 18 DS central SUD

Introduction

L'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées - France Télécom a souhaité mieux connaître la situation des salariés de plus de 45 ans. Pour cela, il s'est appuyé sur une enquête réalisée par questionnaire. Deux objectifs principaux étaient assignés à cette enquête.

- Tout d'abord, recueillir des informations concernant l'organisation, les conditions de travail et leurs impacts sur la santé des salariés.
- Ensuite, connaître l'opinion des plus de 45 ans concernant leur avenir professionnel et les conditions de cessation d'activité.

Un questionnaire a été élaboré et mis en ligne entre le jeudi 13 août et le samedi 29 août 2009.

2.187 personnes travaillant chez France Télécom SA y ont répondu, ce qui est déjà un beau succès dans une période de congés ordinairement peu favorable à la diffusion de ce type d'enquête.

Après traitement et redressement statistique l'enquête a pris en considération 2073 questionnaires. (voir Annexe 1 à ce sujet)

Cet enquête constitue échantillon suffisamment représentatif de la population de séniors de FT au regard de plusieurs critères (sexe, âge, répartition par « bande », par Direction).

Au final, cette enquête sur plus de 2.000 personnes, représente 2,5% de la population totale de 80.000 séniors de FT. A titre de comparaison, les instituts de sondage réalisent des enquêtes sur un panel de 1.000 personnes soit moins de 0,01% de la population.

Ce rapport expose les premiers résultats de l'enquête, et privilégie une approche descriptive des résultats concernant l'ensemble de la population étudiée. Il se limite donc à présenter des tableaux à plat et des tableaux croisés (2 variables), sans stratification de la population ni élaborations statistiques complexes. Des tests de significativité (X^2) ont été réalisés pour tous les résultats issus d'analyses croisées. Ces tests de significativité indiquent que l'écart constaté n'est pas dû au hasard et indique la confiance (toujours supérieure à 95%) que l'on accorde à l'écart constaté.

Les analyses présentées se basent généralement sur des tris à plat ainsi que des croisements de variables. Dans les 3 premières parties de ce rapport, sont exposés des croisements de variables avec le nombre de troubles de santé liés au travail déclarés (items du Tab 1.b.) ainsi que l'avis des salariés en matière d'impact du travail sur la santé (Tab 1.a.). Ce type de questions destinées à évaluer l'influence du travail sur la santé des salariés est couramment utilisé dans des enquêtes nationales et internationales sur les conditions de travail. Même s'il faut être prudent dans la comparaison de cette enquête avec ces enquêtes à grande échelle, il est tout de même possible de rapprocher la situation spécifique de FT par rapport à des données issues d'enquêtes nationales ou européennes.

Sommaire

Synthèse.....	page 5
Présentation des résultats.....	page 9
1- L'état de santé déclaré par les salariés de FT : une situation préoccupante...	page 9
2- Mobilités géographiques et fonctionnelles forcées, facteur de dégradation de la santé.....	Page 12
3- Le travail dévalorisé : un impact certain sur la santé des salariés	page 18
4- Pénibilités et usure professionnelle : l'urgence de mesure de gestion des fins de carrière.....	page 24
5- Quelles conditions de la cessation d'activité ?	page 28
Annexes.....	page 32

Synthèse de l'enquête

Les réorganisations et les mobilités forcées : un impact très négatif sur la santé

Les résultats de cette enquête montrent tout d'abord que les seniors estiment à 70% que leur travail impacte négativement leur santé. Ce « score » élevé est plus du double de ce que l'on trouve dans des enquêtes européennes portant le même type de questionnaire. Ce premier résultat déjà alarmant en soi se trouve renforcé par un nombre important de troubles de santé déclarés (13% des salariés déclarent plus de 5 troubles sur les 8 proposés) soit encore une fois plus du double de ce qui est habituellement trouvé dans des enquêtes sur ces questions.

Les principaux facteurs qui ressortent comme étant à l'origine de cette situation de santé au travail dégradée est la contrainte de changer souvent de poste, de subir des mobilités géographiques et fonctionnelles forcées. Lorsque les changements de sites et de métier ne sont pas contraints, l'effet sur la santé est moindre. Cela questionne donc fortement l'organisation du travail et des modes de management comme des facteurs aggravant de l'état de santé des salariés de France Télécom.

L'organisation du travail est à comprendre au sens large bien sûr, elle se traduit chez France Télécom par des restructurations fréquentes ayant un fort impact sur les conditions de travail. La santé des salariés de plus de 45 ans est dans l'ensemble fortement impactée. Mais surtout, les résultats de cette étude met en exergue une « frange » de 5% de salariés de plus de 45 ans (soit plus de 3000 personnes) présentant la double caractéristique : d'être déjà dans une situation dégradée et en même temps ne pas avoir de perspective pour s'en sortir. Cette typologie est symptomatique d'un mal-être profond au travail pouvant conduire à des issues extrêmes. Il y a manifestement à FT le substrat d'un mal-être au travail assez généralisé parmi le personnel et qui prend pour une partie du personnel des formes extrêmement graves.

Un impact d'autant plus important pour les seniors

Il ressort de l'enquête que l'état de santé exerce une influence sur les souhaits de fin de carrière et cela quels que soient les niveaux de classification.

Les restructurations permanentes, impactent de manière étendue les conditions de travail et aggravent de fait l'usure professionnelle et la santé des salariés. 85% de notre population d'étude a plus de 25 ans d'ancienneté chez FT. Restructurations et réorganisations ont conduit à un changement structurel de la culture de travail. Il est aujourd'hui pour bon nombre de salariés, et encore plus parmi les plus anciens, ceux qui ont connu l'entreprise de service public, source de perte de sens, de manque de reconnaissance de dépossession de son métier. Cela se traduit dans :

- L'affirmation d'un manque de reconnaissance : 70% ne croient plus en l'avenir de leur métier et 80% pensent que leur métier n'est pas valorisé par FT
- Un fort impact du travail sur la vie sociale et familiale pour 60% des salariés

Si une prévention en amont des risques psychosociaux et une obligation générale, elle est moralement encore plus indispensable envers des personnes marquées par l'usure professionnelle. Les salariés en fin de carrière méritent une reconnaissance de leur investissement professionnel de longue date ; dans une entreprise qu'ils aiment et dont ils auraient voudraient encore être fiers. En conséquences le départ anticipé est préconisé et souhaité, mais sous des formes différentes selon les niveaux de classification. Il est ainsi de la responsabilité de France Télécom de pouvoir apporter des solutions adéquates en matière de gestion des fins de carrières pour des salariés usés, qui se sont beaucoup investis, mais dont on ne valorise plus aujourd'hui leur expérience, leurs acquis professionnels. A ce propos, plus de 9 salariés sur 10 de cette enquête souhaitent un système de préretraite comme les CFC et plus de 6 sur 10 l'estiment possible.

