

# Première Synthèses

## Informations

### PLUS DE TROIS ÉTABLISSEMENTS SUR QUATRE DÉCLARENT ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS

Enquête REPONSE

Plus des trois quarts des responsables d'établissement d'au moins 20 salariés déclarent avoir rédigé un document d'évaluation des risques professionnels en 2004. Cependant, les salariés et leurs représentants n'en sont pas toujours bien informés. La présence d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) favorise la démarche d'évaluation des risques, mais le quart des établissements assujettis n'a pas mis en place ce comité.

Deux établissements sur trois ont négocié sur les conditions de travail entre 2002 et 2004, et près de trois sur quatre quand existe un CHSCT. Les salariés perçoivent bien l'activité des CHSCT, même s'ils s'adressent en priorité à leur hiérarchie lorsqu'ils rencontrent un problème concernant leurs conditions de travail.

Depuis 2002, toutes les entreprises sont tenues d'établir ou de mettre à jour, chaque année, un document d'évaluation des risques professionnels, de le communiquer aux instances représentatives du personnel, et de mettre en œuvre un dispositif de prévention de ces risques (encadré 1). En 2004, 76 % des responsables d'établissement de 20 salariés et plus déclarent avoir établi un tel document. Ils sont encore plus nombreux (81 %) à signaler avoir mis en œuvre un dispositif de prévention : information sur les risques et la formation à la sécurité, mise à disposition d'équipements de protection comme chaussures et gants, aménagement des postes de travail...

Les responsables d'établissement déclarent avoir élaboré un document d'évaluation des risques, quels que soient la taille et le secteur d'activité (tableaux 1 et 2). Ces déclarations sont majoritairement confirmées par les représentants du personnel : dans les établissements dotés d'un CHSCT et où un élu du personnel ou un délégué syndical a pu être interrogé, deux sur trois confirment l'existence du document signalé par l'employeur. Ces résultats proviennent de l'enquête REPONSE 2004-2005, qui fournit, pour la troisième fois en France, une photographie de la situation sociale des entreprises et dans laquelle un représentant de la direction, un représentant du personnel (lorsqu'il y en a un) et un échantillon de salariés sont interrogés (encadré 2).

Plus du quart des établissements assujettis n'ont pas de CHSCT

La création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoire depuis 1982 dans les établissements employant au moins 50 salariés. Ce comité est appelé à jouer un rôle important dans la prévention des risques professionnels (encadré 1). En pratique, 72 % des établissements légalement concernés ont effectivement un CHSCT, soit trois points de plus qu'en 1998. Les établissements d'au moins 500 salariés sont plus de 95 % à en disposer, contre 59 % seulement de ceux qui emploient entre 50 et 100 salariés (tableau 1). Les secteurs où l'implantation des CHSCT est la plus faible sont d'ailleurs les services aux particuliers, le secteur (privé) éducation-santé-social, le commerce et le secteur du bâtiment et des travaux publics, où prédominent les petites ou moyennes entreprises (tableau 2). Dans les établissements d'au moins 50 salariés, s'il n'y a pas de CHSCT, c'est une fois sur deux parce qu'il n'y a pas non plus de comité d'entreprise ou de délégation unique du personnel.

Les réponses des représentants du personnel confortent, une fois encore, celles des employeurs. Les représentants des salariés sont même plus nombreux que ceux de la direction à signaler un CHSCT, particulièrement dans les petits établissements (20 à 49 salariés) : 30 % contre 17 % (1). De fait, le code du travail prévoit que les délégués du personnel, dans les petits établissements, peuvent être investis des missions du CHSCT. Dans ces petits établissements ce sont eux qui, pour l'essentiel, représentent le personnel.

