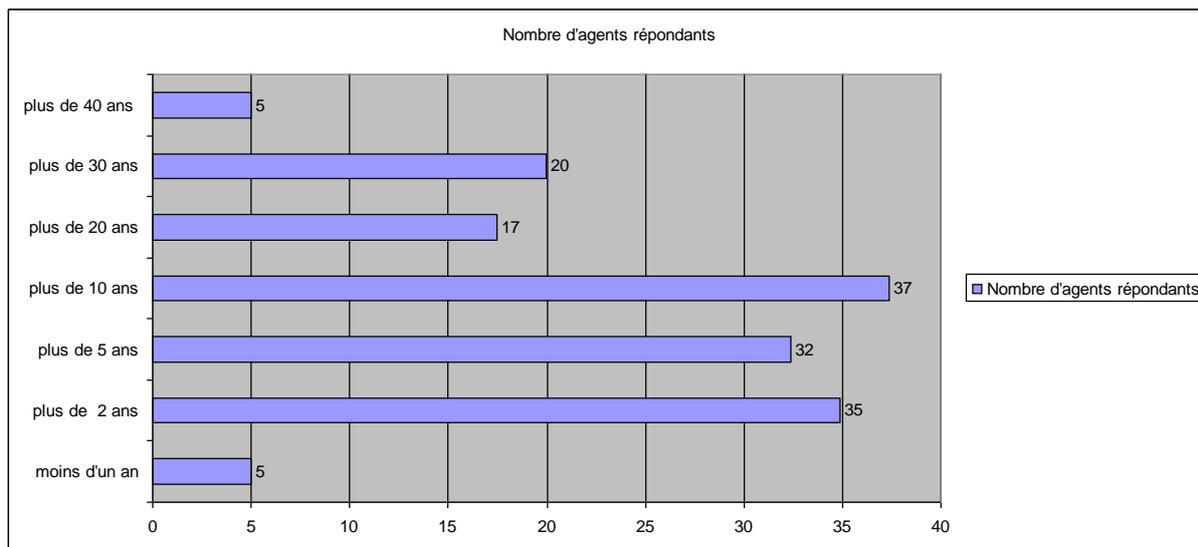


Résultats Baromètre « Bien être au travail » 2018 – ICTAM CGT
Sondage réalisé du 8 juin au 7 juillet 2018 en direction des agents
en situation d'encadrement A, B et C.

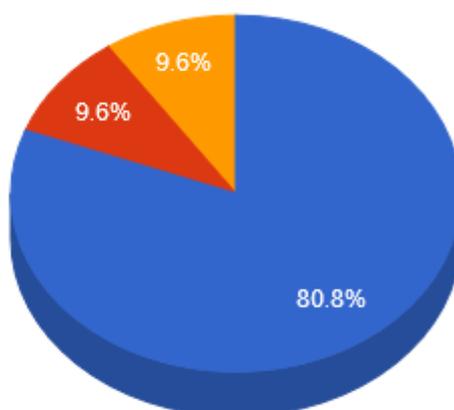
Nombre de répondants : 152

1. Quelle est votre année d'arrivée sur la commune ?



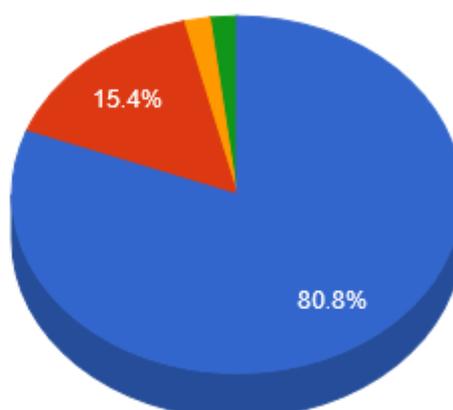
2. Quelle est votre catégorie ?

● A
● B
● C ENCADRANT



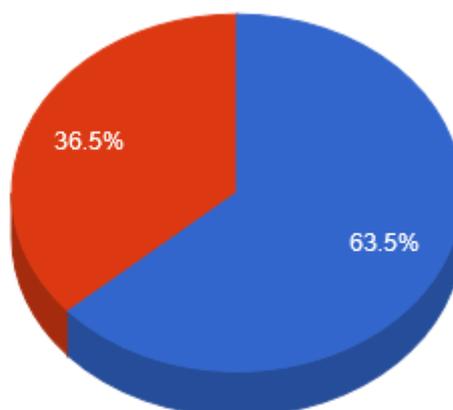
3. Quelle est votre situation administrative ?