A partir de ces constats : Quels dispositifs de prévention de la santé au travail mettre en œuvre ?

La prévention doit agir sur l'organisation du travail afin de pouvoir développer la soutenabilité du travail (c'est le principe de **prévention primaire**). De ce point de vue, les salariés de FT ont (certainement sans le savoir mais par intuition) une forte demande de prévention primaire. En effet, 75% demandent l'arrêt des mobilités et 58% l'arrêt des changement de métier.

Il serait totalement illusoire, voire irresponsable de considérer les accompagnements, formations basées sur le soutien psychologique individuel, l'apprentissage de la gestion des conflits, voire l'apprentissage de techniques de relaxation et de gestion du stress, comme les mesures de prévention de la santé au travail (elle ne sont au mieux que relevant du principe de prévention secondaire).

Par contre, dans ce cadre de la prévention secondaire, cette étude a mis en exergue la relation entre l'insuffisance de formation et la santé des salariés. Il est aujourd'hui urgent que FT prenne au sérieux l'exigence et l'urgence de pouvoir dispenser des formations appropriées et en nombre suffisant aux personnes en ayant besoin. A ce sujet, les salariés en fin de carrière devraient faire l'objet d'une attention particulière.

Présentation des résultats

- 1. L'état de santé déclaré par les salariés de FT : une situation préoccupante**
2. Mobilités géographiques et fonctionnelles forcées, facteur de dégradation de la santé
3. Le travail dévalorisé : un impact certain sur la santé des salariés
4. Pénibilités et usure professionnelle : l'urgence de mesure de gestion des fins de carrière
5. Quelles conditions de la cessation d'activité ?

Tab 1.a. Estimez-vous que votre santé générale se trouve affectée par votre travail ?	% cit.
Oui, beaucoup	19,4%
Plutôt oui	51,6%
Plutôt non	23,7%
Non pas du tout	5,3%
Total	100,0%

Tab 1.b. Parmi ces troubles de santé, quels sont ceux que vous imputez à votre travail ?	% obs.
Fatigue générale	55,6%
Troubles du sommeil	48,6%
Douleurs articulaires ou dorsales	45,1%
Troubles organiques (troubles ouïe, vue, céphalées, cutanés, allergies, digestifs, cardiovasculaires...)	38,4%
Irritabilité	36,2%
Épuisement	15,1%
Consommation de psychotropes	11,9%
Consommation de médicaments (non psychotropes)	9,5%
Aucun	6,8%
Ne se prononce pas	4,4%

Tab 1.c. Nombre de troubles de santé déclarés	% cit.
aucun trouble	10,9%
1 ou 2 troubles	41,1%
3 ou 4 troubles	34,7%
5 ou 6 troubles	10,7%
7 ou 8 troubles	2,5%
Total	100,0%

Plus de 2 salariés sur 3 estiment que leur état de santé se trouve affecté par leur travail (*Tab 1.a.*).

Ce même indicateur utilisé dans l'enquête de l'agence Européenne sur les conditions de travail en Europe(*) Indique que 35% des salariés européens et 28% des salariés français pensent que « le travail affecte leur santé » contre 70,2% à FT.

L'importance de l'écart –supérieur du simple au double- permet d'affirmer que, même affecté de quelques biais possibles dans la présente enquête et d'une population légèrement différente, la situation de FT est très largement hors de la « normale ».

Ce constat général déjà alarmant en soi, se trouve renforcé à l'examen de la nature des troubles de santé déclarés comme étant en relation avec le travail : La fatigue générale (plus d'1 salarié sur 2), suivie par les troubles du sommeil (près d'1 salarié sur 2) et les douleurs articulaires ou dorsales (plus de 4 salariés sur 10), sont les plus citées.

Ceci est d'autant plus inquiétant que parmi les 8 items de santé en lien avec le travail proposés, près d'1 salarié sur 2 en déclare plus de 3 (*Tab 1.c.*), et 13% en déclarent plus de 5. Le nombre moyen de troubles déclarés (et liés au travail) est de 2,5 par salarié.

L'enquête européenne précédemment citée prend en compte un nombre de troubles possibles de 16, soit deux fois plus que dans notre enquête. Néanmoins, pour les troubles spécifiques qui sont présentées de la même façon dans les deux enquêtes (fatigue, irritabilité, douleurs musculaires) la fréquence de signalisation est 2 à 3 fois supérieure dans notre échantillon que dans l'enquête européenne. Cella conduit une nouvelle fois à penser que même si la comparaison n'est pas strictement applicable, l'importance de l'écart entre FT et le reste de la population salariée en France est tellement important que cela souligne une spécificité de la situation à FT.

(*) Source: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2007); *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Dublin, <http://publications.europa.eu>

Tab 2. Estimez-vous que, pour des raisons professionnelles principalement...?	% obs.
Vous avez du mal à vous endormir et/ou à vous réveiller très tôt le matin	44,4%
Vous vous fatiguez vite ou vous vous sentez continuellement fatigué	44,2%
Vous vous sentez nerveux, tendu et irritable	42,8%
Vous vous mettez facilement en colère	22,5%
Ne se prononce pas	18,7%
Vous avez du mal à faire face aux événements	17,0%
Vous avez des difficultés à entrer en contact avec les autres	8,5%

Tab 3.a. Avez-vous eu un (des) arrêt(s) maladie en relation avec votre travail au cours de ces 12 derniers mois?	% cit.
Aucun arrêt	60,5%
1 arrêt	19,5%
2 arrêts	8,1%
3 arrêts	4,6%
4 et plus	6,6%
Ne se prononce pas	0,7%
Total	100,0%

Tab 3.b. Vous vous-êtes vous absenté (hors accidents et maladie) plus souvent au cours de ces 12 mois sur des durées courtes?	% cit.
Plus souvent	25,2%
Moins souvent	5,0%
Non concerné	69,8%
Total	100,0%

La question ci-contre (*Tab 2.*) se rapporte plutôt aux indicateurs de fatigue psychique ou mentale et troubles de l'humeur qui peuvent avoir des répercussions sur le rendement au travail ou sur les relations entre collègues.

