

Vécu au travail à l'Unité de production (UP) d'électricité Méditerranée : Contrastes entre filières hydraulique et thermique

Thierry Calvez, Daniel Charles, Anne Charles-Coquard, Suzanne Creux, Agnès Paysant, Jean-Luc Targhetta, Agnès Verrier, Denis Viard. Service de santé au travail de l'UP Méditerranée / Délégation Santé Sécurité (EDF)

Contexte et objectifs

L'Unité de production (UP) Méditerranée comprenait en 2003 quatre groupements d'exploitation hydraulique, trois centres de production thermique et un état-major.

Dans le cadre d'une démarche visant à mieux prendre en compte les risques psychosociaux, les médecins du travail ont proposé aux partenaires sociaux la réalisation d'une enquête dont les objectifs étaient les suivants :

- Obtenir une synthèse du vécu au travail des agents de l'unité en utilisant l'auto-questionnaire SUMER 2003.
- Permettre des comparaisons à partir de résultats d'études similaires.

Population et méthodes

Une enquête transversale a été réalisée avec anonymisation des questionnaires à la source (donc hors du champ de la loi informatique et libertés).

L'auto-questionnaire SUMER 2003 a été proposé aux agents lors de la visite médicale annuelle entre janvier 2003 et décembre 2004.

Dans une 1^{re} analyse interne, les associations entre les indicateurs de vécu au travail et filière (état-major exclu), âge et collège ont été étudiées par régression logistique (Stata™ 9.1). Les RR ajustés ont été estimés par la formule proposée par Zhang & Yu (JAMA,1998;280:1690).

Les associations entre 10 indicateurs de vécu au travail ont été étudiées par une analyse en composantes principales (logiciel R 2.2.1, package psy).

Résultats

542 agents sur 685 ont participé à l'enquête (79%). Dans la filière hydraulique, les agents d'exécution étaient plus nombreux (31 versus 10%) et plus jeunes (moyenne : 41,2 versus 43, ans) que dans la filière thermique. Ces différences justifiaient la prise en compte de ces cofacteurs dans l'analyse des contrastes entre filières.

- Le RRa d'une altération du vécu au travail est plus élevé (entre 1 et 2 fois selon les indicateurs) chez les agents de la filière hydraulique comparés aux agents de la filière thermique (Fig. 1). Cette différence concerne en particulier le soutien de la hiérarchie, le vécu de la RTT au

travail, la demande psychologique et l'existence de situations difficiles. En revanche, le travail est perçu comme moins fatigant dans la filière hydraulique. Les deux indicateurs globaux de santé ne semblent pas associés à la filière.

- L'âge semble peu associé aux indicateurs de vécu au travail. Toutefois le soutien des collègues et le vécu global de la RTT diminuent quand l'âge augmente. Comme attendu, les deux indicateurs globaux de santé s'altèrent avec l'âge.
- Le collège est le facteur le plus fortement associée aux indicateurs de vécu au travail et de santé (RRa entre 0,3 et 3). Les scores de latitude

décisionnelle et de demande psychologique sont supérieurs chez les cadres comparés aux agents de maîtrise et chez ces derniers comparés aux agents d'exécution. Le travail perçu comme stressant et le vécu de situations difficiles concernent plus particulièrement les agents de maîtrise. Les deux indicateurs globaux de santé sont altérés chez les agents d'exécution.