- Titulaire
- Contractuel
- Stagiaire
- CDI de droit public



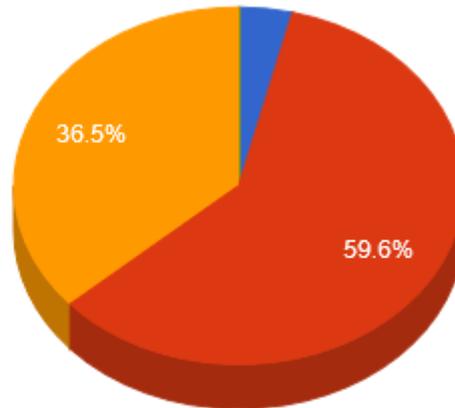
4. Encadrez-vous directement du personnel ?

- oui
- non



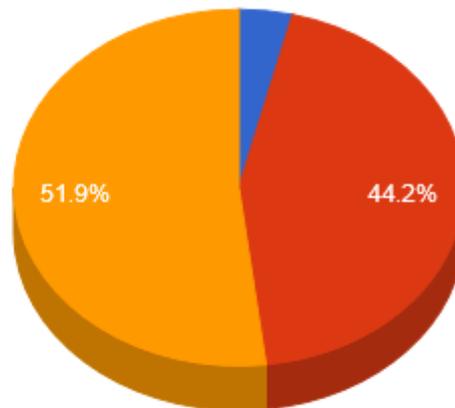
5. Quel est en moyenne votre temps de travail hebdomadaire ?

- moins de 36h (temps partiel, mi temps thérapeutique...)
- entre 36h et 44h par semaine
- plus de 44h par semaine
- ne se prononce pas



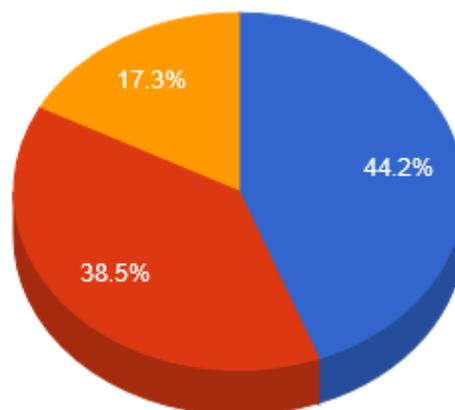
6. Si plus de 44 heures hebdomadaires, comment compensez vous le dépassement horaire ?

- Heures supplémentaires
- Récupération
- Pas de compensation



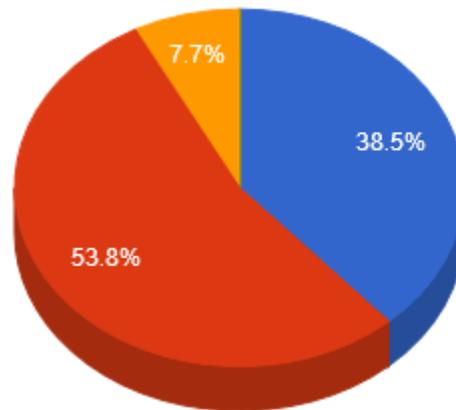
7. Êtes vous satisfait de vos conditions de travail ?

- oui
- non
- ne se prononce pas



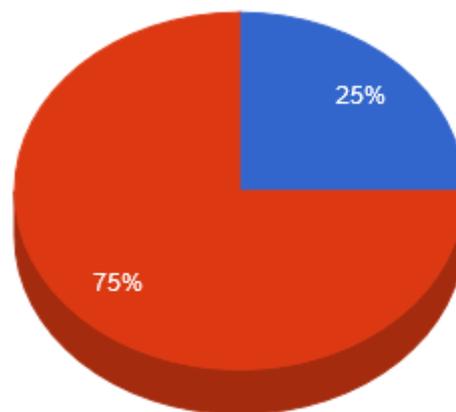
8. Vous sentez vous en surcharge de travail ?

- Régulièrement
- parfois
- jamais
- ne se prononce pas



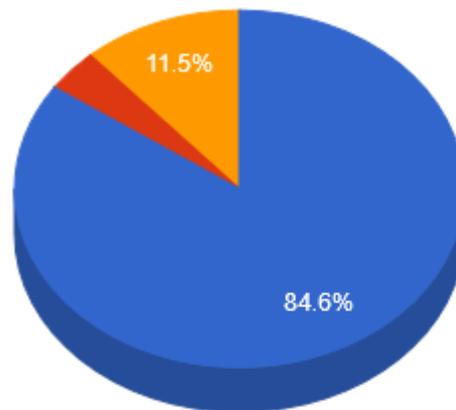
9. L'effectif de votre service est il complet ?

