

Résultats enquête AP 2022

Blaise Kaze-Iratubona & Philippe Wanner

Université de Genève

Sur mandat de l'Association du Personnel

Genève, le 17 novembre 2022

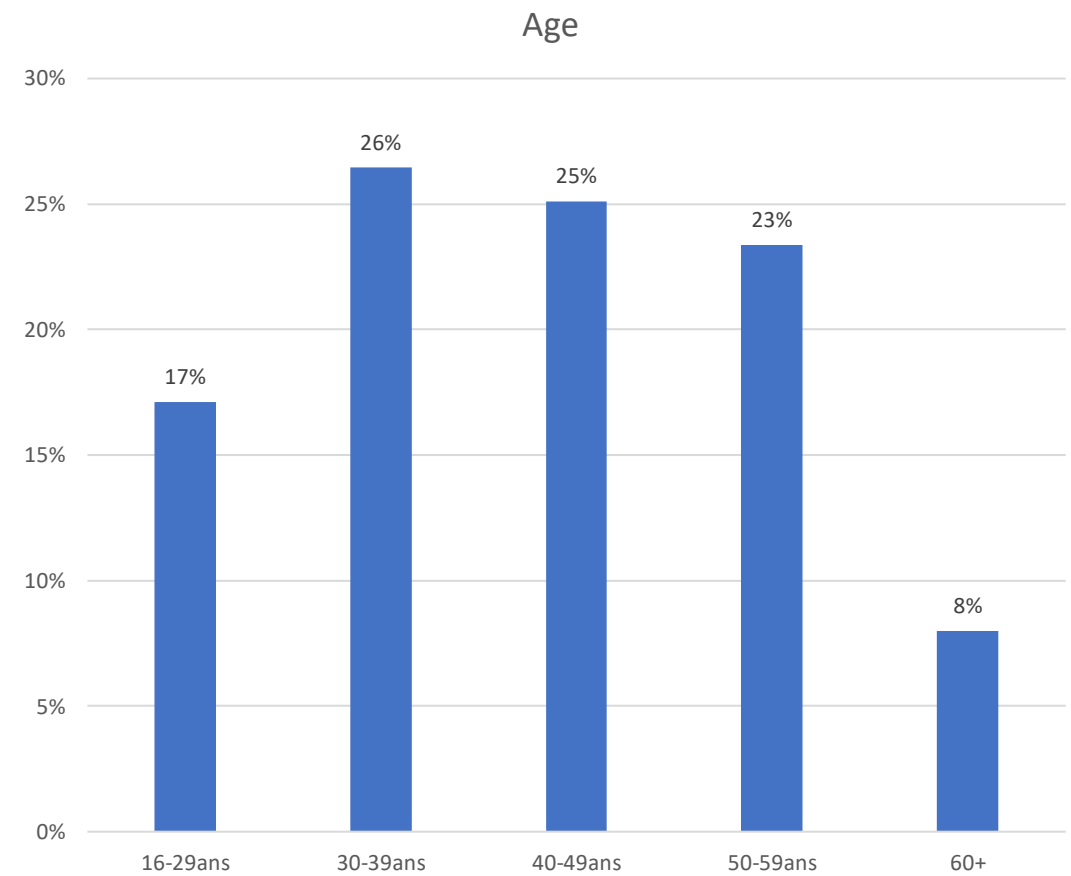
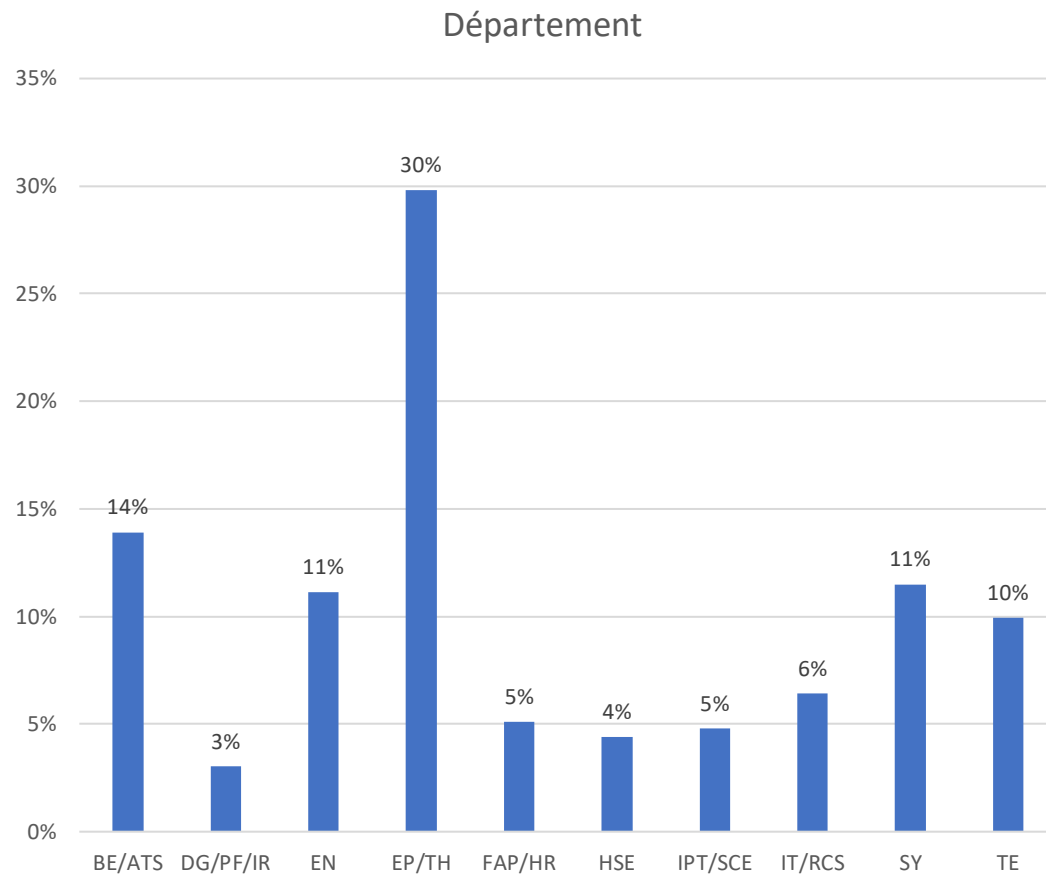
Plan