### Des CHSCT plus présents et plus actifs dans les groupes cotés en bourse et dans les établissements sujets à des conflits

Appartenir à un groupe renforce la probabilité pour un établissement d'avoir un CHSCT. Ce résultat reste vrai à taille et à secteur donné. C'est encore plus net lorsque le groupe est coté en bourse (tableau 3). Ces établissements suivent en effet souvent des politiques décidées centralement par la maison-mère, notamment en ce qui concerne le fonctionnement des institutions représentatives et la prévention des risques professionnels. De même, les responsables de PME qui participent activement à des structures professionnelles extérieures (fédération de branche, club d'entrepreneurs, conseil d'administration d'une autre entreprise, etc.) ont davantage tendance que les autres à mettre en place un CHSCT, sans doute parce qu'ils disposent d'une meilleure information ou qu'ils sont plus sensibilisés à cette problématique.

La présence d'un CHSCT dépend donc des politiques managériales, mais elle exprime aussi la pression sociale interne : les CHSCT sont nettement plus présents dans les établissements qui disposent d'une représentation syndicale, et surtout dans ceux où ont lieu des conflits du travail. Ainsi, les CHSCT ne sont implantés que dans 29 % des établissements qui n'ont connu aucune forme de conflit collectif du travail au cours des trois années précédant l'enquête (2002 à 2004). 44 % des établissements en possèdent quand il y a eu une forme de conflit et 72 % quand l'établissement en a connu plusieurs (2).

La majorité (57 %) des CHSCT se sont réunies quatre fois en 2004 comme le prévoit la réglementation. Un CHSCT sur cinq n'a toutefois pas tenu le nombre légal de réunions, c'est notamment le cas dans le commerce et le secteur éducation-santé-social. Un cinquième des CHSCT également a dépassé ce seuil. Là encore, la conflic-

tualité interne à l'établissement a un impact important sur l'activité de cette instance : quand il n'y a pas eu de conflits, les trois années précédant l'enquête, seulement 17 % des CHSCT se sont réunis plus de quatre fois, contre 34 % dans les établissements

qui ont connu plusieurs types de conflits. L'ancienneté de l'établissement, l'insertion de la direction dans des instances professionnelles extérieures à l'entreprise, une attitude favorable au syndicalisme, sont des facteurs qui accroissent également les

Source :  
Enquête REPONSE  
2004-2005  
(volet  
« représentant  
de la direction »),  
Dares.

Source :  
Enquête REPONSE  
2004-2005  
(volet  
« représentant  
de la direction »),  
Dares.

Tableau 1  
Les petits établissements évaluent aussi souvent les risques que les grands, mais les CHSCT sont plus présents et plus actifs dans les grandes unités (en %)

Taille d'établissement	Présence d'un document d'évaluation des risques	Existence d'un dispositif de prévention des risques	Présence d'un CHSCT	dont :	
				% des CHSCT ayant tenu PLUS de 4 réunions en 2004	% des CHSCT ayant tenu MOINS de 4 réunions en 2004
20 à 49 salariés.....	73	77	17	19	27
50 à 99 salariés.....	77	85	59	14	28
100 à 199 salariés.....	83	88	84	19	20
200 à 499 salariés.....	86	84	93	27	12
500 salariés et plus.....	83	83	96	51	6
Ensemble.....	76	81	37*	21	21

\* 72 % pour les seuls établissements de 50 salariés et plus.  
Lecture : 11 % des établissements de 20 à 49 salariés signalent avoir un CHSCT ; parmi eux, 19 % ont tenu plus de 4 réunions en 2004.  
Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole. Réponses des représentants de la direction.

Tableau 2  
Présence de CHSCT et d'une démarche d'évaluation des risques selon les secteurs d'activité (en %)

	Présence d'un CHSCT (établissements de 20 sal. et plus)	Présence d'un CHSCT (établissements de 50 sal. et plus)	parmi les CHSCT,		Existence d'un document d'évaluation des risques	Existence d'un dispositif de prévention
			% qui ont tenu PLUS de 4 réunions en 2004	% qui ont tenu MOINS de 4 réunions en 2004		
Ind. agricoles et alimentaires	50	74	15	12	73	85
Ind. biens de consommation	46	81	26	13	84	82
Ind. biens d'équipement.....	43	82	23	16	78	91
Ind. biens intermédiaires.....	47	81	26	23	81	91
Bâtiment, travaux publics.....	28	77	23	17	87	93
Commerce.....	32	72	20	26	78	84
Transports, télécommunication.	36	73	23	15	74	80
Banques, assurances.....	59	75	24	22	75	72
Services aux entreprises.....	38	69	18	24	79	69
Services aux particuliers.....	27	49	24	9	71	74
Éducation, santé, social.....	30	58	13	34	66	75
Ensemble.....	37	72	21	21	76	81

Lecture : 50 % des établissements des industries agricoles et agro-alimentaires (d'au moins 20 salariés) signalent avoir un CHSCT ; parmi eux, 15 % ont tenu plus de 4 réunions en 2004.  
Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole (sauf indication contraire).

