

## L'enquête 1998: perspective générale

Au printemps dernier, 1072 personnes, soit environ 40% de l'effectif du CERN, ont répondu au questionnaire diffusé en été 1998. Cette proportion est respectable et se situe dans la fourchette habituelle pour ce genre d'enquêtes. La structure de cet "échantillon" reflète relativement bien celle du CERN (proportions des femmes et des hommes, des classes d'âges, des filières, etc.). Il convient cependant d'être prudent dans la généralisation des résultats exposés ci-dessous, l'échantillon n'étant pas probabiliste. Néanmoins, divers recoupements nous autorisent à penser que les résultats de l'enquête expriment bien les grandes tendances.

Ce premier article comporte trois sections. La première est consacrée à la présentation des grandes tendances, la seconde permet de s'interroger sur la signification des différences entre sous-populations alors que la troisième comporte une comparaison entre les résultats 1998 et ceux d'enquêtes antérieures.

### Tendances majeures

L'étude des résultats nous a permis de définir quatre niveaux de satisfaction dans lesquels on trouve les thèmes principaux suivants:

1er niveau: Satisfaction élevée, sentiment de réussite

- Le CERN est une réussite
- Intérêt du travail (variété, intérêt intrinsèque, responsabilité, initiative...)
- Entraide entre collègues

2e niveau: Satisfaction

- Relations avec son supérieur hiérarchique, sa disponibilité, le

soutien qu'il apporte, confiance, équité

- Association du personnel: contact avec le personnel, information, satisfaction générale
- Information sur et pour son propre travail
- Intérêt et modalités du travail en équipe
- Stress et santé

3e niveau: Satisfaction mitigée

- Information sur l'organisation
- Décisions à long terme
- Entretien annuel
- Charge de travail
- Egalité entre nationalités et entre sexes

4e niveau: Insatisfaction

- Politiques centrales
- Non-remplacement des départs
- Politique de contrats à durée déterminée
- Emploi de personnel d'appui industriel dans certains de ses aspects

Ce qui semble être en cause, ce sont les risques que ces politiques font courir au CERN (pour sa mission, sa culture, son identité notamment) et les difficultés qui pèsent sur le personnel restant, en termes de charge de travail, par exemple. Beaucoup de personnes estiment aussi que cette orientation peut aboutir à une perte de compétences pour le CERN, ne serait-ce que parce qu'on n'a plus le temps de transmettre ses savoirs et savoir-faire aux nouveaux engagés.

Le principal problème qui émerge de l'enquête est donc lié à la politique générale du personnel, cette dernière suscitant des craintes chez

une majorité de répondants, toutes catégories confondues.

Pour le reste, si le travail est intéressant, il apparaît que les questions de gestion et ce qui a trait aux décisions est un peu moins satisfaisant. Pour beaucoup, ce qui est central, c'est son travail et le sens qu'il a, i.e. la contribution à la mission de l'unité d'appartenance et du CERN en général. Les éléments plus périphériques ou plus "éloignés" (la gestion, la prise de décision...) apparaissent parfois comme des freins.

### Quelques différences entre sous-populations: vers l'émergence de deux sensibilités ?

C'est connu, les hommes et les femmes, les jeunes et les moins jeunes n'expriment pas toujours les mêmes opinions ou n'ont pas toujours les mêmes sensibilités. Mais quelles sont les caractéristiques qui, dans la présente enquête, montrent le plus de différences ?

C'est la formation qui vient en tête. On trouve ici des différences significatives entre niveaux de formation pour 63% des questions qui ont été posées. Souvent, ce sont les universitaires (et personnes des grandes écoles) qui se différencient de l'ensemble des autres. Viennent ensuite la filière (différences statistiquement significatives à 47% des questions), les trois plus élevées se distinguant souvent des plus basses; l'âge et l'ancienneté (45 et 41%); la nature du contrat de travail (34%), le secteur d'activité (32%) et, enfin, le sexe (25%).

./.