- [Note de lecture](#)
- [Distribution de la population ayant répondu à l'enquête](#)
- [Attractivité du CERN](#)
- [Inquiétude par rapport à l'avenir du CERN](#)
- [Direction du CERN](#)
- [Association du Personnel](#)
- [Politique des Contrats](#)
- [Système MERIT](#)
- [Harcèlement et discrimination](#)
- [Charge de travail](#)
- [Environnement et horaire de travail](#)
- [Questionnaire spécifique MPA](#)

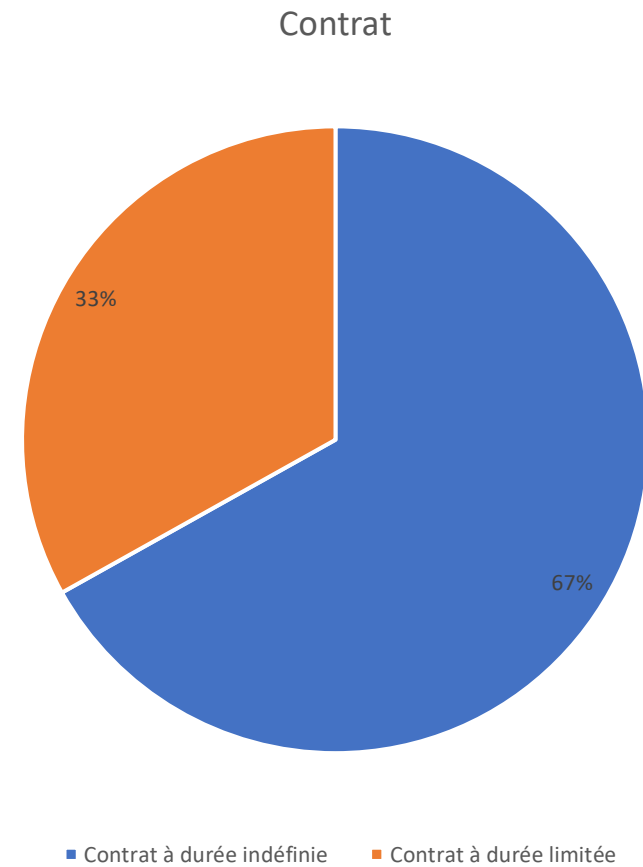
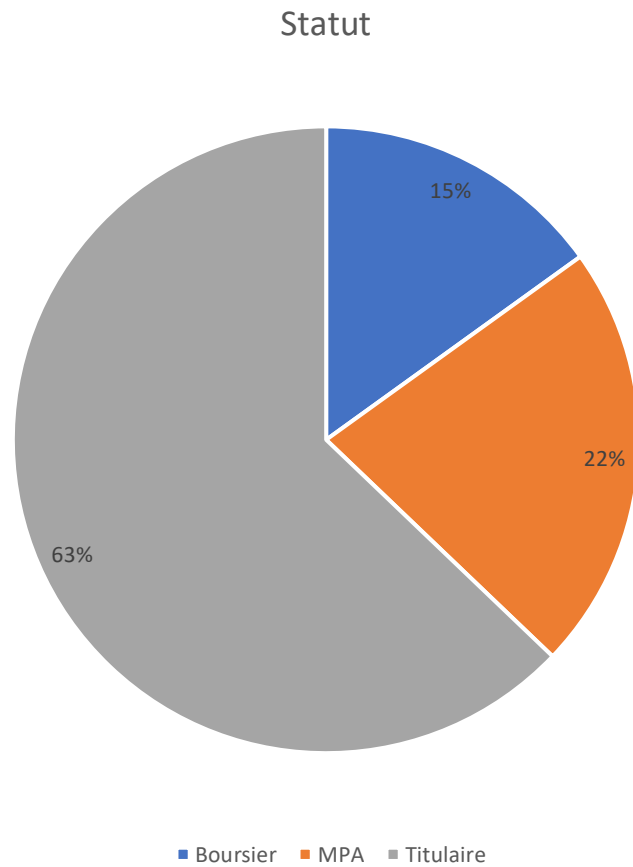
Note de lecture

- Les graphiques présentent la distribution (en %) des réponses aux différentes questions pour l'ensemble de l'échantillon et en tenant compte de différentes variables:
 - Statut de l'employé
 - Type de contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée)
 - Département (regroupé)
- Les tableaux représentent les préférences apportées aux questions demandant de classer des informations
- Les éléments qualitatifs (suggestions, autres points, etc.) ont été traités à partir de l'identification des mots clés
- Les graphiques sont standardisés et les couleurs indiquent une réponse positive (vert - par rapport à la question posée), neutre (gris) ou négative (rouge)
- Les non-réponses ont été exclues des graphiques. Lorsqu'elles représentent près de 50% ou plus, les graphiques ne sont pas représentés
- Les éléments des graphiques reposent sur au moins 10 réponses, ceci afin de garantir l'anonymat des participants.
- D'autres données, sous forme de tableaux, sont disponibles sur demande