La difficulté à s'endormir le soir ou à se réveiller le matin, l'état de fatigue continue, la nervosité et l'irritabilité constituent les troubles les plus fréquemment rencontrés (plus de 4 salariés sur 10 respectivement pour chacun de ces symptômes).

Les résultats des tableaux 1.a, 1.b, 1.c et 2. constituent des indicateurs éloquents de risques psychosociaux affectant un nombre élevé de salariés de plus de 45 ans au sein de France Télécom.

En matière d'absentéisme, près de 4 salariés sur 10 se sont fait prescrire un arrêt maladie en raison du travail sur l'année écoulée (*Tab 3.a.*). Mais également, 1 salarié sur 4 s'est absenté plus souvent (hors arrêt-maladie et accident de travail) sur l'année écoulée alors que seul 1 sur 20 déclare s'être absenté moins souvent (*Tab 3.b.*). L'absentéisme figure parmi les indicateurs de dégradation de la santé au travail.

Présentation des résultats

1. L'état de santé déclaré par les salariés de FT : une situation préoccupante
- 2. Mobilités géographiques et fonctionnelles forcées, facteur de dégradation de la santé**
3. Le travail dévalorisé : un impact certain sur la santé des salariés
4. Pénibilités et usure professionnelle : l'urgence de mesure de gestion des fins de carrière
5. Quelles conditions de la cessation d'activité ?

Tab 4.a. Combien de postes avez-vous occupé ces 5 dernières années chez France Télécom ou une de ses filiales?	% cit.
1 poste	33,2%
2 postes	34,2%
3 postes	22,6%
4 postes et plus	10,0%
Total	100,0%

Parmi les causes de la dégradation de la santé, l'expression de formes de violence au travail semble prédominer. Cette violence s'exprime aussi à travers le recours usuel à des pratiques autoritaires de gestion des mobilités, des compétences des salariés, qui se sont affirmées pendant les vagues de restructurations successives, ceci, selon les nouveaux modèles de gestion individualisée du personnel. Le premier indicateur analysé est le nombre de changement de postes sur une durée passée de 5 ans. Il convient par ailleurs de distinguer la notion de poste (terme générique) et celle de « métier ». Un changement de poste ne se traduit en effet pas forcément par un changement de métier. Ainsi, plus de 6 salariés sur 10 ont changé au moins une fois de poste dans les 5 dernières années, tandis qu'1 salarié sur 10 a effectué 3 changements de postes ou plus.

L'impact sur la santé du nombre de postes occupés les 5 dernières années sera vu page suivante

Violence = « Caractère de ce qui se manifeste, se produit ou produit ses effets avec une force intense, extrême, brutale. » Dictionnaire Petit Larousse, 2005.

<i>Tab 4.b.</i>	Estimez-vous que votre santé générale se trouve affectée par votre travail ?				
Combien de postes avez-vous occupé ces 5 dernières années chez France Télécom ou une de ses filiales?	Oui, beaucoup	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Total
1 poste	14,8%	52,1%	26,4%	6,7%	100,0 %
2 postes	19,5%	47,5%	27,6%	5,4%	100,0 %
3 postes	20,9%	55,6%	20,3%	3,2%	100,0 %
4 postes et plus	30,8%	55,3%	9,1%	4,8%	100,0 %
Ensemble	19,4%	51,6%	23,7%	5,3%	100,0 %

$p = <0,1\%$; $\chi^2 = 60,24$; $ddl = 9$ (TS)

La relation est très significative.

Le premier tableau (*Tab 4.b.*) présente la corrélation entre le nombre de postes occupés ces 5 dernières années au sein de FT et les atteintes estimées sur la santé.

Le nombre de changement de postes est statistiquement plutôt fortement corrélé aux items de de santé. En effet, 85% parmi les personnes ayant changé plus de 3 fois de postes estiment que leur travail impacte leur santé, contre plus que 67% parmi les salariés qui ont gardé le même poste depuis 5 ans; soit une proportion tout de même importante. L'analyse du nombre moyen de troubles déclarés confirme cette corrélation entre la fréquence de mobilités fonctionnelles et l'impact estimé de l'activité professionnelle sur la santé (*Tab 4.c.*)

<i>Tab 4.c. Combien de postes avez-vous occupé ces 5 dernières années chez France Télécom ou une de ses filiales?</i>	Nombre moyen de troubles de santé déclarés
1 poste	2,4
2 postes	2,5
3 postes	2,6
4 postes et plus	2,9
Ensemble	2,5

$p = <0,1\%$; $F = 17,50$ (TS)

La relation est très significative.

Tab 5.a. Si vous avez changé de métier (chez France Télécom ou une de ses filiales) y avez-vous été contraint?	% cit.
Toujours	29,2%
Souvent	26,2%
Rarement	16,2%
Jamais	13,5%
Non concerné	15,0%
Total	100,0%

$p = 0,0\%$; $\chi^2 = 196,56$; $ddl = 12$ (TS)

La relation est très significative.

Tab 5.b. Si vous avez changé de métier (chez France Télécom ou une de ses filiales) y avez-vous été contraint?	Nombre moyen de troubles de santé déclarés
Toujours	2,8
Souvent	2,6
Rarement	2,4
Jamais	2,2
Non concerné	2,3
Ensemble	2,5

$p = <0,1\%$; $F = 39,36$ (TS)

La relation est très significative.

L'examen du changement de métier contraint montre que plus de la moitié des salariés affirme en avoir connu, mais surtout 1 salarié sur 3 n'ont connu que des changements de métiers contraints. Parmi ces derniers, 84% à estiment que leur travail impacte négativement leur santé (70% sur l'ensemble de la population) et déclarent en moyenne presque 3 troubles de santé (Tab 5.b. Et Tab 5.c.) En revanche, seulement 1 salarié sur 2 n'ayant jamais été amené à changer de métier de manière contrainte affirme que l'activité professionnelle impacte négativement la santé, et déclare un peu plus de 2 troubles en moyenne; ce qui représente une valeur sensiblement moindre quoique toujours conséquente.

