

Baromètre CFDT Auchan Centrale 2011

LES RÉSULTATS !

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.
Permettre d'évaluer et réinterroger l'action de la CFDT sur ce thème.

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.



526 salariés
ont répondu.
MERCI !

35% employés,
25% agents de maîtrise
40% cadres

■ Des moyens pour un travail de qualité mais une intensification persistante

En Centrale Auchan, vous êtes **76%** à estimer avoir les moyens de faire un travail de qualité, assez d'autonomie pour le réaliser (**90%**), et des responsabilités qui vous satisfont (**75%**).

Vous êtes plus mitigés quant à la reconnaissance de votre investissement, de la prise en compte des personnes dans l'entreprise, de la rémunération ou de la charge de travail et du temps pour le réaliser.

Ce qui apparaît *plus satisfaisant que la moyenne*, touche :

- au soutien social (collègues/hiérarchie) en cas de problème
- à l'autonomie et à la clarté de ce qui est attendu

Ce sont donc plusieurs éléments favorables à une bonne qualité de travail et de vie au travail.

A contrario, ce qui apparaît *moins satisfaisant que la moyenne*, touche :

- à la charge de travail (pas assez de temps pour travailler correctement, pas assez d'effectifs, difficulté à discuter des objectifs)
- à la reconnaissance au travail (rémunération en tête, puis reconnaissance générale ensuite)
- à l'évolution professionnelle (rôle de la formation dans l'évolution professionnelle).

Manque de temps et d'effectifs

Vous êtes 38% à déclarer manquer de temps pour effectuer correctement le travail demandé. C'est plus particulièrement le cas pour les agents de maîtrise et pour les cadres dont **42%** se déclarent en surcharge de travail et en sous effectifs dans leur équipe.

Une surcharge de travail qui dépasse même les **50%** pour ABM (Auchan-Bébé-Multipays) et dans le bâtiment informatique.

28% des cadres déclarent emmener régulièrement du travail à la maison.

■ Temps professionnel/privé : une conciliation effective

Pour **76%** d'entre vous, vos horaires permettent **une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**. Cela semble témoigner d'une situation vécue légèrement plus positivement que ce qui apparaissait à propos de la charge de travail. Toutefois, cela signifie que vous êtes **un salarié sur quatre** à avoir un problème de conciliation vie pro/vie perso. Par ailleurs vous êtes plus d'un tiers (**36%**) à ne pas vraiment ou pas du tout avoir la possibilité d'aménager vos horaires.

■ Des salariés critiques sur la reconnaissance de leur investissement

Que vous soyez employés, agents de maîtrise ou cadres, vous êtes un tiers (34%) à éprouver des difficultés de reconnaissance pour votre investissement au travail.

Vous êtes même également près d'un tiers à n'être pas satisfait du respect des individus, **censé pourtant être un des basiques à Auchan !**

Rémunérations...

L'insatisfaction est générale concernant les rémunérations : 60 % sur l'ensemble des services, et même jusqu'à 75% dans le bâtiment Centrale d'achats. Sauf chez les cadres dont « seulement » 46 % considèrent ne pas être assez payés pour leur investissement. Vous êtes 68% de mécontents sur ce point chez les employés, et l'insatisfaction monte à 73% chez les agents de maîtrise !



Nota

La manière dont a été construit le forfait annuel en heures des agents de maîtrise, y est certainement pour quelque chose. Pour la CFDT, il faut revoir cela ainsi que le problème de l'écrasement de la grille des salaires des employés.



■ **Sous-utilisation de l'expression des salariés sur leur travail**

A 74% vous dites pouvoir vous exprimer sur votre travail (79% chez les cadres).
Un peu moins disent pouvoir discuter de leurs objectifs (66%).

Si une grande majorité d'entre vous dit pouvoir discuter de son travail, vous êtes **40%** à dire aussi que ce type de discussion ne permet pas vraiment d'améliorer le fonctionnement ou de résoudre les problèmes.

Vous êtes même 49% à penser cela chez les agents de maîtrise ; et 47% dans le bâtiment informatique.

Il y a possibilité de dialoguer, mais cela ne change des choses que pour **6 personnes sur 10** (ce qui n'est cependant pas négligeable).