C'est donc la formation qui est à la base des plus grandes différences. Mais on constate aussi qu'il y a des liens assez forts entre certaines de ces variables qu'on appelle structurantes. Par exemple, les universitaires sont souvent dans les hautes filières et les plus jeunes sont plus nombreux à avoir des contrats à durée limitée (CDD). De même, ces derniers sont plus souvent universitaires que les personnes titulaires de CDI (contrats à durée indéterminée). On voit donc naître deux sous-populations:

- la première constituée de jeunes (40 ans et moins), d'universitaires, de titulaires de contrats précaires et de personnes appartenant à des filières élevées;
- la seconde composée de personnes plus âgées et anciennes au CERN, moins souvent universitaires, appartenant aux moyennes et basses filières et titulaires de CDI.

Il apparaît que les premiers ont une sensibilité un peu différente de celle des seconds. Ils se disent davantage satisfaits de leur travail, valorisent plus le travail en équipe et estiment de manière plus marquée que la reconnaissance du mérite par équipe est souhaitable. Ils se disent aussi plus mobiles, pensent moins souvent que les seconds que l'effort doit être récompensé même si les résultats ne suivent pas encore et se sentent moins surchargés, même s'ils disent souvent travailler plus que l'horaire normal. Enfin, ils sont un peu moins critiques par rapport à l'information ou aux politiques centrales, même s'ils estiment qu'elles pourraient porter atteinte à l'identité et à la compétence spécifique du CERN.

Les différences évoquées ci-dessus sont statistiquement significatives, mais elles nous semblent davantage exprimer des sensibilités différentes que des clivages. Ces deux sous-populations se rejoignent, malgré

quelques nuances, pour estimer que le CERN est une réussite dont il faut préserver l'identité.

### Quelles évolutions depuis 1982 ?

Quelques comparaisons ont pu être établies entre les enquêtes conduites en 1982, en 1993 (MOAS) et en 1998. Comme on le voit dans l'encadré, plusieurs points témoignent d'une évolution positive, notamment pour le travail, les relations inter-hiérarchiques et l'Association du personnel. Les points qui se sont détériorés concernent en premier lieu la charge de travail et les décisions de la Direction qui sont davantage critiquées.

Un troisième domaine montre des changements: l'accent mis sur la nécessité de récompenser tout effort même si les résultats ne suivent pas encore est moins net qu'en 1993. Même tendance en ce qui concerne l'idée que le refus d'un échelon est une sanction. Il ne s'agit que de tendances légères et non d'un retournement de situation. Peut-être est-ce dû à l'arrivée des jeunes, des CDD... qui expriment, comme on l'a remarqué plus haut, une sensibilité un peu différente de celle des anciens.

Quelques progrès en ce qui concerne la connaissance des critères d'attribution du double échelon et du respect de ceux-ci sont aussi observés, sans que les résultats soient particulièrement positifs...

Les questions relatives à la politique globale du personnel (contrats à durée limitée...) n'avaient pas été étudiées dans les précédentes enquêtes. Il apparaît, aujourd'hui, que c'est à ce sujet que les Cernoises et Cernois interrogés sont les plus critiques. Non seulement ils expriment des craintes pour leur avenir, mais aussi pour l'identité du CERN. Ils invitent aussi leur Association à veiller au grain.

M. Rousson  
V. Turansky  
C. Chollet

### Des évolutions positives:

Le travail:

- sa variété
- son intérêt et la possibilité de développer ses connaissances
- la clarté des objectifs

Les relations entre supérieur et collaborateurs:

- la confiance réciproque
- la manière dont le supérieur défend ses collaborateurs
- l'équité de ses décisions
- son intérêt pour la carrière de ses collaborateurs

L'intégration du personnel d'appui industriel dans les équipes

La clarté des messages de la Direction

L'Association du personnel: satisfaction générale et ses contacts avec le personnel

### Des points plus négatifs:

La charge de travail

Les décisions de la Direction

La lecture des informations de l'Association (?)