#### Encadré 1

### LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE CODE DU TRAVAIL

L'obligation de prévention des risques professionnels s'applique à tous les employeurs : l'article L. 230-2 du code de travail (décembre 1991) prévoit que « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, y compris les travailleurs temporaires ». Ces mesures comprennent « des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ». Cet article met à la charge du chef d'établissement une obligation générale d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

#### Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, il existe en principe un CHSCT, qui doit se réunir tous les trimestres. Ce comité est appelé à jouer un rôle important dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et dans les réflexions sur l'amélioration des conditions de travail. Il est constitué du chef d'établissement et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés pour deux ans par les élus du personnel (élus au comité d'entreprise et délégués du personnel).

#### Un document d'évaluation des risques professionnels

L'article R. 230-1 du code du travail impose l'obligation pour les entreprises de toutes tailles d'établir ou de mettre à jour chaque année un document unique d'évaluation des risques professionnels (décret du 5 novembre 2001). Ce document doit servir de base au développement d'actions de prévention dans l'entreprise. Toutefois, le décret n'impose pas un format ou un contenu spécifique au document unique, dont le contenu reste largement à l'appréciation du chef d'entreprise.

L'employeur est tenu de présenter au CHSCT le document unique. Il doit également établir un programme annuel de prévention des risques professionnels. En l'absence de CHSCT, dans les établissements où des délégués du personnel ont été élus, l'employeur doit tenir à leur disposition le document. Dans les entreprises sans représentants élus, le chef d'entreprise est tenu d'élaborer un document unique et de le mettre à la disposition des « personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé », mais il n'a pas d'obligation de concertation avec le personnel.

(1) - Dans les établissements de 20 à 49 salariés où un représentant du personnel a été interrogé.  
(2) - Huit formes de conflictualité collective sont recensées dans l'enquête, aussi bien celles qui impliquent un arrêt de travail (débrayage, grève de moins de deux jours et grève de deux jours et plus) que les autres (pétition, manifestation, grève perlée, grève du zèle ou refus d'heures supplémentaires).

chances que le CHSCT se réunisse plus souvent que le minimum légal (tableau 3).

### Le CHSCT, premier destinataire de l'évaluation des risques

Un document d'évaluation des risques professionnels a d'autant plus d'impact que les acteurs de l'entreprise peuvent se l'approprier. À cet égard, le CHSCT, quand il existe, apparaît comme le premier relais des directions : il favorise l'élaboration d'un tel document, notamment dans les petits établissements. Dans presque tous les cas (94 %), le document lui est distribué, comme le prévoit d'ailleurs la réglementation. Toujours en accord avec la réglementation, mais dans une moindre mesure, le document d'évaluation des risques est le plus souvent distribué aux instances élues du personnel : trois fois sur quatre dans les établissements qui ont des délégués du personnel ou un comité d'entreprise, mais pas de CHSCT.

La direction peut également choisir de distribuer directement aux salariés le

document d'évaluation des risques : c'est le cas une fois sur deux, notamment dans les petits établissements. Cependant, dans 18 % des établissements qui ont établi un tel document, la direction ne l'a distribué à personne : ni aux éventuelles instances représentatives, ni aux salariés. Cette situation est rare dans les grands établissements, mais elle se produit une fois sur quatre dans les établissements de 20 à 49 salariés.