Tab 5.c.	Impact estimé du travail sur la santé				
Si vous avez changé de sites (chez France Télécom ou une de ses filiales) y avez-vous été contraint?	Oui, beaucoup	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Total
Toujours	31,00%	53,50%	13,40%	2,20%	100,00 %
Souvent	19,20%	56,70%	21,20%	2,90%	100,00 %
Rarement	13,70%	51,60%	29,00%	5,70%	100,00 %
Jamais	11,80%	36,80%	40,00%	11,40%	100,00 %
Non concerné	10,30%	52,60%	27,70%	9,40%	100,00 %
Total	19,40%	51,60%	23,70%	5,30%	100,00 %

$p = 0,0\%$; $\chi^2 = 196,56$; $ddl = 12$ (TS)

La relation est très significative.

Tab 6.a. Dans combien de sites différents avez-vous travaillé ces 5 dernières années chez France Télécom ou une de ses filiales ?	% cit.
1 site	39,0%
2 sites	36,8%
3 sites	16,5%
4 sites et plus	7,5%
Je ne sais plus	0,3%
Total	100,0%

Analysons à présent la fréquence de mobilités géographiques, ainsi que de son caractère contraint ou non. Les tableaux 6.a. et 6.b. apportent respectivement deux indications essentielles:

- tout d'abord, 6 salariés sur 10 ont changé au moins une fois de sites au cours des 5 dernières années et près de 1 salarié sur 4 a effectué au moins 2 mobilités géographiques durant cette période.
- Ensuite, parmi les personnes ayant changé au moins une fois de site, près de 6 salariés sur 10 ont estimé que cela a été contraint.

Tab 6.b. Si vous avez changé de sites (chez France Télécom ou une de ses filiales) y avez-vous été contraint?	% cit.
Toujours	40,4%
Souvent	18,6%
Rarement	10,9%
Jamais	12,3%
Non concerné	17,8%
Total	100,0%

} 60%

Enfin, 40% des personnes qui ont effectué au moins 1 mobilité y ont toujours été forcées, soit en rapport de la population globale près de 4 salariés sur 10. Cette population déclare un fort impact de l'activité professionnelle sur leur santé (voir page suivante).

Tab 6.c. Si vous avez changé de sites (chez France Télécom ou une de ses filiales) y avez-vous été contraint?	Nombre moyen de troubles de santé déclarés
Toujours	2,7
Souvent	2,5
Rarement	2,4
Jamais	2,2
Non concerné	2,4
Ensemble	2,5

$p = <0,1\%$; $F = 22,07$ (TS)

La relation est très significative.

Tab 6.d.	Estimez-vous que votre santé générale se trouve affectée par votre travail ?				
Si vous avez changé de sites (chez France Télécom ou une de ses filiales) y avez-vous été contraint?	Oui, beaucoup	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Total
Toujours	23,7%	53,8%	19,5%	3,0%	100,0%
Souvent	17,7%	53,2%	24,7%	4,4%	100,0%
Rarement	15,1%	51,6%	25,3%	8,0%	100,0%
Jamais	12,6%	39,4%	38,6%	9,4%	100,0%
Non concerné	18,6%	53,5%	21,1%	6,8%	100,0%
Ensemble	19,4%	51,6%	23,7%	5,3%	100,0%

$p = <0,1\%$; $\chi^2 = 79,32$; $ddl = 12$ (TS)

La relation est très significative.

Les personnes dont les mobilités géographiques ont toujours été contraintes déclarent un nombre élevé de troubles de santé, et estiment à 87% (70% pour l'ensemble) que leur activité professionnelle impacte négativement leur santé.

Présentation des résultats

1. L'état de santé déclaré par les salariés de FT : une situation préoccupante
2. Mobilités géographiques et fonctionnelles forcées, facteur de dégradation de la santé
- 3. Le travail dévalorisé : un impact certain sur la santé des salariés**
4. Pénibilités et usure professionnelle : l'urgence de mesure de gestion des fins de carrière
5. Quelles conditions de la cessation d'activité ?

<i>Tab 8.a. Estimez-vous subir des discriminations en raison de votre âge?</i>	% obs.
Non, aucune	50,8%
Oui, je subis une discrimination en termes de promotion	25,0%
Oui, je subis une discrimination salariale	14,7%
Oui je subis une discrimination liée à l'âge et au sexe	11,8%
Oui, je subis une discrimination au niveau des tâches de travail à accomplir	10,0%
Oui, je suis discriminé pour une (ou d'autres) raisons	9,7%
Oui, je subis une discrimination en termes d'accès à la formation	7,8%
Oui, je subis une discrimination en termes de mobilités	7,6%

La violence au travail s'exprime également à travers des actions de discrimination: près d'1 salarié sur 2 déclare subir des discriminations en raison de l'âge.

Tab 7.a. Estimez-vous que les formations reçues sont suffisantes et appropriées aux tâches que vous devez accomplir?	% cit.
Oui, tout à fait	3,6%
Plutôt oui	33,3%
Plutôt non	41,0%
Non, pas du tout	16,6%
Je ne sais pas	2,3%
Non concerné	3,2%
Total	100,0%

Concernant les formations reçues en interne, près de 6 salariés sur 10 estiment peu ou pas du tout satisfaisantes. Ils déclarent plus de troubles de santé que la moyenne.

Parmi ces derniers, 8 salariés sur 10 environ estiment que leur activité professionnelle impacte négativement leur santé, contre moins de 6 sur 10 chez les personnes satisfaites (Calculs réalisés à partir des *Tab 7.a. et 7.c.*)

Tab 7.b. Estimez-vous que les formations reçues sont suffisantes et appropriées aux tâches que vous devez accomplir?	Nombre moyen de troubles de santé déclarés
Oui, tout à fait	2,2
Plutôt oui	2,3
Plutôt non	2,6
Non, pas du tout	3,0
Je ne sais pas	2,6
Non concerné	2,2
Ensemble	2,5

$p = <0,1\%$; $F = 37,69$ (TS)

La relation est très significative.

Tab 7.c. Impact estimé du travail sur la santé en fonction de la satisfaction ou non satisfaction par rapport aux formations reçues					
Estimez-vous que les formations reçues sont suffisantes et appropriées aux tâches que vous devez accomplir?	Impact estimé du travail sur la santé				
	Oui, beaucoup	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Total
Oui, tout à fait	17,6%	35,1%	28,4%	18,9%	100,0%
Plutôt oui	11,0%	47,5%	33,5%	8,0%	100,0%
Plutôt non	18,2%	58,2%	20,4%	3,2%	100,0%
Non, pas du tout	40,6%	46,7%	11,0%	1,7%	100,0%
Je ne sais pas	18,8%	60,4%	16,7%	4,2%	100,0%
Non concerné	13,8%	47,7%	30,8%	7,7%	100,0%
Total	19,4%	51,6%	23,7%	5,3%	100,0%

$p = <0,1\%$; $\chi^2 = 232,63$; $ddl = 15$ (TS)

La relation est très significative.

