

Votre bien-être au travail ?

À la fin de l'année 2013, le syndicat Sud vous proposait un questionnaire pour jauger, mesurer votre bien-être au travail.

Nous sommes souvent considérés comme des privilégiés, nous, les fonctionnaires territoriaux à la Ville de Perpignan, privilégiés de par notre travail et notre sécurité de l'emploi. Privilège et sécurité riment-ils avec bien-être au travail ? Sommes-nous épanouis dans notre vie professionnelle ? Comment vivez-vous votre travail ?

À SUD, notre priorité, c'est vous ! Nous défendons vos droits, l'application des réglementations et des lois. Notre rôle en tant que syndicat c'est de vous accompagner, de revendiquer de bonnes conditions de travail et de faire reconnaître vos compétences professionnelles.

Nous vous proposons des pistes d'analyse qui ne peuvent pas être observées comme exhaustives. Pour analyser les réponses, nous avons effectué des croisements statistiques de vos réponses. Bien sûr, il ne s'agit que d'axes de réflexion au vue de vos réponses, dans une vision humaniste et syndicale, sans référence à des aspects idéologiques.

Ce début d'enquête pourrait faire ultérieurement l'objet d'une investigation plus approfondie et d'une méthodologie plus scientifique. Notre objectif dans ce questionnaire était de photographier, à un instant T, la situation des salariés sur la thématique du bien-être au travail.

Notre analyse

Les enseignements majeurs livrés par notre enquête sur le bien-être au travail sont de tonalités contrastés. Certains sont encourageants, d'autres inquiétants.

Le niveau de bien-être au travail est jugé majoritairement satisfaisant par les personnes interrogées, mais il semble s'être dégradé depuis les 12 derniers mois.

Nous avons tenu à relever les enseignements et des signaux qui nous inquiètent et pour lesquels il nous paraît important d'attirer votre attention :

Des agents inquiets de la dégradation de leur qualité de vie au travail :

- 41% constatent que le bien-être s'est dégradé dans les dernières années
- 33 % des agents ne connaissent pas leur fiche de poste, ou n'ont pas de fiche de poste ou n'effectuent pas les tâches en rapport avec leur fiche de poste
- Seuls 37 % des agents ayant répondu pensent avoir des perspectives d'évolution de carrière

Des agents fatigués et stressés, avec un risque de « burn out » !

- Ils ressentent un niveau de stress élevé et sont particulièrement sujets à des troubles du sommeil ou à des moments d'intense fatigue. Ils déplorent un manque de visibilité sur leur évolution professionnelle, et estiment majoritairement que leur travail n'est pas apprécié à sa juste valeur. Ils expriment un besoin à échanger sur le travail et des améliorations à y apporter
- 86 % des agents ayant répondu ont été fatigués, stressés par leur travail au cours des 12 derniers mois

Les agents plébiscitent le dialogue pour améliorer le bien-être au travail :

- Pour plus de bien-être dans leur vie professionnelle en général, ils demandent avant tout de la visibilité de leur évolution professionnelle, de la considération de la part de leur hiérarchie, et de l'amélioration dans la nature de l'évaluation
- Une meilleure écoute et une plus grande disponibilité de leur supérieur hiérarchique leur paraît également nécessaire
- 54 % des agents ne sont pas satisfaits de l'évaluation, dont 75 % des cadres B !
- 51% des agents se sont sentis agressés dans le cadre de leurs fonctions

En conclusion : nous demanderons au nouveau Maire, s'il souhaite que la situation des agents s'améliore :

- une meilleure protection face aux agressions quelles qu'elles soient
- un relationnel hiérarchique apaisé
- des espaces communs dédiés pour prendre le temps de l'échange et de la communication
- des entretiens d'évaluation préparés, productifs et constructifs
- une réponse à la situation oppressante du cadre intermédiaire

L'analyse détaillée est disponible sur notre Blog :

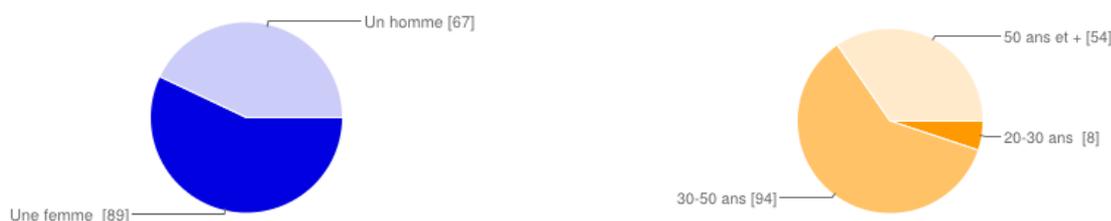
<http://sudct66.canalblog.com>

Analyse détaillée

I. Profil :

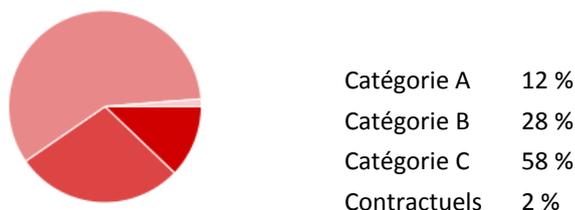
Si nous nous appuyons sur les effectifs du bilan social de 2011, nous pouvons dire que l'échantillonnage des agents ayant répondu est globalement représentatif.