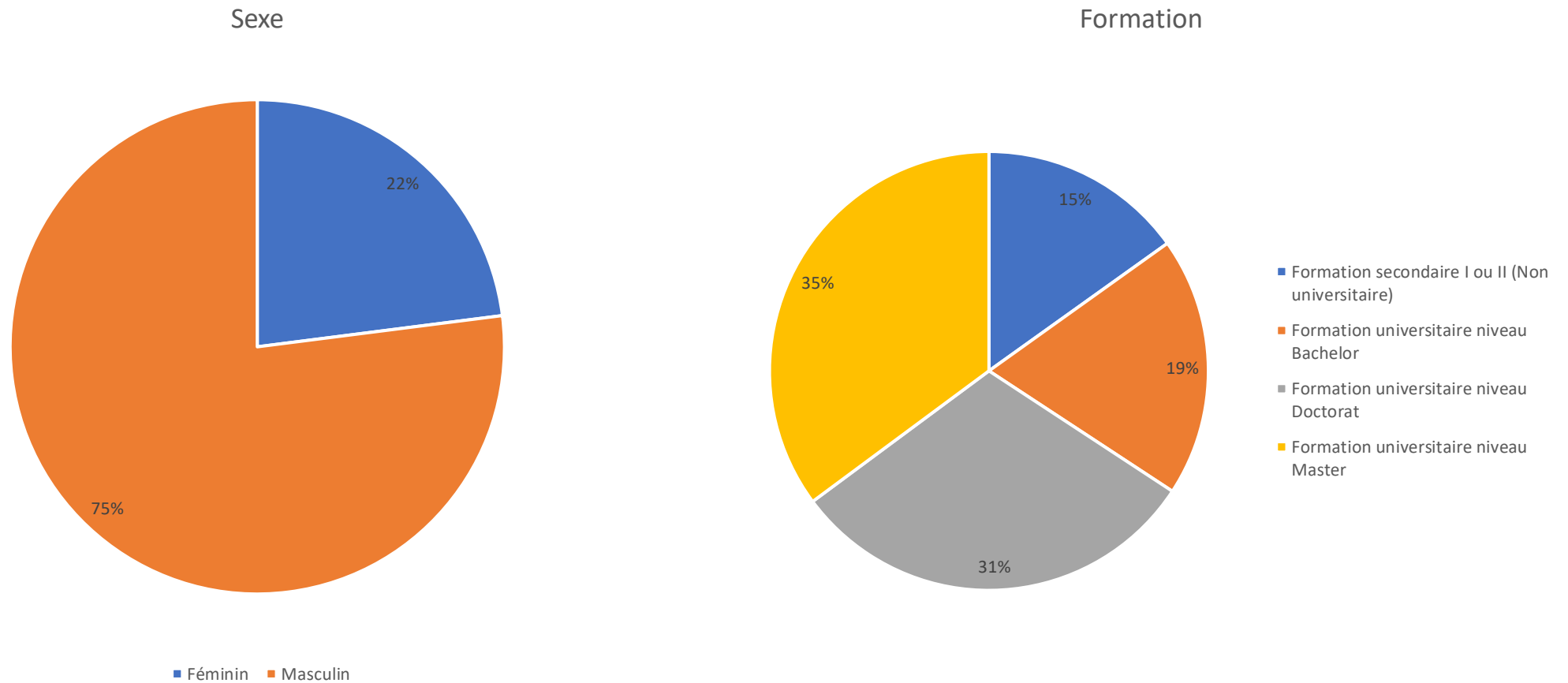
Distribution de la population interrogée en fonction des différentes variables de contrôle



Distribution de la population interrogée en fonction des différentes variables de contrôle