- oui
- non



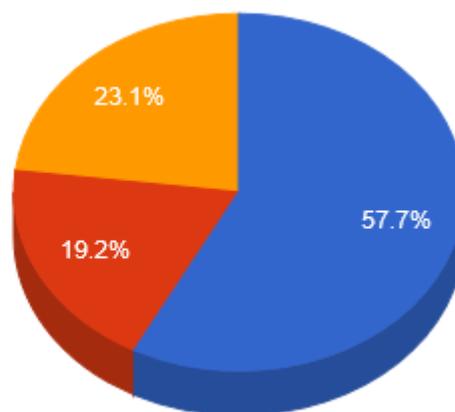
10. Êtes vous satisfait de travailler dans la fonction publique territoriale ?

- oui
- non
- ne se prononce pas



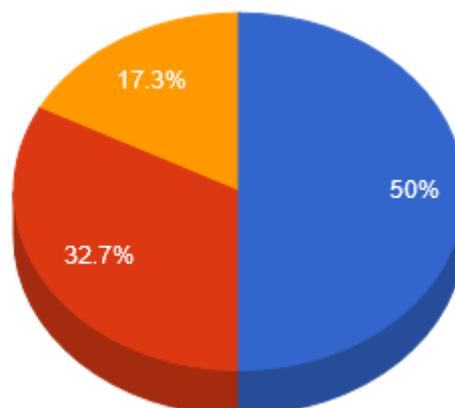
11. Êtes vous satisfait de travailler pour la ville d'Aubervilliers ?

- oui
- non
- ne se prononce pas



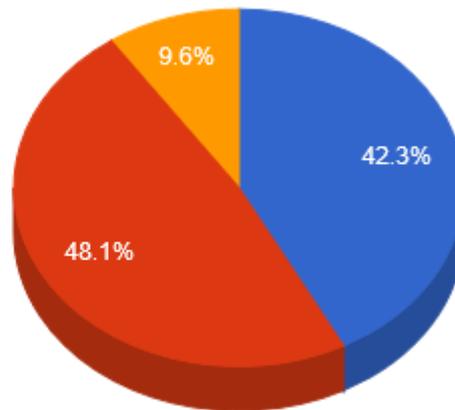
12. Êtes vous satisfait de votre équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

- satisfait
- pas satisfait
- ne se prononce pas



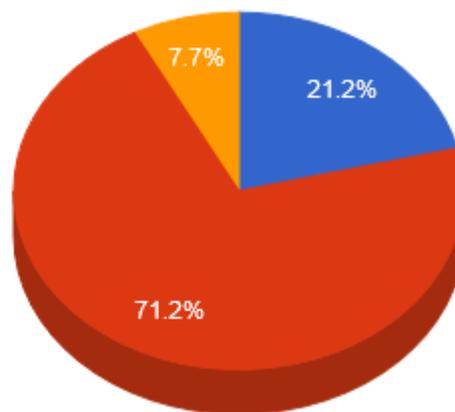
13. Êtes vous satisfait de votre rémunération ?

- satisfait
- pas satisfait
- ne se prononce pas



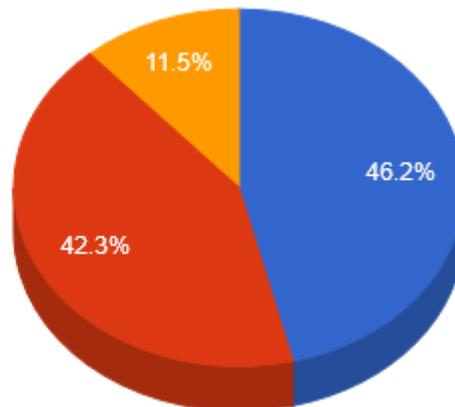
14. Êtes-vous satisfait de l'adéquation entre les commandes qui vous sont faites et les moyens dont vous disposez ?

