



Résultats de l'enquête CFDT sur la charge de travail dans les services centraux Auchan et DOAPI 2015

Mesurer les évolutions du travail à partir de ce que vivent les salariés.
Se doter d'indicateurs propres à la CFDT sur la qualité de vie au travail.

La CFDT pratique régulièrement des enquêtes sur des sujets qui concernent les salariés. Elles permettent de :

- donner la parole à tous les collaborateurs pour mieux répondre à leurs attentes,
- disposer d'informations et d'analyses pertinentes indispensables à la négociation ou à l'élaboration des politiques CE et CHSCT,
- construire des revendications dynamiques, en phase avec les salariés et porteuses des valeurs de la CFDT.

Dans le but de donner une dimension collective à des situations perçues de manière individuelle.



546 salariés
ont répondu.
MERCI !

35% employés,
20% agents de maîtrise
45% cadres

■ La charge de travail

Dans notre précédente enquête en **2011**, les agents de maîtrise et les cadres à **42%** se déclaraient en **surcharge de travail** et en **sous effectifs** dans leur équipe.

En **2014**, la charge de travail a **augmenté** pour **59%** d'entre vous, et notamment pour :
65% des cadres **68%** des temps partiel **77%** des managers

Vous êtes **35%** à vous retrouver avec des **taches qui ne relèvent pas de votre fonction**. Ce qui, vu le contexte, est plutôt modéré.

88% d'entre vous doivent **traiter plusieurs choses en même temps**, notamment :
94% des temps partiels **97%** des managers

Vous êtes **66%** à dire qu'en raison de votre charge de travail, il vous arrive de **traiter trop vite une opération** qui demanderait plus de soin.
Ca monte à : **72%** des temps partiel **83%** des managers

75% d'entre vous déclare devoir souvent **réagir dans l'urgence**, faire face aux **imprévus**. Et particulièrement pour **94%** des managers.

Vous êtes aussi **75%** à dire que votre **tache est souvent interrompue** avant que vous ne l'ayez terminée.
85% des cadres **87%** des temps partiel **94%** des managers

Vous êtes **39% tirillés** entre des personnes qui ont des **attentes différentes** par rapport à votre travail. Ce chiffre passe à **46%** chez les cadres. **53%** chez les managers.

Equilibre de vie

Vous êtes **24%** à avoir des difficultés à prendre une **pause**.

Vous êtes **46%** à sauter ou écourter un repas en raison de votre charge de travail.

55% chez les temps partiel **71%** chez les managers

-> Lors de notre précédente enquête en 2011, vous étiez **76%** à déclarer avoir les moyens de faire un travail de qualité.

Fin 2014 vous n'êtes plus que **48% !**

Cela tombe même à **26%** chez les managers...

■ Management

Vous êtes **30%** à déclarer avoir un manager qui **n'est pas sensible** à votre charge de travail. **40%** chez les temps partiel, et jusqu'à **47%** chez les managers !

Pour **56%** des managers, le **temps passé en management** n'est pas correctement pris en compte dans leur charge de travail.

En **2011**, vous étiez **78%** à considérer que votre **responsable hiérarchique** direct était un **soutien** en cas de difficultés.

En **2014**, le manager est une ressource en cas de difficultés pour **66%** d'entre vous.

Chez les managers, ce chiffre tombe même à **48% !**

Le soutien est plus fort entre collègue. Les collègues sont une ressource en cas de difficultés, pour **85%** d'entre vous. Chez les managers, ce chiffre passe à **77%**.

Nota | *Ce point est particulièrement **positif** et vient rééquilibrer la situation car les relations avec les collègues sont le **premier critère de la qualité de vie au travail** pour **78% des Français** (source Actineo/CSA). On ne peut néanmoins pas ne s'en remettre qu'à ça.*

Autonomie

17% des managers déclarent ne pas pouvoir prendre de décisions de façon **autonome**. Ce chiffre passe à **29%** chez l'ensemble des cadres.

Nota | *L'autonomie est pourtant une des **caractéristiques principales** de la fonction des cadres (sachant qu'aucun cadre n'a d'autonomie totale dans l'ensemble de son activité et dans son rôle).*

Vous êtes **76%** à pouvoir donner librement **vos avis** sur les problèmes d'organisation. **80%** chez les managers **68%** chez les temps partiel

Vous êtes seulement **61%** à déclarer avoir une influence sur les objectifs qui vous sont fixé. Ce chiffre tombe à **48%** chez les agents de maîtrise.