### Évaluation des risques et négociations sur les conditions de travail vont de pair

Deux établissements sur trois (64 %) signalent avoir mené avec leurs partenaires sociaux une négociation ou une discussion sur la question des conditions de travail au cours des trois années précédant l'enquête, de 2002 à 2004. Près d'un sur quatre dit même avoir signé un accord avec les représentants du personnel sur ce thème. C'est nettement plus que lors de la précédente enquête REPONSE : 47 % des établissements signalaient avoir négocié sur les conditions de travail

entre 1996 et 1998. Or, c'est précisément entre 2002 et 2004 que l'obligation de mettre en œuvre le document unique d'évaluation des risques professionnels est entrée en vigueur.

De fait, les établissements qui ont élaboré ce document sont plus nombreux à signaler une négociation sur les conditions de travail que ceux qui n'en ont pas rédigé et ceci indépendamment de la taille de l'établissement : respectivement 71 % et 56 %. De même, ceux qui ont élaboré un document d'évaluation sont plus nombreux à avoir signé un accord : 25 %, contre 16 %. La présence d'un CHSCT accroît, elle aussi, la probabilité que l'on négocie sur les conditions de travail (74 %) et que l'on signe un accord (28 %).

Les autres facteurs qui entrent en ligne de compte pour expliquer la propension à négocier sur les conditions de travail sont les mêmes que pour la présence du CHSCT : « toutes choses égales par ailleurs », le fait d'appartenir à un groupe, surtout s'il est coté en bourse, l'insertion dans des structures professionnelles extérieures, le caractère conflictuel des relations sociales dans l'établissement, la présence d'un délégué syndical. D'autres facteurs apparaissent plus spécifiques : les établissements qui ont connu des « accidents du travail répétés » au cours des trois dernières années, ou bien qui ont pris de nombreuses sanctions disciplinaires contre les salariés, ont davantage tendance à négocier à propos des conditions de travail, très probablement pour remédier à une situation dégradée.

### Les salariés perçoivent l'activité du CHSCT, mais s'adressent plutôt à leur supérieur pour parler des conditions de travail

Confirmant largement les réponses de leurs employeurs, la majorité des salariés indiquent que la direction et les représentants du personnel de leur établissement ont « négocié ou discuté » du thème des conditions de tra-

Tableau 3  
Les CHSCT plus présents et plus actifs dans les établissements appartenant à un groupe coté en bourse, insérés dans des réseaux patronaux et connaissant des conflits sociaux

En pourcentage

	Proportion d'établissements dotés d'un CHSCT	Proportion des CHSCT qui ont tenu plus de 4 réunions
<b>Caractéristiques de l'établissement</b>		
Établissement récent (moins d'un an) .....	50	16
Appartient à un groupe .....	51	24
Entreprise cotée en bourse .....	58	25
Employeur inséré dans réseaux patronaux .....	43	28
<b>Situation sociale</b>		
Employeur juge le « syndicat utile » .....	41	27
Présence syndicale .....	57	23
« Nombreux conflits » (trois dernières années) .....	72	34
« Nombreuses sanctions » .....	33	20
<b>Conditions de travail</b>		
« Accidents du travail répétés » .....	51	20
« Les conditions de travail gênent pour s'investir dans son travail » .....	39	29
<b>Ensemble</b> .....	<b>37</b>	<b>21</b>

Source :  
Enquête REPONSE  
2004-2005  
(volet  
« représentant  
de la direction »),  
Dares.

Lecture : 39 % des établissements où le représentant de la direction indique que « les conditions de travail gênent les salariés pour s'investir dans leur travail » disposent d'un CHSCT.

Voir encadré 3 pour la définition des indicateurs.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole (sauf indication contraire). Réponses des représentants de la direction.

#### Encadré 2

### L'ENQUÊTE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE (REPONSE) : une photographie de la situation sociale des entreprises

L'enquête REPONSE a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements, entre les directions, les institutions représentatives du personnel et les salariés. Le questionnaire porte sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations et la conclusion d'un accord collectif, l'existence de conflits collectifs et la perception du climat social. L'enquête a été réalisée de janvier à juin 2005.

#### Les points de vue croisés de trois catégories d'acteurs

L'objet de l'enquête justifie la multiplicité des angles d'interrogation et des acteurs enquêtés : 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés ont été enquêtés au sein des mêmes établissements.