- satisfait
- pas satisfait
- ne se prononce pas



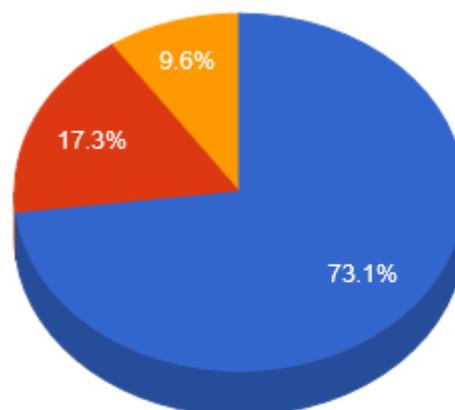
15. Êtes-vous satisfait de Votre épanouissement au travail ?

- satisfait
- pas satisfait
- ne se prononce pas



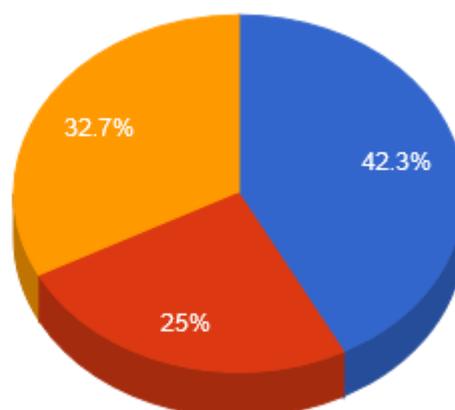
16. Vos relations avec votre hiérarchie (N+1) ?

- satisfait
- pas satisfait
- ne se prononce pas



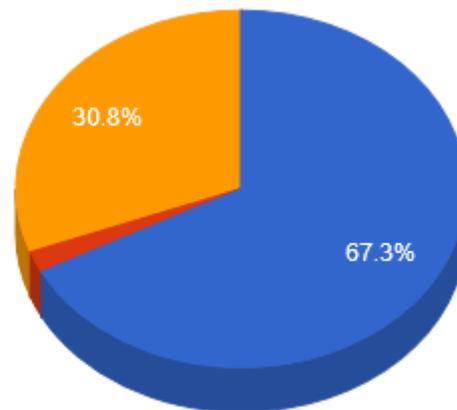
17. Vos relations avec votre hiérarchie (N+2) ?

- satisfait
- pas satisfait
- ne se prononce pas



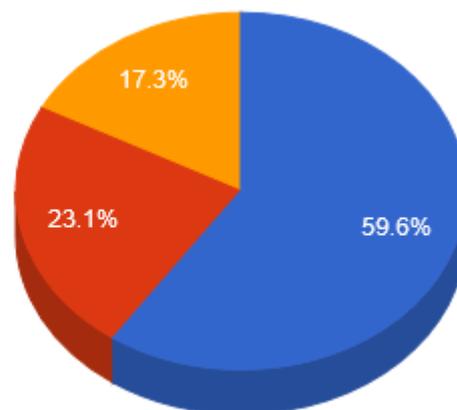
18. Vos relations avec les agents placés sous votre responsabilité ?

- satisfait
- pas satisfait
- ne se prononce pas



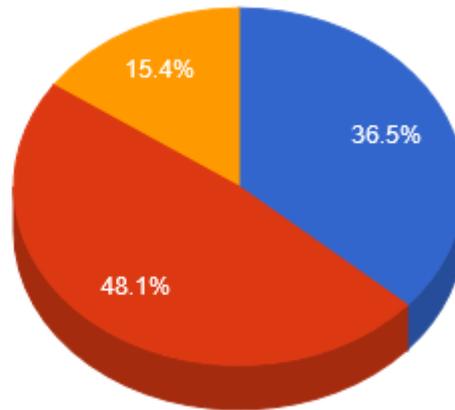
19. Vos relations avec vos élus ?