Les résultats suivants constituent des indicateurs très forts d'un sentiment de manque de reconnaissance. Les chiffres sont éloquentes : 7 salariés de plus de 45 ans sur 10 ne croient plus en l'avenir de leur métier. Et même 8 salariés sur 10 estiment que France Télécom ne valorise pas leur métier. La corrélation avec le nombre de troubles de santé liés au travail est également forte (*Tab 9.b.* et *Tab 9.d.*).

<i>Tab 9.a. Je crois en l'avenir de mon métier</i>	% cit.
Oui, tout à fait d'accord	4,0%
Plutôt oui	21,1%
Plutôt non	38,4%
Non pas du tout d'accord	32,4%
Ne se prononce pas	4,1%
Total	100,0%

<i>Tab 9.c. Mon métier est valorisé par France Telecom</i>	% cit.
Oui, tout à fait d'accord	0,4%
Plutôt oui	13,0%
Plutôt non	40,1%
Non pas du tout d'accord	41,4%
Ne se prononce pas	5,1%
Total	100,0%

<i>Tab 9.b. Je crois en l'avenir de mon métier</i>	Nombre moyen de troubles de santé déclarés
Oui, tout à fait d'accord	2,2
Plutôt oui	2,3
Plutôt non	2,5
Non pas du tout d'accord	2,8
Ne se prononce pas	2,4
Ensemble	2,5

$p = <0,1\%$; $F = 26,94$ (TS)
La relation est très significative.

<i>Tab 9.d. Mon métier est valorisé par France Telecom</i>	Nombre moyen de troubles de santé déclarés
Oui, tout à fait d'accord	2,1
Plutôt oui	2,1
Plutôt non	2,5
Non pas du tout d'accord	2,8
Ne se prononce pas	2,3
Ensemble	2,5

$p = <0,1\%$; $F = 41,46$ (TS)
La relation est très significative.

Une « frange » de 5% dans un fort risque

Tab 11.a. Estimez-vous que votre santé générale se trouve affectée par votre travail ?	% cit.
Oui, beaucoup	19,40%
Plutôt oui	51,60%
Plutôt non	23,70%
Non pas du tout	5,30%
Total	100,00%

L'analyse des tableaux (Tab 11.a. et Tab 11.b.) permet d'émettre une alerte forte sur au moins 5% des salariés qui sont en situation de difficulté professionnelle extrême du fait du cumul d'un état de santé déjà fortement impacté par le travail (19%) **et** de l'impasse dans laquelle il déclare se trouver pour résoudre leurs problèmes de travail (29%) .

Par ailleurs, cette population déclare plus de 3 troubles de santé liés au travail en moyenne (Tab 10.b.) soit un chiffre sensiblement supérieur à la moyenne.

Si l'on quitte le terrain purement statistique pour s'appuyer sur les travaux en diverses disciplines (ergonomie, sociologie ou psychologie du travail) ces 5 % des plus de 45 ans chez FT (soit plus de 3000 salariés) de FT présentent en effet deux caractéristiques essentielles dans les causes de mal-être profond au travail pouvant conduire à des issues extrêmes : être déjà dans une situation de santé dégradée et en même temps ne pas avoir de perspective pour s'en sortir dans son activité professionnelle.

Tab 11.b.	Avec le temps, je parviens à résoudre une partie des problèmes que je rencontre dans le travail					
Estimez-vous que votre santé générale se trouve affectée par votre travail ?	Oui, tout à fait d'accord	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout d'accord	Ne se prononce pas	Total
Oui, beaucoup	3,00%	35,80%	26,10%	28,60%	6,50%	100,00%
Plutôt oui	4,10%	59,10%	23,20%	6,90%	6,70%	100,00%
Plutôt non	8,50%	71,30%	10,10%	2,70%	7,40%	100,00%
Non pas du tout	17,60%	62,00%	2,80%	1,90%	15,70%	100,00%
Total	5,60%	57,60%	19,60%	9,90%	7,30%	100,00%

$p = 0,0\%$; $\chi^2 = 340,36$; $ddl = 12$ (TS)

La relation est très significative.

Tab 10.a. Mon activité professionnelle influence négativement la qualité de ma vie familiale et sociale	% cit.
Oui, tout à fait d'accord	23,8%
Plutôt oui	37,8%
Plutôt non	24,7%
Non pas du tout d'accord	6,5%
Ne se prononce pas	7,1%
Total	100,0%

Tab 10.b. Mon activité professionnelle influence négativement la qualité de ma vie familiale et sociale	Nombre moyen de troubles de santé déclarés
Oui, tout à fait d'accord	3,2
Plutôt oui	2,7
Plutôt non	2
Non pas du tout d'accord	1,8
Ne se prononce pas	2,1
Ensemble	2,5

$p = <0,1\%$; $F = 182,85$ (TS)

La relation est très significative.

Enfin, le travail influence fortement la qualité de la vie sociale et familiale des salariés. Cela est le cas pour 6 salariés sur 10. ce contribue certainement à la détérioration de la qualité du travail, par effet d'interdépendance. Par ailleurs, les 23% de salariés estimant que leur activité professionnelle a un impact négatif très fort sur leur vie privée déclarent un nombre élevé de troubles de santé.

La lecture combinée de ces deux tableaux présente une approche totalement différente des enquêtes traditionnelles sur le stress qui ont tendances à opposer stress professionnel et stress de la vie courante. A contrario, de ces approches idéologiquement marquée pour masquer la place centrale de l'activité professionnelle et du travail dans la construction de l'individu, ces résultats montrent que la sphère professionnelle impacte fortement la vie sociale et familiale.

Présentation des résultats

1. L'état de santé déclaré par les salariés de FT : une situation préoccupante
2. Mobilités géographiques et fonctionnelles forcées, facteur de dégradation de la santé
3. Le travail dévalorisé : un impact certain sur la santé des salariés
- 4. Pénibilités et usure professionnelle : l'urgence de mesure de gestion des fins de carrière**
5. Quelles conditions de la cessation d'activité ?