Vous avez été près de 10 % à répondre à notre questionnaire. Le sujet n'étant pas facile, nous pouvons penser que cela vous a interrogé. Tous les services et les secteurs d'activités de notre collectivité ont été représentés.



Vous avez été 42,6 % d'hommes et 57,4 % de femmes, majoritairement des 30-50 ans (60 %), et des plus de 50 ans (35%).

Les catégories sont également représentatives, puisque sur les avis que nous avons recueillis, vous êtes 12 % de la catégorie A, 28% de la catégorie B et 58% de la catégorie C et 2% de contractuels.



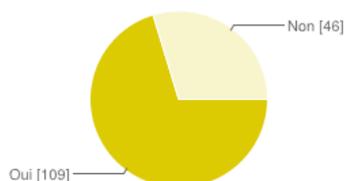
II. Le travail des agents :

A. En lien avec la fiche de poste, « le bien-être organisationnel »

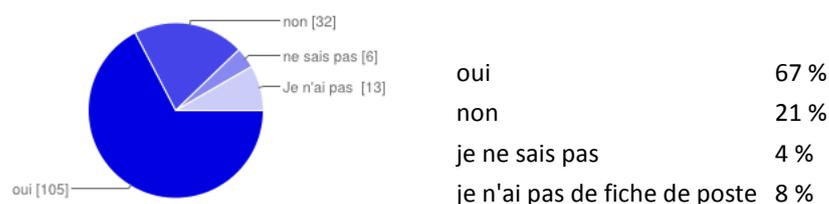
Principaux moteurs du bien-être au travail

70 % des personnes effectuent un travail en rapport avec leur formation professionnelle

Oui	109	70 %
Non	46	30 %



67 % des agents possèdent une fiche de poste



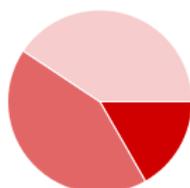
B. En lien avec la satisfaction du travail, « le bien-être existentiel »

68 % des agents ressentent du respect de la part de leurs collègues

62 % des agents éprouvent de la motivation pour aller travailler

50% des agents ont un sentiment de fierté pour leur collectivité

57% des agents perçoivent de la reconnaissance de leur travail...



Améliorées 17 %

Maintenues 43 %

Dégradées 41 %

C. En lien avec l'état de santé, « le bien-être vital »

46% des agents éprouvent de la fatigue physique en lien avec leur travail, 32 % ont une santé qui s'est dégradée

58 % des agents ressentent de la fatigue nerveuse dans le cadre de leur travail

Des signaux inquiétants !

33 % des agents ayant répondu ne connaissent pas leur fiche de poste, ou n'ont pas de fiche de poste ou n'effectuent pas les tâches en rapport avec leur fiche de poste

Seuls 37 % des agents ayant répondu pensent avoir des perspectives d'évolution de carrière

86 % des agents ayant répondu ont été fatigués, stressés par leur travail au cours des 12 derniers mois.

III – Les relations hiérarchiques, « le bien-vivre ensemble » :

60 % des agents ont de bonnes relations avec leur équipe professionnelle

Des questions qui interrogent :

50 % des agents n'apprécient pas la relation et l'ambiance de travail de la part de leur hiérarchie

54 % des agents ne sont pas satisfaits de l'évaluation

75 % des agents de catégorie B ne sont pas satisfaits de l'évaluation

IV- La communication au sein de l'activité professionnelle, « le bien-être organisationnel » :

63 % des agents jugent les mails pas toujours efficaces

39 % des agents trouvent la communication *médiocre* au sein de leur équipe

Des résultats qui interpellent :

50 % des agents trouvent que les relations au travail sont éprouvantes

51 % des agents se sont sentis agressés dans le cadre de leurs fonctions

V – Les locaux professionnels, « le bien-être matériel » :

84 % des agents ont des locaux professionnels adaptés

87 % des agents pensent que le mobilier et le matériel dont ils disposent sont adaptés à leurs conditions de travail