- oui
- non
- ne se prononce pas

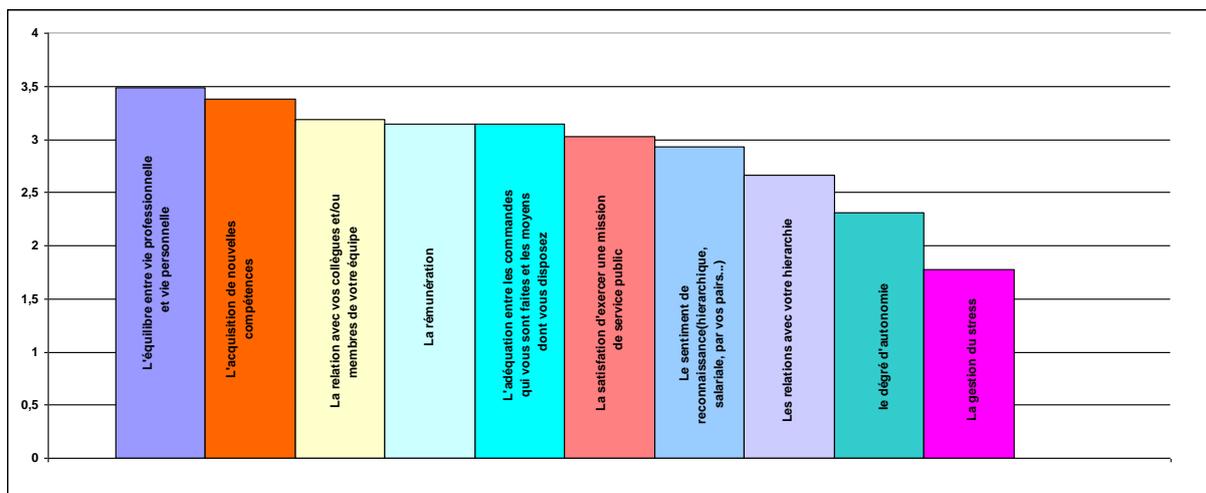


20. Estimez vous être suffisamment reconnu dans vos fonctions ? (par votre hiérarchie, vos collègues, votre salaire...)

● oui
● non
● ne se prononce pas

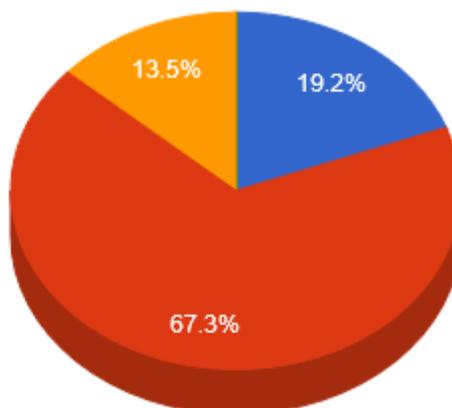


21. Quels sont les 5 éléments, parmi tous ceux cités, que vous jugez les plus importants pour votre épanouissement personnel ? (La priorité 5 correspondant au choix le plus important et la priorité 1 au choix le moins important des 5 choisis)