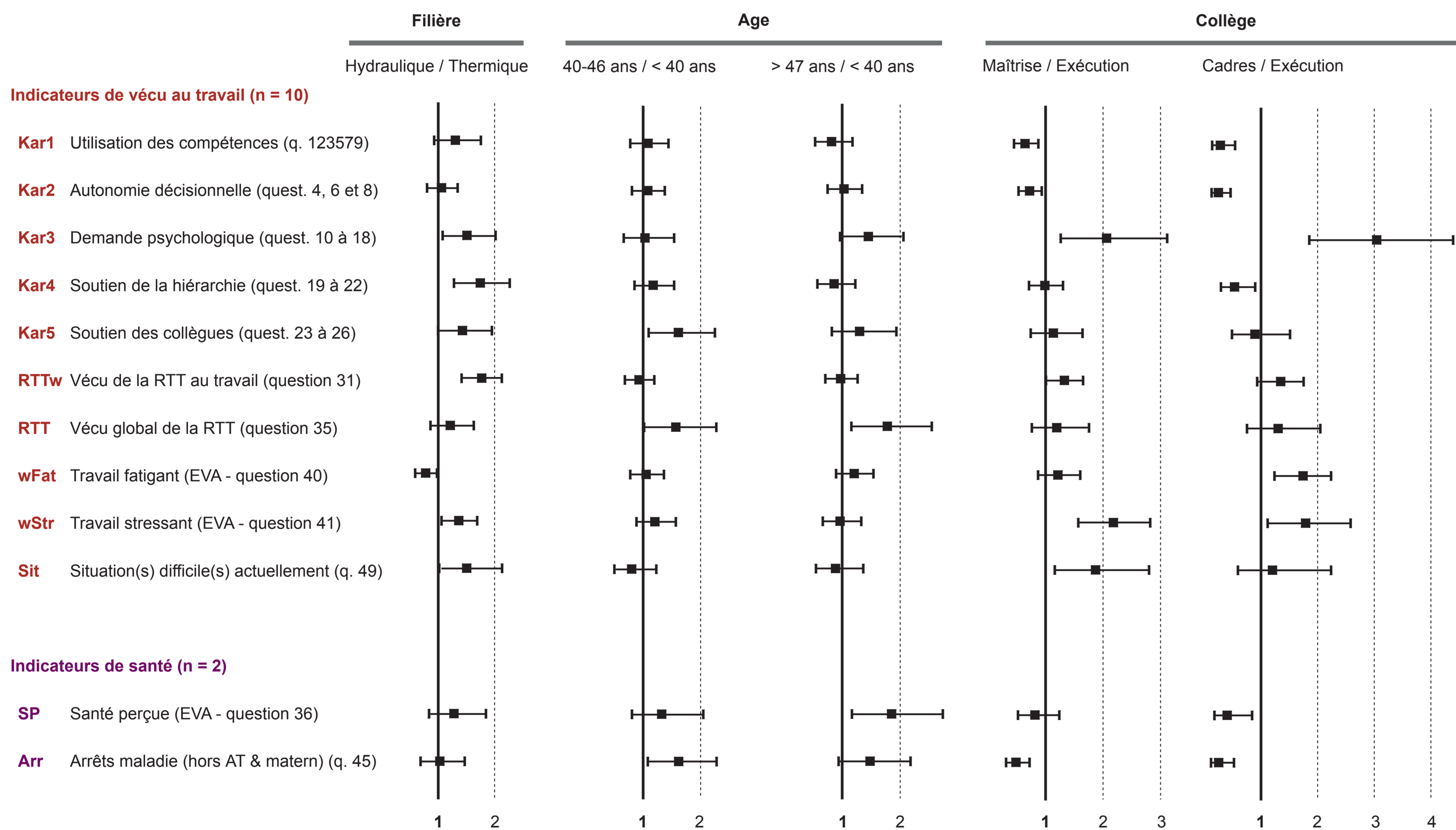


Figure 1 : RR ajustés et intervalles de confiance à 95% des 10 indicateurs de vécu au travail et des 2 indicateurs de santé selon la filière, l'âge et le collège.