### Des changements par rapport à l'enquête de 1993 (MOAS):

Un plus faible accent sur la nécessité de récompenser tout effort, même si les résultats ne suivent pas encore et sur l'idée que le refus d'un échelon est une sanction

Une meilleure connaissance des critères d'attribution du double échelon et une position moins critique quant à l'application réelle de ceux-ci

# ACTIVITÉS CULTURELLES

CERN – Meyrin  
Entrée B – bâtiment 60  
Amphithéâtre

**MARDI 9 MARS 1999**

à 20h30

**Marie-Jeanne TROPET**  
soprano

**Daniel BRANDT**  
baryton-basse

**Liliane MOREL**  
piano

Au programme:

Dvořák, Granados, Messager, Poulenc,  
Schubert, Schumann

## LES ARTISTES DU CERN

Pour renouer avec une tradition oubliée ces dernières années, la Section des Expositions Artistiques organise une exposition réservée au personnel travaillant sur le site et à leur famille.

du 12 au 23 avril 1999

Les personnes intéressées sont priées de s'annoncer rapidement à:

Maria Amato, tél. 782 31 67

A. Merlino, tél. 74614

e-mail: angelo.merlino@cern.ch

J.M. Thomas, tél. 72761

e-mail: jean-marie.thomas@cern.ch

Une réunion d'organisation aura lieu le

**vendredi 12 mars à 14h00**

dans la salle de conférence de  
l'Association du personnel, bât. 61.

## EXPOSITION DU JARDIN D'ENFANTS

Bâtiment principal  
du 15 au 26 mars 1999

Au Jardin d'enfants, nous avons de multiples activités: peinture, rythmique, musique, cuisine, jeux, poterie, etc.

Venez voir ce que nous avons réalisé lors de nos activités.

### Inscriptions au Jardin d'enfants

Jeudi 25 et vendredi 26 mars  
de  
8h00 à 10h30  
et de  
13h30 à 15h00  
au Jardin d'enfants

## EXHIBITION OF THE NURSERY SCHOOL

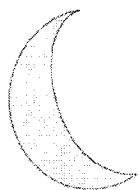
Main Building  
from 15 to 26 March 1999

At our Nursery School we have plenty of activities: painting, rhythmic, music, cooking, games, pottery, etc.

Come and discover the result of these activities.

### Inscriptions to the Nursery School

Thursday 25 and Friday 26 March  
from  
8h00 à 10h30  
and from  
13h30 à 15h00  
at the Nursery School



**Samedi 13 Mars 1999**

**dès 20h30**

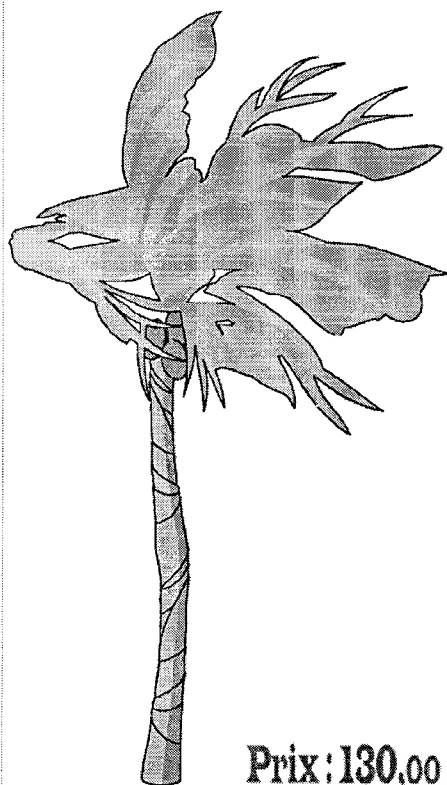
**Salle Jean MONNET**

**Saint Genis - Pouilly**



# **IREPAS DANSANT DU RUGBY**

*Organisé par :* **Saint Genis Rugby et Rugby Club CERN**



Orchestre : **PACIFIC**

**En vente : dans les Kiosques Coop et DSR**

**Après des membres du Club**

**par téléphone : (Fr) 04 50 42 18 06**

**Prix : 130,00 Frs.**