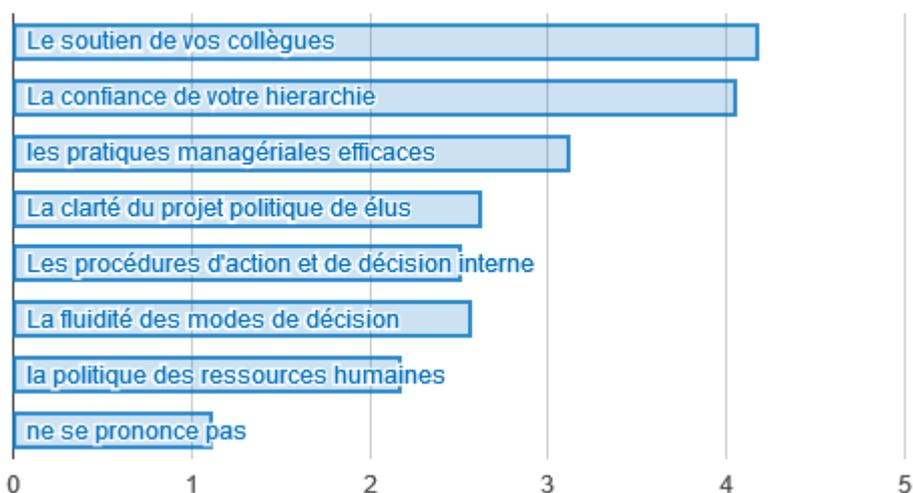


22. Depuis votre arrivée dans la commune, comment a évolué votre bien être au travail ?

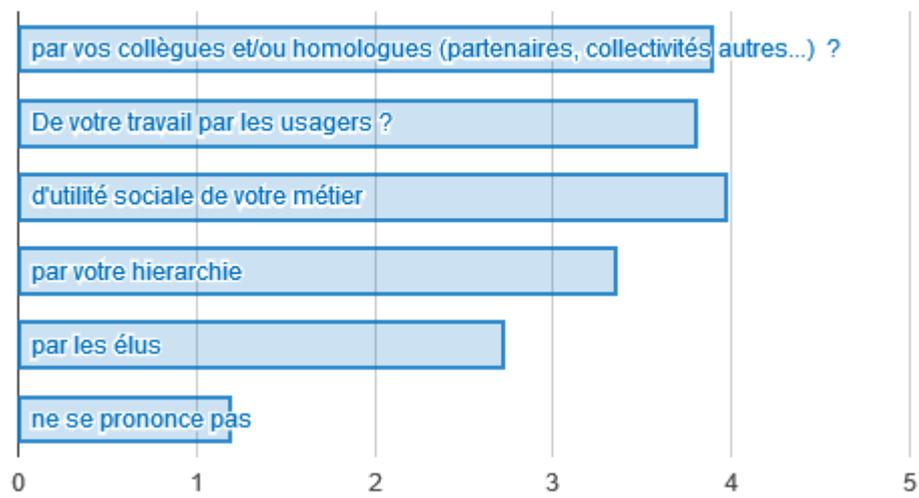
- s'est amélioré
- s'est dégradé
- n'a pas changé
- ne se prononce pas



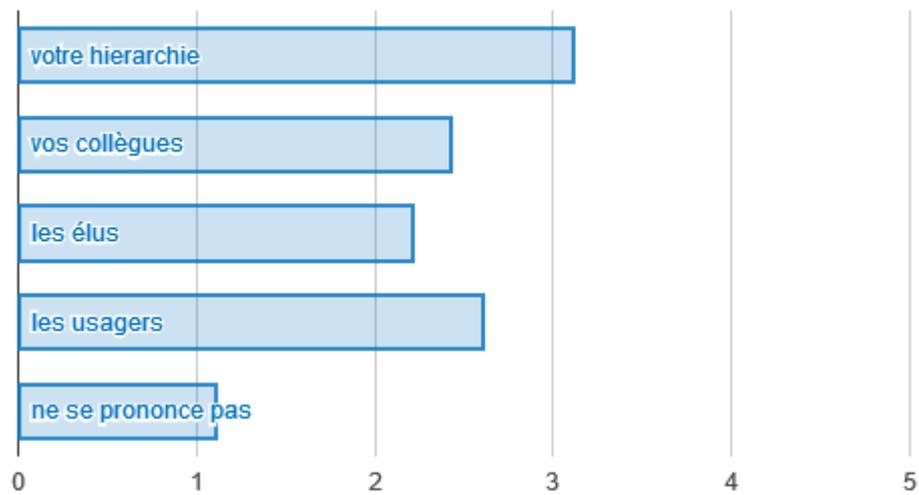
23. Diriez-vous que les éléments suivants vous aident à la réalisation de vos tâches quotidiennes ? (5 étoiles correspondant à "indispensable" et 1 étoile correspondant à "aucune aide")



24. Êtes vous satisfait de la reconnaissance... (5 étoiles correspondant à "très satisfait" et 1 étoile correspondant à "pas du tout satisfait")

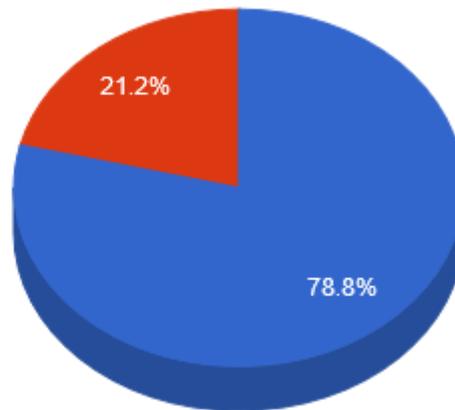


25. Vous arrive-t-il de ressentir une pression dans le cadre de votre travail par :
 (5 étoiles correspondant à "pression importante" et 1 étoile correspondant à "pas de pression")



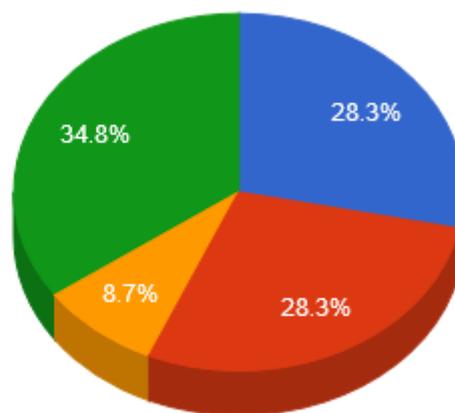
26. Ressentez vous du stress au travail ?