In fine, les trois volets de l'enquête fournissent trois échantillons couplés : les représentants de la direction interrogés correspondent au représentant chargé des relations sociales dans les 125 200 établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ; les représentants du personnel, au représentant de l'organisation syndicale ou de la liste majoritaire dans les 98 050 établissements qui disposent, parmi eux, d'une instance de représentation du personnel ; les salariés, aux 8 340 000 salariés qui sont depuis plus de 15 mois dans ces établissements.

#### Un suivi au cours du temps

Les résultats de l'enquête de 2004-2005 sont comparés à ceux de ses éditions précédentes, qui ont été réalisées en 1992-1993 et en 1998-1999.

Tableau 4  
**Quand les salariés s'adressent-ils directement aux représentants du personnel, et quand se plaignent-ils de leurs conditions de travail ?**

	% de salariés	
	qui s'adressent en priorité aux représentants du personnel	qui disent que les conditions de travail « les gênent pour s'investir dans leur travail »
<b>Variables « salarié » (réponses des salariés)</b>		
Cadre.....	8	31
Durée du travail supérieure à 39 heures .	11	41
Travaille par objectifs.....	15	41
« Autonome » dans le travail.....	13	41
Syndiqué.....	36	51
A participé à un arrêt de travail.....	30	54
<b>Variables « établissement » (réponses des représentants de la direction)</b>		
Activité décroissante.....	18	49
Nombreuses sanctions.....	15	49
Présence d'un délégué syndical.....	17	43
« Accidents du travail répétés ».....	18	52
Existence d'un document unique.....	16	43
Présence de CHSCT.....	18	43
<b>Ensemble.....</b>	<b>16</b>	<b>44</b>

Source :  
 Enquête REPONSE  
 2004-2005  
 (volet  
 « représentant  
 de la direction »  
 et « salariés »),  
 Dares.

Lecture : 8 % des cadres disent s'adresser en priorité aux représentants du personnel en cas de problème de conditions de travail, et 18 % des salariés employés par un établissement dont l'activité est décroissante.

Voir l'encadré 3 pour la définition des indicateurs.

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole.

vail en 2004 (2). C'est plus particulièrement le cas pour les salariés qui travaillent dans des établissements où il y a un CHSCT (61 %, contre 35 % en l'absence de cette instance). Aux yeux des salariés, la question des conditions de travail est donc beaucoup plus souvent l'objet d'un dialogue social dans les établissements dotés d'un CHSCT.

En revanche, à l'inverse de leur employeur, les salariés ne sont pas plus nombreux à signaler une négociation sur les conditions de travail quand leur établissement a élaboré un document d'évaluation des risques, et ceci même quand la direction dit leur avoir distribué ce document. Ils n'ont peut-être pas véritablement pris connaissance du document, ou bien n'y voient pas de lien avec une négociation entre partenaires sociaux.

Quand ils rencontrent un problème dans leurs conditions de travail, les salariés disent très majoritairement (deux fois sur trois) qu'ils s'adressent d'abord directement à leur supérieur immédiat ou à la direction, contre 16 % qui s'adressent d'abord à un représentant du personnel (tableau 4). Ils sont un peu plus nombreux (18 %) à s'adresser à un représentant du personnel en cas de problème de conditions de travail quand ils disposent d'un CHSCT dans l'établissement, et surtout quand les salariés sont syndiqués (36 %) ou qu'ils ont participé à un arrêt de travail au cours des trois dernières années. Mais les salariés cadres, ceux qui disposent d'autonomie dans leur travail ou ceux qui travaillent plus de 39 heures par semaine, recourent moins souvent aux représentants du personnel. En tout état de cause, les salariés ne sollicitent que rarement en premier lieu leurs représentants au sujet de leurs conditions de travail.