Tab 11 Souhaitez-vous un changement de votre poste de travail ? (Question facultative)	% cit.
Non	52,1%
Oui, un aménagement de mes horaires	18,9%
Oui, un aménagement de mon poste de travail	15,0%
Oui, un changement de métier car mon métier actuel est trop pénible	14,1%
Total	100,0%

Tab 12 Quels engagements parmi la liste suivante souhaitez-vous de la part de l'entreprise pour les salariés en fin de carrière ? (Question facultative)	% obs.
L'arrêt des mobilités forcées	75,2%
Qu'elle veille à empêcher les discriminations (promotion, salaires, formations, mobilités souhaitées)	60,8%
L'arrêt des changements de métier	58,1%
Aucun	1,4%

Tab 13 Souhaitez-vous la mise en place d'une réduction du temps de travail pour les salariés en fin de carrière ? (Question facultative)	% cit.
Oui, sous forme de jours cumulés pour partir plus tôt à la retraite	45,7%
Oui, sous forme d'une réduction hebdomadaire	30,2%
Oui, sous forme de jours de congés supplémentaires	17,0%
Non	7,2%
Total	100,0%

La plupart des répondants à l'enquête estime qu'il faudrait préserver davantage les salariés en fin de carrière des changements jugés pénibles : mobilités forcées, discrimination dans la gestion du personnel, changements de métier, et près de la moitié des salariés de plus de 45 ans souhaite des aménagements du contenu ou de l'horaire de travail.

Ainsi, 3 salariés sur 4 souhaitent que France Télécom mette fin au caractère forcé des mobilités. 6 sur 10 souhaitent qu'elle s'attèle à empêcher les discriminations en termes de promotions, salaires, formations et mobilités souhaitées du fait de l'âge, et quasiment la même proportion souhaite l'arrêt des changements de métiers (Tab 12.).

Concernant la question de la fin de carrière, 9 salariés de plus de 45 ans sur 10 souhaitent la mise en place d'une réduction du temps de travail. Remarquez que les chiffres du *Tab 13* n'indiquent qu'une préférence, car un seul choix de réponse était proposé aux répondants, les propositions étant tout à fait cumulables. L'option la plus choisie est donc « *une réduction de jours cumulés pour pouvoir partir plus tôt à la retraite* », la moins choisie étant « *une réduction du temps de travail sous forme de congés supplémentaires* ».

Ces résultats confortent donc la pénibilité au travail et l'état d'usure dans laquelle se trouvent bon nombre de salariés de plus de 45 ans de France Télécom. Si plus de 9 salariés sur 10 accepteraient de partir plus tôt. Les tableaux suivants confortent cette hypothèse. En effet, les salariés estimant que le travail impacte leur santé répondent en plus grande proportion que l'augmentation de la durée de vie au travail sont négatives pour des raisons de fatigue ou de pénibilité.

Tab 14.a. La plupart des pays européens augmentent la durée de vie au travail. Pensez-vous que ces mesures sont :	% cit.
Négatives pour les salariés (fatigue, pénibilité)	82,9%
Inévitables	10,0%
Ne se prononce pas	5,5%
Positives pour les salariés (maintien dans l'activité)	1,0%
Utiles	0,5%
Total	100,0%

Tab 14.b.	La plupart des pays européens augmentent la durée de vie au travail. Pensez-vous que ces mesures sont :					
Estimez-vous que votre santé générale se trouve affectée par votre travail ?	Inévitables	Utiles	Positives pour les salariés (maintien dans l'activité)	Négatives pour les salariés (fatigue, pénibilité)	Ne se prononce pas	Total
Oui, beaucoup	7,50%	0,50%	0,50%	88,60%	3,0%	100,0%
Plutôt oui	7,60%	0,40%	0,40%	85,60%	6,1%	100,0%
Plutôt non	15,50%	1,00%	2,40%	74,90%	6,1%	100,0%
Non pas du tout	17,40%	0,00%	2,80%	72,50%	7,3%	100,0%
Total	9,90%	0,50%	1,00%	83,00%	5,6%	100,0%

$p = <0,1\%$; $\chi^2 = 65,52$; $ddl = 12$ (TS)

La relation est très significative.

Tab 14.c. Espérez-vous le retour à un système de préretraites comme les CFC ?	% cit.
Oui, je pense que c'est possible	63,0%
Oui mais je ne pense pas que cela soit possible	12,6%
Oui mais je ne sais pas si c'est possible	16,4%
Non car je pense que cela n'est pas possible	2,2%
Non même si je pense que le retour à un système de préretraite est possible	3,2%
Ne se prononce pas	2,6%
Total	100,0%

Enfin, plus de 9 salariés sur 10 souhaitent à un système de préretraite comme les CFC, plus de 6 sur 10 l'estiment possible.

Le statut exerce une influence sur le souhait et les conditions de l'acceptation d'un « temps partiel seniors ». Les fonctionnaires acceptent en plus grande proportion que les contractuels de partir en retraite avec une réduction de salaire de 20%. Les fonctionnaires acceptent par contre en moins grande proportion que les contractuels de partir plus tôt en retraite; ceci, afin de pouvoir maintenir leur niveau de revenu. Ces résultats montrent une distinction des résultats (mais bien moins significative) entre les cadres et les non cadres.

Tab 15.a. Souhaitez-vous un « temps partiel seniors » pour partir plus tôt à la retraite ?						
Statut	Oui, même si je suis payé 80%	Oui, même si je suis payé 60%	Non, car je ne souhaite pas une baisse de salaire	Non, car je souhaite travailler à plein temps dans mon métier	Je n'ai pas d'avis	Total
Fonctionnaire non cadre	56,3%	5,9%	28,8%	3,0%	6,0%	100,0%
Fonctionnaire cadre	61,1%	6,5%	21,0%	5,2%	6,3%	100,0%
Contractuel (salarié) non cadre	44,8%	0,0%	44,8%	6,9%	3,4%	100,0%
Contractuel cadre	46,1%	9,90%	32,6%	9,2%	2,1%	100,0%
Ensemble	56,7%	6,2%	27,3%	4,1%	5,8%	100,0%

$p = <0,1\%$; $\chi^2 = 43,33$; $ddl = 12$ (TS)

La relation est très significative.