- oui
- non
- ne se prononce pas



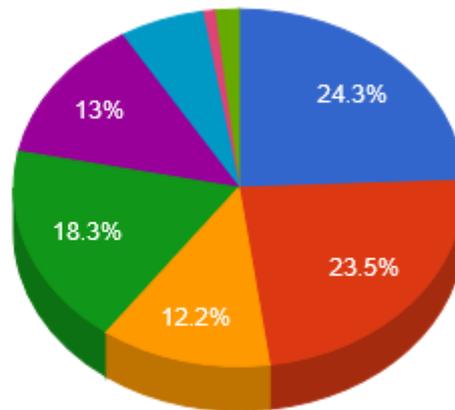
27. Si oui, comment le gérez vous ?

- bien
- mal
- j'ai demandé à être accompagné
- ne se prononce pas



28. Avez-vous le sentiment que votre travail impacte négativement :

- votre sommeil
- votre rythme de vie
- votre alimentation
- votre vie sociale et familiale
- votre activité physique
- n'a aucun impact
- ne se prononce pas
- Autre réponse



Commentaires et verbatim :

Le stress existe, mais c'est plus de l'insatisfaction car il n'y a pas sur mon secteur de pression destructrice.

Ceci a changé, du fait de ma mutation interne. Ces troubles sont à comprendre, comme une situation antérieure.

Les relations fonctionnaires/maire et cabinet due la maire se dégradent

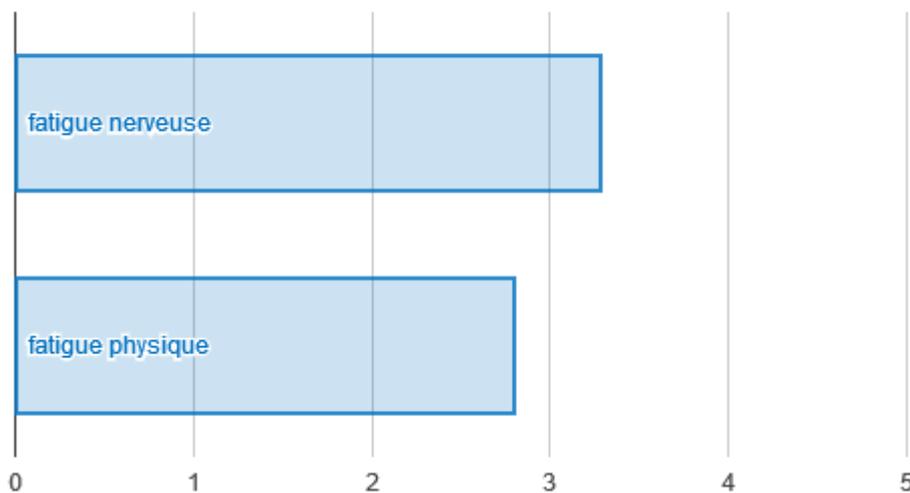
Une certaine forme de concurrence, de compartimentation de l'action public avec une quantification des résultats devient pesant et contre productif! Sans parler des injonctions contradictoires qui nous font perdre le sens

Sur mon état de santé (angoisse)

Je compte quitter mes fonctions à moyen terme (moins d'un an), car même si mon travail semble apporter satisfaction aux usagers, à mes collègues et ma hiérarchie, personnellement je n'y trouve plus assez de satisfaction et me heurte à trop de difficultés au quotidien, sans avoir le sentiment d'être soutenue.

Autre réponse : perte de temps et d'efficacité au bureau

29. Sur une échelle de 1 à 5 au terme de votre journée, comment évaluez vous votre niveau de :
(1 étoile équivalent à "pas de fatigue ressentie" et 5 étoiles équivalent à "fatigue extrême")