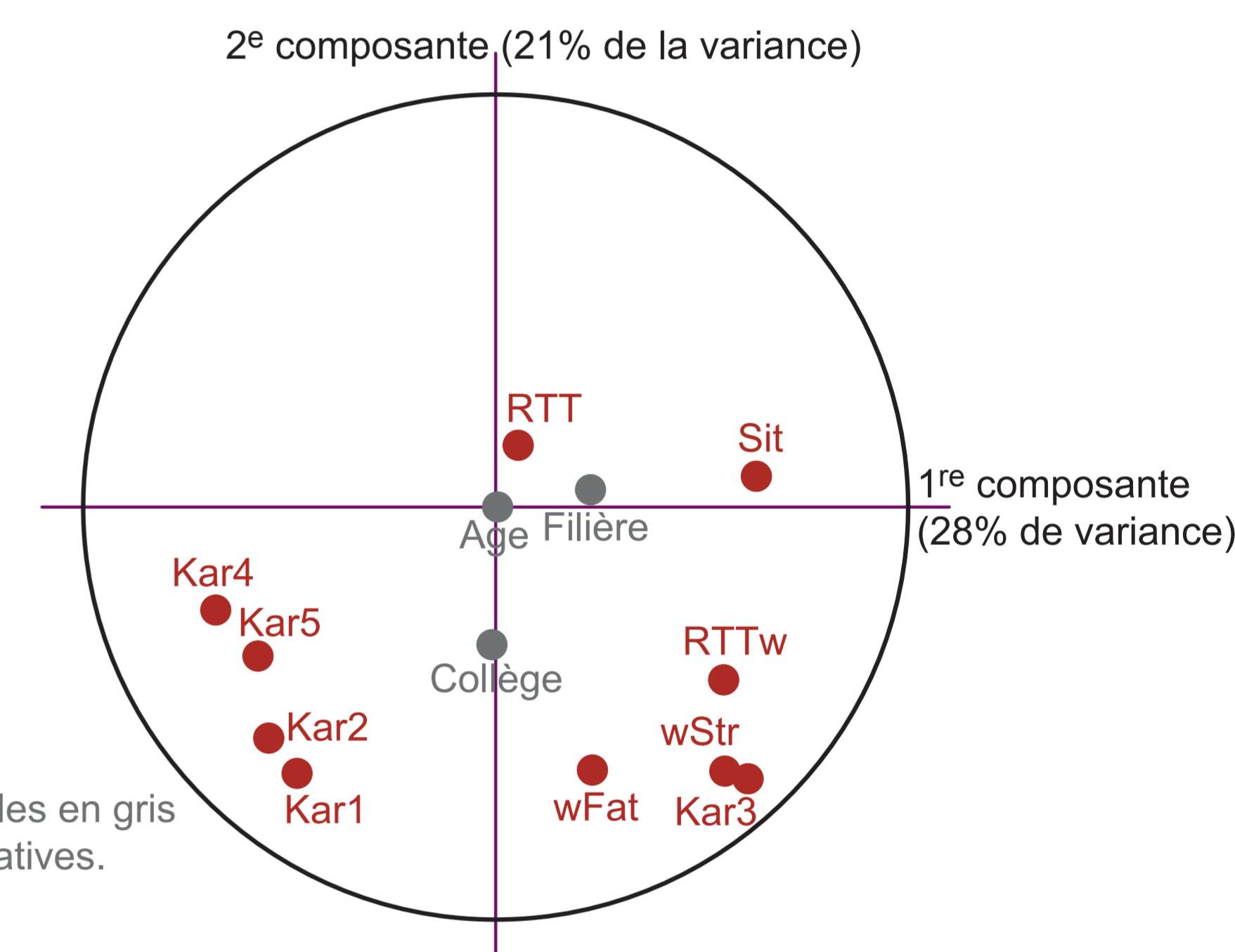


Figure 2 : Analyse en composantes principales des 10 indicateurs de vécu au travail.

Le vécu au travail semble avoir deux formes principales (Fig. 2) :

- Une première associe faible soutien social (Kar4 et Kar5), faible latitude décisionnelle (Kar1 et Kar2), demande psychologique importante (Kar3), travail considéré comme stressant (wStr) et situations difficiles (Sit). Elle concerne plus particulièrement certains agents de la filière hydraulique.
- Une deuxième forme associe forte latitude décisionnelle (Kar1 et Kar2), forte demande psychologique (Kar3), travail considéré comme stressant (wStr) et fatigant (wFat). Elle concerne plus particulièrement certains cadres et agents de maîtrise.

Discussion

Les réponses observées ne montrent pas de dégradation globale du vécu au travail dans l'unité. Cela ne signifie pas qu'il n'existe pas d'agents pouvant être confrontés à un vécu au travail difficile. En particulier, les agents de maîtrise ont une forte demande psychologique qui paraît moins compensée que les cadres par une forte latitude décisionnelle. Ils sont par ailleurs davantage confrontés à des situations difficiles. Au total, les agents de maîtrise de la filière hydraulique constituent un groupe à risque de souffrance au travail.

La présentation des résultats et les propositions faites par les médecins du travail peuvent permettre d'améliorer le vécu des agents les plus exposés. Néanmoins, ce type d'étude mobilise de nombreuses ressources et les résultats ne sont disponibles qu'après un long délai. Il faut donc s'interroger sur l'efficacité comparée d'autres approches (ergonomique, psychodynamique) également aptes à mettre en débats et faire évoluer localement les conditions de réalisation du travail.

Dès que les résultats propres à EDF et Gaz de France de l'enquête SUMER 2003 seront disponibles, le 2^e objectif de l'étude sera mis en œuvre. Cependant,

la capacité de ce type d'étude à permettre un "benchmarking managérial" entre unités n'est pas démontrée et ni l'auto-questionnaire SUMER 2003, ni le questionnaire de Karasek, n'ont été conçus à cette fin.