### Conditions de travail : des jugements très contrastés de la part des salariés

Quand on leur demande « qu'est-ce qui vous gêne pour vous investir dans votre travail ? », 44 % des salariés se disent « un peu » ou « tout à fait » gênés par leurs conditions de travail (tableau 4). Ce thème vient après le « manque de reconnaissance » et la « faiblesse des rémunérations », mais avant « l'ambiance de travail » ou « l'insécurité de l'emploi ». Les ouvriers sont plus particulièrement concernés (53 %), de même que les salariés syndiqués et ceux qui ont participé à un arrêt de travail au cours des trois années écoulées : respectivement

51 % et 54 %. Au contraire, les salariés qui disposent d'une certaine autonomie (3) sont moins nombreux (41%) à évoquer leurs conditions de travail comme un problème.

La présence d'un CHSCT réduit légèrement mais significativement (4) la propension des salariés à se plaindre de leurs conditions de travail. On peut y voir une marque de l'efficacité de cette institution pour améliorer les conditions de travail, mais il se peut aussi qu'il s'agisse d'un effet de sélection (les CHSCT étant peut-être plus présents dans les secteurs ou les établissements où les conditions de travail sont ressenties comme moins difficiles). À l'inverse de la présence du CHSCT, l'existence d'un document d'évaluation des risques n'a pas d'impact sur la façon dont les salariés décrivent leurs conditions de travail : cette démarche, récemment initiée dans de nombreux établissements, ne semble pas encore avoir eu d'effets perceptibles aux yeux des salariés.

Thomas COUTROT (Dares).

(2) - Les périodes retenues pour la négociation n'étant pas les mêmes (2002-2004 pour les employeurs, seulement 2004 pour les salariés), on ne peut pas comparer directement les réponses des uns et des autres.

(3) - On considère qu'un salarié dispose d'autonomie dans son travail s'il répond que ses supérieurs hiérarchiques « [lui] indiquent plutôt l'objectif du travail, mais [qu'il] choisit [lui]-même la façon d'y arriver » (56 % des salariés, contre 44 % qui répondent « ils [lui] disent aussi comment faire le travail »).

(4) - 43 % des salariés couverts par un CHSCT se disent « gênés pour s'investir dans leur travail » à cause des conditions de travail, contre 47 % pour les salariés non couverts : l'écart est faible, mais nettement significatif dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

*Encadré 3*

### CONSTRUIRE DES INDICATEURS À PARTIR DES RÉPONSES DES ACTEURS

Les indicateurs retenus dans les tableaux présentés sont construits à partir des déclarations des représentants de la direction et des salariés interrogés par l'enquête REPONSE 2004.

« syndicat utile »	Le représentant de la direction est d'accord avec la proposition « les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés »	39 %
« réseaux patronaux »	La direction déclare participer régulièrement à l'une des quatre structures extérieures suivantes : fédération de branche, association patronale régionale ou locale (chambre de commerce, d'industrie...), club de DRH ou d'entrepreneurs, Conseil d'administration d'une autre entreprise	44 %
« accidents du travail répétés »	Le représentant de la direction signale « des accidents du travail répétés » en réponse à la question : « L'un des incidents suivants s'est-il produit au cours des trois dernières années ? »	11 %
« nombreuses sanctions »	Le représentant de la direction indique que plus de 6 % du personnel de l'établissement ont fait l'objet de sanctions en 2004	30 %
« nombreux conflits »	Selon le représentant de la direction, l'établissement a connu au moins deux types de conflits au cours des trois dernières années (parmi 8 formes de conflits recensées dans l'enquête, cf. note 1).	
« autonome »	Le salarié répond "1" à la question : « Quand au cours de votre travail il se produit quelque chose d'anormal, la plupart du temps, 1. Vous réglez personnellement l'incident, 2. Vous réglez personnellement l'incident selon un procédé bien défini et prévu à l'avance, 3. Vous faites appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé) »	54 %
« travaille par objectifs »	Le salarié répond "2" à la question : « En général, quand vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire... 1. Ils vous disent aussi comment faire le travail ; 2. Ils vous indiquent plutôt l'objectif du travail, mais vous choisissez vous-même la façon d'y arriver »	54 %
« syndiqué »	Le salarié répond « oui » à la question « êtes vous adhérent d'un syndicat »	7 %
« a participé à un arrêt de travail »	Le salarié répond « oui » à la question « vous-même, au cours des trois dernières années, avez-vous participé à un arrêt de travail »	16 %