30. Souhaitez vous nous faire part de suggestions ? (21% de répondants soit 32 agents)

1. Il devient urgent de remettre de la cohérence dans l'organisation administrative de la commune. de remettre de la fluidité dans le mode de décision et de solutionner la questions des directions ressources qui pour des raisons diverses et souvent légitime n'arrivent plus à être un support pour les directions opérationnelles
2. Sur notre ville l'absentéisme est un véritable problème, cela fait des années que l'on cherche des leviers que l'on connaît déjà, il faut juste accepter de les appliquer.
3. Nous sommes un service public et certains agents ne respectent pas les principes du service public et profitent du système pour ne pas venir travailler c'est inacceptable. La charge de travail se reporte sur des agents volontaires toujours présents que l'on use. C'est dommage
4. Il faudrait que syndicats, élus, DRH travaillons tous dans le même sens et que l'on arrête de protéger des agents qui refusent de travailler. C'est parfois dur en tant que cadre de ne pas être entendu sur ce sujet, de ne pas avoir de moyens, on fait des évaluations mais que les agents travaillent ou pas, nous n'avons aucun levier. c'est cela qui peut être usant et générer de la tension nerveuse.
5. Comment atteindre des objectifs et servir une population, quand la gestion RH prend tout votre temps et que vous avez constamment une étiquette de "méchant cadre" car vous souhaitez juste faire respecter le cadre.
6. Cela dépend peut être des services, mais je trouve l'accompagnement "administratif" des nouveaux encadrants pas forcément rompus au fonctionnement de la FPT totalement inexistant ... On peut être tout à fait efficace dans son métier et avoir à "apprendre" le cadre légal et administratif de la FPT, entre autre ...
7. Une forme de collaboration est à retrouver avec une confiance pour relever les défis qui nous attendent et ils sont nombreux!

8. Communiquer sur le fait que la ville fait recours aux cabinets privés qui souvent n'apporte pas une plus-value au développement de la ville alors que les compétences des cadres ne sont pas suffisamment exploitées. Les cadres ont souvent le sentiment d'être méprisés et exploités. Quand ils travaillent bien, ils sont félicités mais quand il faut négocier leur salaire ou les contrats ils ne trouvent aucun interlocuteur auprès de la DRH. Tout se fait par mail. En même temps, la ville paie les sommes faramineuses pour payer les cabinets d'études spécialisé en communication. Enfin, je regrette que les élus sont complètement absents de l'action publique locale. Ils font des critiques intéressantes de la politique gouvernemental mais à l'exception de quelques élus, ils ne travaillent pas suffisamment avec les cadres sur le développement de la ville. Ils semblent se satisfaire des communiqués avec peu de piste sur le local. Le cabinet du maire est inexistant et transformé en cabinet de communication. Une coordination entre les politiques et la direction générale semble ne pas exister. Les élus connaissent les problèmes mais n'agissent pas pour des raisons inconnues. Enfin, le travail sur l'absentéisme et les maladies de longue durée abusée n'existe pas (un management humain et introduction des contrôles). Cela empêche de nombreux services à avoir un fonctionnement normal.
9. Former réellement les agents encadrants au management et à la gestion de l'humain, Avoir une politique équitable de gestion du conflit. Avoir des chefs de service qui valorisent le travail de leur équipe au lieu de se sentir en concurrence avec eux (Ils cherchent ainsi essentiellement à valoriser leur travail quitte à étouffer celui des autres). Ce n'est pas alors le service rendu à la population qui prime mais leur carrière. Restaurer une médecine du travail pour que la souffrance au travail puisse s'exprimer avant qu'elle n'arrive à l'extrême
10. Vos résultats risquent d'être biaisés. Le sondage impose d'ajouter des étoiles là où l'on ne souhaite pas nécessairement en mettre. (Obligation de cocher "ne se prononce pas" par ex.)
11. Les facteurs de stress les plus importants pour moi n'apparaissent pas vraiment dans vos questions :
 - un sous effectif (notamment de l'encadrement) au sein de ma direction
 - le poids des décisions politiques dans l'organisation administrative et RH et donc dans le fonctionnement de la direction (le cas échéant avec un relais syndical)
 - les dysfonctionnements dans l'organisation et les moyens contraints de certaines directions ressources
12. former les directeurs et les DGA
13. Merci pour ce questionnaire qui permettra au delà des discours et des postures de mesurer de manière un peu plus objective le ressenti des cadres
14. Je suis désolé, je pense que les syndicats sont un véritable contre pouvoir mais actuellement défendez vous vraiment les bonnes personnes ? Comment des agents peuvent dire je vais prendre ma carte au syndicat comme ça j'aurais une excuse pour ne pas venir travailler et je serais protégé ! Quand on fait une remarque aux agents, c'est "je vais appeler le syndicat" on a toujours tort... Certains agents vous desservent et pour autant vous continuez à les défendre alors que non ils ne sont pas dans leurs bons droits. Je n'ai pas voté par exemple pour le cos, car je n'y crois plus... On ne valorise pas le mérite et la valeur travail. C'est cela qui l'use au quotidien à vrai dire...

18 agents ont répondu « Non »