Tab 15.b. Souhaitez-vous la mise en place d'une réduction du temps de travail pour les salariés en fin de carrière ? (Question facultative)					
Statut	Non	Oui, sous forme d'une réduction hebdomadaire	Oui, sous forme de jours de congés supplémentaires	Oui, sous forme de jours cumulés pour partir plus tôt à la retraite	Total
Fonctionnaire non cadre	5,4%	31,5%	17,9%	45,2%	100,00%
Fonctionnaire cadre	8,9%	27,8%	14,5%	48,8%	100,00%
Contractuel (salarié) non cadre	16,7%	20,8%	41,7%	20,8%	100,00%
Contractuel cadre	15,1%	28,6%	12,7%	43,7%	100,00%
Total	7,2%	30,2%	17,0%	45,7%	100,00%

$p = <0,1\%$; $\chi^2 = 40,36$; $ddl = 9$ (TS)

La relation est très significative.

Présentation des résultats

1. L'état de santé déclaré par les salariés de FT : une situation préoccupante
2. Mobilités géographiques et fonctionnelles forcées, facteur de dégradation de la santé
3. Le travail dévalorisé : un impact certain sur la santé des salariés
4. Pénibilités et usure professionnelle : l'urgence de mesure de gestion des fins de carrière

5. Quelles conditions de la cessation d'activité ?

Tab 16.a. Âge estimé de départ à la retraite	% cit.
moins de 54,0	0,7%
54 ans	0,2%
55 ans	10,9%
56 ans	0,9%
57 ans	3,5%
58 ans	4,1%
59 ans	1,7%
60 ans	47,6%
61 ans	10,4%
62 ans	9,8%
63 ans	3,5%
64 ans	2,3%
65 ans	3,6%
66 ans et plus	0,80%
Total	100,00%

Tab 16.b. Souhaitez-vous un « temps partiel seniors » pour partir plus tôt à la retraite ?	% cit.
Oui, même si je suis payé 80%	56,7%
Oui, même si je suis payé 60%	6,2%
Non, car je ne souhaite pas une baisse de salaire	27,3%
Non, car je souhaite travailler à plein temps dans mon métier	4,1%
Je n'ai pas d'avis	5,8%
Total	100,0%

Cela dit, l'âge possible de départ en retraite est majoritairement au-delà de 60 ans (1 salarié sur 4). Mais presque la moitié des interviewés est en mesure de prendre la retraite à 60 ans et seuls un sur dix à 55 ans, et 2 sur 10 au-delà de 61 ans.

Concernant les conditions matérielles d'un départ plus tôt grâce à un temps partiel seniors, la majorité des salariés souhaite une réduction de l'horaire si la rémunération n'était réduite que de 20% dans le cadre d'un « temps partiel seniors ». Cependant, très peu de salariés accepteraient une réduction de salaire de 40%. Enfin, plus d'un salarié sur quatre ne pourrait accepter un tel dispositif si cela s'accompagne d'une réduction de salaire. Ainsi, de manière générale, le maintien d'un niveau de vie minimum constitue le préalable d'un départ en retraite anticipé (page suivante).

Tab 17.	Pour quelle raison souhaitez-vous prendre votre retraite à l'âge indiqué?							
Âge estimé de départ en retraite	Je bénéficie du service actif	Je remplis les conditions de 15 ans d'ancienneté, 3 enfants pour partir en retraite.	Je bénéficie des annuités ou du nombre de trimestres nécessaires	Je ne bénéficie pas des annuités ou du nombre de trimestres nécessaires et je compte prolonger mon temps de travail jusqu'au bout	Je compte partir même si je subis une décote pour ma retraite	Autre réponse	Ne se prononce pas	Total
moins de 54,0	18,2%	63,6%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%	0,0%	100,0%
54 ans	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
55 ans	47,5%	3,5%	1,5%	7,6%	30,8%	5,6%	3,5%	100,0%
56 ans	23,5%	5,9%	11,8%	0,0%	52,9%	0,0%	5,9%	100,0%
57 ans	6,3%	12,7%	42,9%	0,0%	22,2%	12,7%	3,2%	100,0%
58 ans	9,3%	1,3%	53,3%	5,3%	25,3%	4,0%	1,3%	100,0%
59 ans	6,5%	3,2%	64,5%	9,7%	16,1%	0,0%	0,0%	100,0%
60 ans	0,5%	0,7%	49,6%	4,5%	37,7%	4,0%	3,0%	100,0%
61 ans	0,0%	1,1%	52,1%	32,6%	13,2%	0,0%	1,1%	100,0%
62 ans	0,0%	0,6%	36,2%	44,1%	11,9%	2,8%	4,5%	100,0%
63 ans	0,0%	0,0%	33,3%	52,4%	9,5%	3,2%	1,6%	100,0%
64 ans	0,0%	0,0%	19,0%	64,3%	4,8%	9,5%	2,4%	100,0%
65 ans	1,5%	0,0%	18,5%	44,6%	6,2%	21,5%	7,7%	100,0%
66 ans et plus	0,0%	0,0%	20,0%	66,7%	6,7%	6,7%	0,0%	100,0%
Ensemble	6,5%	2,0%	40,2%	16,5%	27,2%	4,6%	3,0%	100,0%

$p = <0,1\%$; $\chi^2 = 1\,621,88$; $ddl = 78$ (TS)
La relation est très significative.

En effet, parmi les personnes pouvant prendre leur retraite à 55 ans, presque la moitié bénéficie du service actif, et près d'1 tiers compte partir même s'il subit une décote (tableau page précédente). Parmi ceux qui peuvent la prendre à 60 ans (près de la moitié), près de la moitié bénéficie des annuités ou du nombre de trimestre nécessaire et près d'1 tiers a l'intention de partir même s'il subit une décote (Tab 17. page précédente).