■ Durée du travail

Pour l'ensemble des **temps complets** :

- **22%** disent faire parfois des journées de **plus de 12h** (3% souvent)
- **32%** disent faire parfois des semaines de **plus de 45h** (11% souvent, 4% constamment)
- **17%** disent faire parfois des semaines de **plus de 50h** (3% souvent, 1% constamment)

Pour l'ensemble des **agents de maîtrise** (dont 23% de temps partiel) :

- **12%** disent faire parfois des journées de **plus de 12h**
- **38%** disent faire parfois des semaines de **plus de 45h** (1% souvent)
- **8%** disent faire parfois des semaines de **plus de 50h**

Pour l'ensemble des **cadres** (dont 6% de temps partiel) :

- **38%** disent faire parfois des journées de **plus de 12h** (5% souvent)
- **20%** disent faire souvent des semaines de **plus de 45h** (7% constamment)
- **30%** disent faire parfois des semaines de **plus de 50h** (5% souvent, 2% constamment)

Pour l'ensemble des **managers** (dont 8% de temps partiel) :

- **49%** disent faire parfois des journées de **plus de 12h** (11% souvent)
- **40%** disent faire parfois des semaines de **plus de 45h** (34% souvent, 20% constamment)
- **54%** disent parfois faire des semaines de **plus de 50h** (14% souvent, 6% constamment)

Nota | Pour rappel, l'amplitude de repos entre deux postes de travail ne peut pas être inférieure à 12h.

30% d'entre vous ne peuvent pas s'organiser pour pouvoir **faire face aux exigences**.
42% des temps partiel **46%** chez les managers

Dans notre enquête de **2011**, vous étiez **38%** à déclarer **manquer de temps** pour effectuer correctement le travail demandé.

Fin **2014**, les **délais** pour effectuer un travail sont **trop courts** pour **62%** d'entre vous.
68% pour les temps partiels **71%** pour les managers

■ Travail hors du temps de travail

En **2011**, **28%** des cadres déclaraient emmener régulièrement du **travail à la maison**.

En **2014**, c'est **40%** d'entre vous à qui il arrive de faire une partie de leur **travail chez eux** (hors cas de télétravail).

64% pour les cadres : dont **12%** souvent et **5%** constamment

86% des managers : dont **14%** souvent et **20%** constamment

60% **consultent** leur **mail professionnel** en dehors des heures de travail.

83% des cadres : dont **27%** souvent et **18%** constamment

91% des managers : dont **43%** souvent et **29%** constamment

48% répondent à leur mail professionnel en dehors des heures de travail

73% des cadres : dont **18%** souvent et **12%** constamment

86% des managers : dont **23%** souvent et **31%** constamment

22% à qui il arrive de recevoir des **appels téléphoniques professionnels** en dehors des heures de travail (hors cas d'astreinte rémunérée)

43% des cadres **71%** des managers

27% à qui il arrive de continuer de travailler **après avoir dépointé.**

32% des cadres **46%** des managers

■ Conclusion

Le constat est sans appel : la **situation s'est nettement dégradée**. La qualité du travail en pâtit, la santé des salariés entre en jeu.

Pratiquement toutes les catégories de personnel sont touchées mais c'est encore plus marqué pour les salariés à temps partiel et les managers.

Dans ce contexte il n'est pas étonnant de voir de plus en plus de cas de burn-out.

Récemment la **DRH France** déclarait « **dans tous les cas de burn-out, c'est le manager qui est en cause** ».

Non ! Ce n'est pas toujours le manager qui est en cause. Les managers sont d'ailleurs une population particulièrement exposée.

Toutes les études à ce sujet pointent **l'organisation du travail** comme cause principale.

Les burn-out sont causés par **l'inadéquation des exigences de travail et des moyens pour le réaliser**, et touche principalement des personnes très investies. L'augmentation des exigences qui s'accompagnent généralement de pression et de tension (qui ne sont pas forcément managériales) et de la baisse des moyens (pour des raisons économiques généralement), sont un **terrain propice aux risques psycho-sociaux**.

Les éléments qui apparaissent clairement dans ces résultats, montrent qu'on est dans un contexte qui risque d'accroître ce phénomène.

La direction doit **prendre la mesure de la situation actuelle** et de ces risques, c'est sa responsabilité vis-à-vis notamment de **la santé des salariés**. La **CFDT** sera partie prenante et jouera pleinement son rôle. C'est la **qualité du travail qui en bénéficiera**.

Si vous souhaitez plus de détails, discuter ou faire des propositions, n'hésitez pas à nous contacter :

06-22-14-02-01 06-09-09-10-29

cfdt.auchan.centrale@free.fr

<http://cfdt-centrale-auchan.hautetfort.com>

Vous écouter pour vous associer à la construction de nouvelles revendications collectives, c'est le choix de la CFDT.

La CFDT, c'est faire.

Cfdt
des choix. des actes