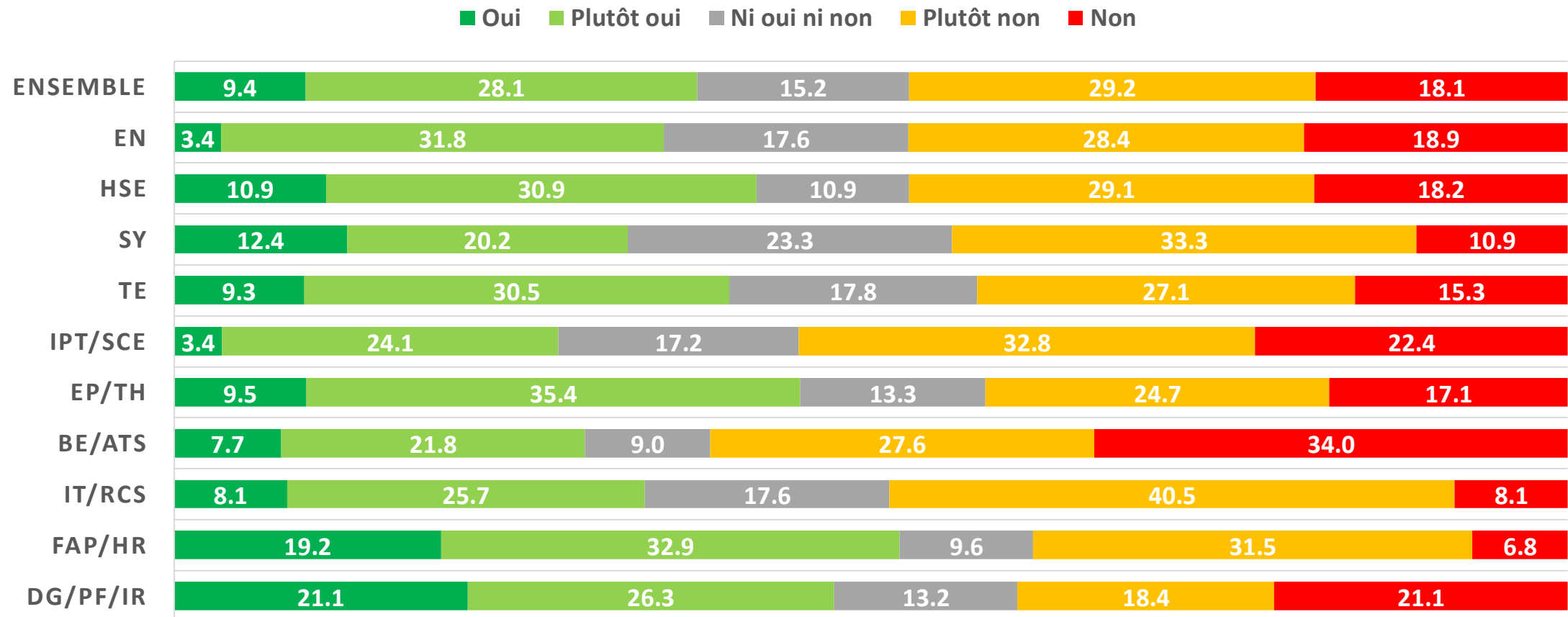


Distribution de la population interrogée en fonction des différentes variables de contrôle



Quelques cas «autres» et «ne veulent pas répondre»

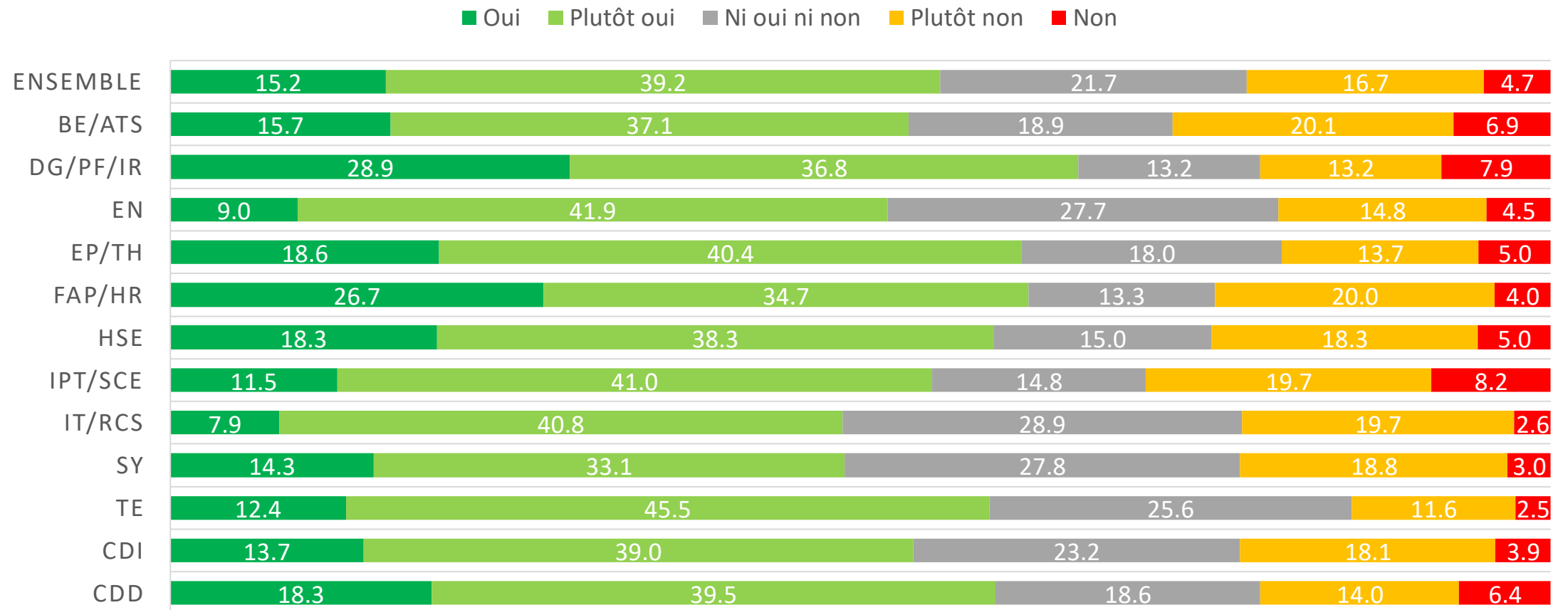
Q10: Au vu des conditions financières, sociales et d'emploi offertes aujourd'hui aux titulaires, le CERN arrivera-t-il à attirer de tous Etats membres les titulaires de la plus haute compétence et intégrité dont il a besoin?