<i>Tab 18.a.</i> Pensez-vous que France Télécom devrait prendre en charge un départ anticipé ?	% cit.
Oui, comme pour les « Congé de Fin de Carrière » (CFC)	77,8%
Oui, plus d'une année de départ anticipé	14,4%
Oui, une année de départ anticipé	3,6%
Ne se prononce pas	3,5%
Non	0,8%
Total	100,0%

Dans les conditions actuelles, plus de neuf salariés sur dix pensent que FT devrait prendre en charge un départ anticipé des salariés, près de 8 sur dix estiment qu'il faudrait mettre en place un dispositif similaire au CFC (*Tab 18.a.*)

<i>Tab 18.b</i>	Pensez-vous que France Télécom devrait prendre en charge un départ anticipé ?					
Bande	Non	Oui, une année de départ anticipé	Oui, plus d'une année de départ anticipé	Oui, comme pour les « Congé de Fin de Carrière » (CFC)	Ne se prononce pas	Total
Niveau A	5,9%	5,9%	17,6%	64,7%	5,9%	100,0%
Niveau B	0,0%	5,9%	9,8%	84,3%	0,0%	100,0%
Niveau C	0,3%	2,3%	14,7%	80,3%	2,4%	100,0%
Niveau D	0,7%	2,1%	13,0%	80,0%	4,2%	100,0%
Niveau D bis	0,9%	4,7%	11,1%	79,6%	3,8%	100,0%
Niveau E	1,6%	4,3%	15,5%	73,3%	5,3%	100,0%
Niveau F	2,9%	5,8%	26,9%	55,8%	8,7%	100,0%
Niveau G	0,0%	37,0%	18,5%	44,4%	0,0%	100,0%
Ensemble	0,8%	3,6%	14,4%	77,8%	3,5%	100,0%

Ce résultat ne varie pas selon le niveau de classification. Par contre, les salariés de niveau B, C, D souhaitent en plus grande proportion que les cadres une prise en charge par FT d'un départ anticipé comme pour les CFC. Quant aux salariés de niveau de classification les plus élevés, ils souhaitent en plus grande proportion que les autres une prise en charge d'une année, ou de plus d'une année.

$p = 0,0\%$; $\chi^2 = 156,78$; $ddl = 28$ (TS)

La relation est très significative.

Annexes

Annexe 1 : Méthodologie et outils de l'enquête

Après analyse de quelques caractéristiques des plus de 2000 personnes ayant répondu à cette enquête, il a été fait le constat de quelques écarts entre l'échantillon constitué par les répondants à l'enquête et la population totale, en ce qui concerne les critères suivants : sexe et niveau de classification.

Ces écarts peuvent conduire à un biais dans l'interprétation des résultats. Il a donc été décidé de procéder à redressement par la méthode des quotas en prenant en compte la distribution des effectifs par sexe et par niveau de classification (bande) tels qu'ils figurent dans le bilan social de FT SA

Cependant, le bilan social 2008 n'étant à ce jour pas encore disponible, il convenait au préalable de réaliser une inférence de la répartition des effectifs actuels par sexe et par niveau de classification (bande) au 01 juillet 2009 (date de la présente enquête) . Pour cela une extrapolation à partir des taux de variation de ces indicateurs lors de années précédentes (2005 à 2007) a été faite. Nous obtenons ainsi une situation au estimée au 01 juillet 2009.

Les résultats présentés dans ce papier se basent donc sur cet échantillon ainsi redressé (voir en page suivante).

Nombre de questionnaires reçus : 2187

Un certain nombre de répondants ont déclaré avoir moins de 45 ans. Nous ne les avons pas retenu pour l'analyse de ces résultats conformément à l'objectif initial de cette enquête. Il convient de souligner bien sûr l'intérêt suscité par cette étude.

Nombre de questionnaires exploitables 2073

Annexe 1 : Méthodologie et outils de l'enquête (suite)

	Répartition par sexe pour l'échantillon redressé (Bilan social 2008)	Répartition par sexe de l'enquête 2009
Hommes	62%	68%
Femmes	38%	32%

Le redressement par la méthode des quotas a été effectué selon les critères du sexe et du niveau de classification à partir de l'extrapolation basée sur leurs taux de variation sur les années 2005 à 2007.

Niveaux de classification	BS 2005		BS 2006		BS 2007		Enquete 2009	Répartition extrapolée au 01 juillet 2009	Répartition retenue pour l'échantillon redressé
Bande A	166	0,2%	135	0,2%	89	0,1%	0,9%	0,1%	0,8%
Bande B	3758	4,3%	3248	3,8%	2702	3,3%	3,2%	2,7%	2,4%
Bande C	41480	47,3%	39113	45,9%	37280	45,2%	33,9%	43,6%	42,7%
Bande D	16504	18,8%	16797	19,7%	16626	20,2%	23,9%	21,2%	20,5%
Bande D bis	14349	16,4%	13947	16,4%	13652	16,6%	22,8%	16,6%	16,1%
Bande E	7086	8,1%	7336	8,6%	7316	8,9%	9,4%	9,5%	9,1%
Bande F	3252	3,7%	3521	4,1%	3675	4,5%	3,2%	5,1%	4,9%
Bande G	1139	1,3%	1128	1,3%	1054	1,3%	0,2%	1,3%	1,2%
Total	87734	100,0%	85225	100,0%	82394	100,0%	100,0%	100%	100,0%

Annexe 2: Rapport au travail, rapport à l'avenir

Le tableau suivant expose les résultats des sondages par rapport aux 10 questions ci-dessus. Les résultats significatifs apparaissent donc en rouge:

Rapport au travail et à l'emploi	<i>Oui, tout à fait d'accord</i>	<i>Plutôt oui</i>	<i>Plutôt non</i>	<i>Non pas du tout d'accord</i>	Ne se prononce pas	Total
Je suis en accord avec les principes généraux de l'organisation de FT :	0,6%	13,8%	38,7%	40,7%	6,3%	100,0%
Je crois en l'avenir de mon métier	4,0%	21,1%	38,4%	32,4%	4,1%	100,0%
J'ai l'impression d'avoir réussi ma vie professionnelle	3,2%	35,3%	31,2%	22,9%	7,4%	100,0%
Mon métier est valorisé par France Telecom	0,4%	13,0%	40,1%	41,4%	5,1%	100,0%
Avec le temps, je parviens à résoudre une partie des problèmes que je rencontre dans le travail	5,7%	57,6%	19,6%	9,9%	7,3%	100,0%
Il y a de moins en moins d'emplois et j'ai des craintes quant à la pérennité de mon emploi	39,7%	40,5%	10,3%	4,5%	5,0%	100,0%
Mon activité professionnelle influence négativement la qualité de ma vie familiale et sociale	23,8%	37,8%	24,7%	6,5%	7,1%	100,0%
J'ai l'impression que le travail ne cesse de se dégrader à tout point de vue	54,4%	38,3%	3,8%	1,6%	1,9%	100,0%
J'attends avec impatience l'âge de la retraite	56,1%	24,3%	11,8%	2,3%	5,5%	100,0%
J'ai envie de quitter l'entreprise	27,1%	18,7%	26,3%	13,1%	14,7%	100,0%

p = 0,0% ; chi2 = 9 638,25 ; ddl = 36 (TS)