31% d'entre vous déplorent de ne pas être associés aux discussions quand des changements de leur situation de travail s'organisent. **Même s'ils sont 78% à considérer que leur responsable hiérarchique direct est à l'écoute** et en soutien en cas de difficultés.

■ **Des managers appréciés mais en manque de marges de manœuvre**

Vous avez une bonne perception de votre manager avec environ **78%** de satisfaction sur l'écoute et le soutien apporté en cas de problème. Cela montre une vision positive voire très positive du responsable direct. Ce chiffre est par contre un peu atténué sur le fait que les salariés soient associés aux changements dans le travail (**67%** de réponses positives). Revient donc ici la question des effets concrets du dialogue entre la hiérarchie et les salariés, même si les réponses sont plutôt positives.

Que disent les managers ?

80% des managers disent avoir les moyens d'être en soutien, mais près de **30%** déclarent aussi ne pas avoir l'autonomie suffisante pour améliorer l'efficacité du service et/ou répondre aux attentes de leur équipe.

35% des managers considèrent que leur hiérarchie ne tient pas compte des problèmes ou des suggestions qu'ils leur font remonter.

Plus globalement, les cadres expriment des difficultés pour assumer le rôle d'interface. S'ils sont majoritairement satisfaits du deal avec l'entreprise, **un sur deux** indique ne pas disposer de temps et de collaborateurs suffisants pour travailler correctement.

Un tiers des cadres considère ne pas être associé aux changements.

Nota

Pour la CFDT, il faut redonner des moyens à l'encadrement pour assurer l'interface entre celui qui décide de la définition des situations de travail et les salariés qui vivent avec difficulté les situations de travail qui en découlent. Les cadres sont trop souvent réduits à une courroie de transmission, voire une oreille compatissante mais sans toujours avoir les marges de manœuvre nécessaires. Cela fait perdre au manager sa légitimité de responsable.



■ Politique sociale de l'entreprise

Sur les questions liées à la politique sociale, 30% d'entre vous n'arrivent pas à se prononcer, soit un taux beaucoup plus élevé que sur l'ensemble du baromètre.

Les "bons points" que vous accordez à l'entreprise portent sur :

- le respect des individus (**62%** de totalement ou partiellement satisfaisant, pour **42,5% en moyenne**), mais quand même **un tiers** de non-satisfaits sur un des basiques d'Auchan !
- l'intégration des jeunes dans l'entreprise (**58%**)
- la protection de l'environnement (**56%**)
- et la prévention des risques (**50%**)

A l'inverse, les thèmes que vous considérez le moins positivement sont :

- les possibilités d'évolution professionnelle (**62%** de partiellement ou totalement insatisfaisant contre **28,5% en moyenne**)
- l'égalité hommes/femmes (**44%** de négatif)
- les possibilités d'emploi et d'évolution des seniors (**34%** de partiellement ou totalement insatisfaisant).

Sur la question de l'emploi et d'évolution des seniors, vous êtes plus de **50%** à ne pas savoir quoi répondre ; c'est le cas aussi pour l'insertion et l'emploi des personnes handicapées et la possibilité de garder son emploi suite à une maladie..).

■ Se projeter dans l'avenir

Si vous êtes **79%** à avoir envie de continuer à vous investir pour Auchan (**83%** chez les cadres), une majorité d'entre vous ne se sent pas capable de faire le même travail jusqu'à la retraite (**57%** disent "non"). Or, **41%** d'entre vous estiment ne pas avoir actuellement les compétences pour envisager changer d'emploi.

Si l'envie de s'investir dans son travail est partagée par le plus grand nombre, les conditions de travail, d'emploi, de formation, de gestion des compétences vous amène à ne pas être tout à fait serein (à **31%**) quant à votre avenir professionnel :

- **61%** ne sont pas satisfait des possibilités d'évolution professionnelle (**75%** des agents de maîtrise, **71%** des employés, et **49%** des cadres)
- **44%** estiment que l'offre de formation ne permet pas de les aider dans un projet d'évolution professionnelle (**48%** des employés ; **56%** des agents de maîtrise).

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

06-22-14-02-01

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.

