



Les informations paraissant dans la rubrique «Association du personnel» sont publiées sous la seule responsabilité de l'Association du personnel du CERN.

STAFF ASSOCIATION

The information presented in the Staff Association section of the Bulletin is published under the sole responsibility of the CERN Staff Association.

ENQUÊTE 1985

(Premiers résultats)

A la demande de l'Association du Personnel, le Professeur ROUSSON du Groupe de Psychologie Appliquée de l'Université de Neuchâtel a entrepris au sein du personnel du CERN en avril 1985, une deuxième enquête qui porte uniquement sur la politique générale de l'Organisation.

Le nombre de réponses reçues (50%) et la répartition dans la population du CERN sont sensiblement les mêmes que lors de la première enquête effectuée en 1982. Les comparaisons entre les deux questionnaires peuvent être considérées comme significatives.

Dans l'ensemble, ces comparaisons mettent en évidence une certaine stabilité avec quelques légères améliorations et quelques petites détériorations locales.

La charge de travail est perçue comme étant encore plus lourde, mais la possibilité de réaliser ses idées dans le travail semble meilleure.

Les Membres du Personnel sont toujours insatisfaits des solutions, ou manques de solutions, concernant les problèmes de carrière et de promotion.

En 1985, comme en 1982, le personnel est moyennement satisfait de son chef dont la compétence en matière de gestion fait toujours défaut.

Si le manque de confiance quant à l'avenir s'est un peu atténué, les Membres du Personnel sont toujours inquiets pour leur avenir au CERN. Ils craignent des décisions qui pourraient leur porter préjudice, notamment des décisions sur la réduction du personnel.

Ceci est peut-être la conséquence de la mauvaise perception de la politique de l'Organisation. Malgré un léger mieux, le personnel garde une impression négative en ce qui concerne la participation et la prise en compte de ses intérêts.

Parmi les changements souhaités, le classement suivant reste dans l'ordre :

- . la reconnaissance du mérite ;
- . les problèmes de carrières ;
- . l'utilisation des compétences ;
- . l'intérêt au travail.

Seul changement, la collaboration (entre équipes, divisions, départements) passe de la dixième à la cinquième place.

En ce qui concerne les commentaires, ils portent souvent sur : la Direction, le Chef direct, la carrière...

Les critiques portent essentiellement sur l'inquiétude quant à l'avenir, les difficultés d'organisation, la surcharge de travail.

La répartition du niveau de satisfaction ou d'insatisfaction parmi le personnel reste le même : le sexe, l'âge ou l'ancienneté ont un rôle mineur ; ce qui est prépondérant c'est la catégorie professionnelle et surtout le grade. Comme en 1982, plus on est élevé en grade plus on a de chance d'être satisfait. De plus, le personnel appartenant aux Divisions TH, EP, DD, EF, PS, a tendance à être le plus satisfait. Par contre, les Départements FI et PE détiennent le record de l'insatisfaction.

Le résumé complet du Professeur ROUSSON sera publié prochainement sous forme de PROTON.

1 9 8 5 E N Q U I R Y

(First results)

At the request of the Staff Association, Professor ROUSSON, of the Applied Psychology group from the University of Neuchâtel carried out in April 1985, a second enquiry throughout the CERN Staff: this enquiry concerns only the general policy of the Organization.

The number of replies received (50%) and their break-down among the CERN population was approximately the same as for the first enquiry which took place in 1982, the comparisons between the two questionnaires can be considered as being significant.

On the whole, these comparisons show a certain stability, with a few slight local improvements or deteriorations here and there.

The workload is perceived as being even heavier, but the possibility of realizing one's own ideas in the task accomplished seems better.

Staff members are always unsatisfied of the solutions, or the lack of solutions, concerning their career and promotion problems.

In 1985 as in 1982 the staff seem to be mildly satisfied of their chief, but his competence in matters of personnel management is still lacking.

In the lack of confidence in the future is somewhat attenuated, the members of the staff are still worried about their future at CERN: they fear those decisions which could be detrimental, particularly those concerning reductions in staff numbers.

This is probably due to the lasting wrong perception of the policy of the Organization; which, though slightly better, still gives the personnel a negative impression of all that concerns its participation and the taking into account of its interests.

The following is the ordered list of the changes the staff would wish for:

- . the recognition of merit;
- . the problem concerning careers;
- . the use of individual competence;
- . the interest in one's work.

The only change occurred in the order: the collaboration (between teams, divisions and départements) which used to occupy the tenth place has now shifted to the fifth.

With respect to the comments, these concern mainly: the management, the direct chief, the career....

The critics are essentially directed towards the anxiety for the future, the difficulties of organization, the workload.

The distribution of the level of satisfaction or unsatisfaction among the staff remains the same: the sex, the age or the seniority play a minor role, what is felt to be more preponderant is the professional category and, above all, the grade. As in 1982, the more one is highly placed within the grade, the more one stands the chance of being satisfied, particularly if in addition one belongs to the TH, EP, DD, EF or PS Divisions where the staff tends to be more satisfied than in other Divisions, and moreover if one doesn't belong to FI or PE which hold the record of unsatisfaction.

The complete summary by Prof ROUSSON
will be published shortly as a PROTON

Executive Committee
19.8.1985
Original version: French