



Agir pour vous, membres des collègues pour lesquels nous sommes élus, c'est aussi prendre en compte vos réalités quotidiennes. Ce résultat du « sondage CFE-CGC 2015 » s'inscrit bien dans cela. Avec vos réponses, nous savons maintenant plus de choses et surtout nous travaillons à agir sur de nombreux points.

Le nombre de retours s'avère assez homogène par direction pour arriver à un taux de 12%. Ce taux reste cohérent avec ce qui est généralement vu dans les entreprises pour ce type de questionnaire "social".

- Clairement, nous validons le fait que les conditions de travail n'évoluent pas ou se dégradent (40 % pour chaque). En position d'encadrant, le contraste s'avère évident car 56 % signalent une dégradation. On peut en déduire que la position de manager devient plus complexe. Les relations des cadres et encadrants avec leur hiérarchie s'affichent très satisfaisantes et satisfaisante à hauteur de 80 %. A 69 %, les relations avec les équipes managées se montrent très satisfaisantes et satisfaisantes. On peut identifier que ce sont 20 points de moins qu'avec votre hiérarchie directe où le lien paraît très solide. En regardant les réponses sur "Conditions de travail comme encadrant" on peut penser que le positionnement de "l'autorité" s'érode.

Le rythme de travail n'est certainement pas en régression, ce qui est une perception faisant l'unanimité. Ce sont 64 % qui pointent une hausse. A la question sur le devenir de ce rythme de travail, 74 % jugent cette situation non durable. De fait, 10 points de plus qu'à la question précédente où les "sans évolution" viennent booster cette recherche de correction.

Le sentiment d'urgence permanente est flagrant à 73 % avec des effets cumulés avec des items lourds de sens quant aux conditions d'exercice de nos métiers et l'effet retour auprès des équipes, donc notre poids. La présence avec l'équipe est mise à mal avec 66 % des réponses actant une présence insuffisante. Cette trop faible présence auprès des équipes trouve sa source principale et chronologique dans 4 actions : les réunions (29 %), la profusion de dossiers (28%), l'administratif (21%) et le management à distance (16%), A noter qu'avec une pondération, l'item "management à distance" représenterait un point majeur sur la population des managers d'équipe + managers disposant d'équipes distantes.

73 % avec des effets cumulés avec des items lourds de sens quant aux conditions d'exercice de nos métiers et l'effet retour auprès des équipes, donc notre poids.

66% pour la présence avec l'équipe est mise à mal avec des réponses actant une présence insuffisante.

Cette trop faible présence auprès des équipes trouve sa source principale et chronologique dans 4 actions :

- . 29 % pour les réunions,
- . 28% pour la profusion de dossiers,
- . 21% pour l'administratif
- . 16% pour le management à distance,

A noter qu'avec une pondération, l'item "management à distance" représenterait un point majeur sur la population des managers d'équipe + managers disposant d'équipes distantes.

La question autour des outils (PC portable, smartphone...) donne des réponses quasiment à 50/50 entre le fait que ce n'est pas un problème et à l'inverse que ce soit une source d'invasion. Nous sommes en droit de penser (au regard des retours possédant des commentaires) que cela concerne des personnes en sur sollicitation (chantiers, astreinte et comportements d'utilisation par non maîtrise des outils). A 70 % l'équilibre est respecté et favorable. Néanmoins, il serait intéressant d'affiner sur quoi répondent les 30 autres %. Retenez que 20 % des répondants ne managent pas.

Pour la CFE-CGC APRR :  
Bernard AVERSENQ  
DSC CFE-CGC APRR

Com interne v. td12112015



Une question, un besoin, l'envie de nous rejoindre :

**Contactez vos élus**  
**CFE-CGC** Le + syndical