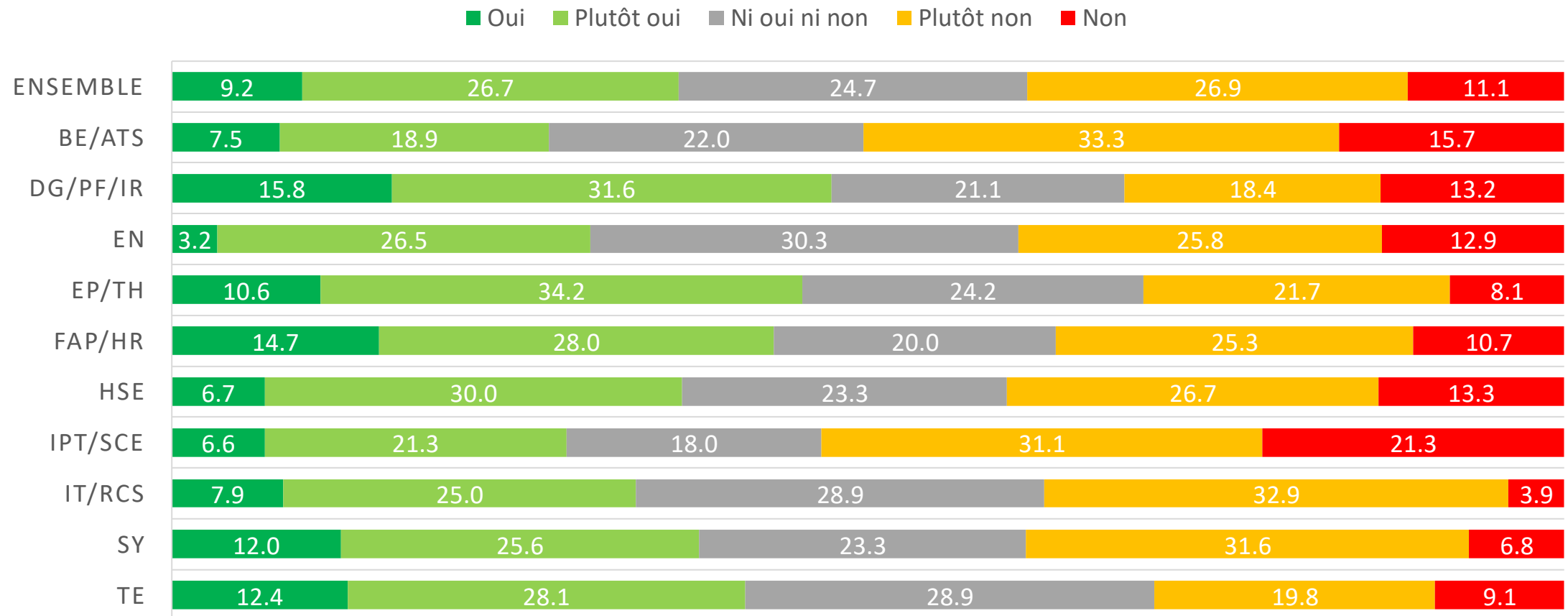
Q11: Pour quelle raison cet objectif ne pourra pas être atteint?

	Nombre totaux	1er rang
politique contractuelle	425	264
manque d'attractivité dans l'évolution de carrière (avancement et promotions)	384	81
manque d'attractivité dans les conditions sociales	282	55
manque de visibilité concernant l'avenir de l'Organisation	272	22
problème lié à l'expatriation	250	27
politique familiale	203	8
âge de départ en retraite	181	4
autres	136	15

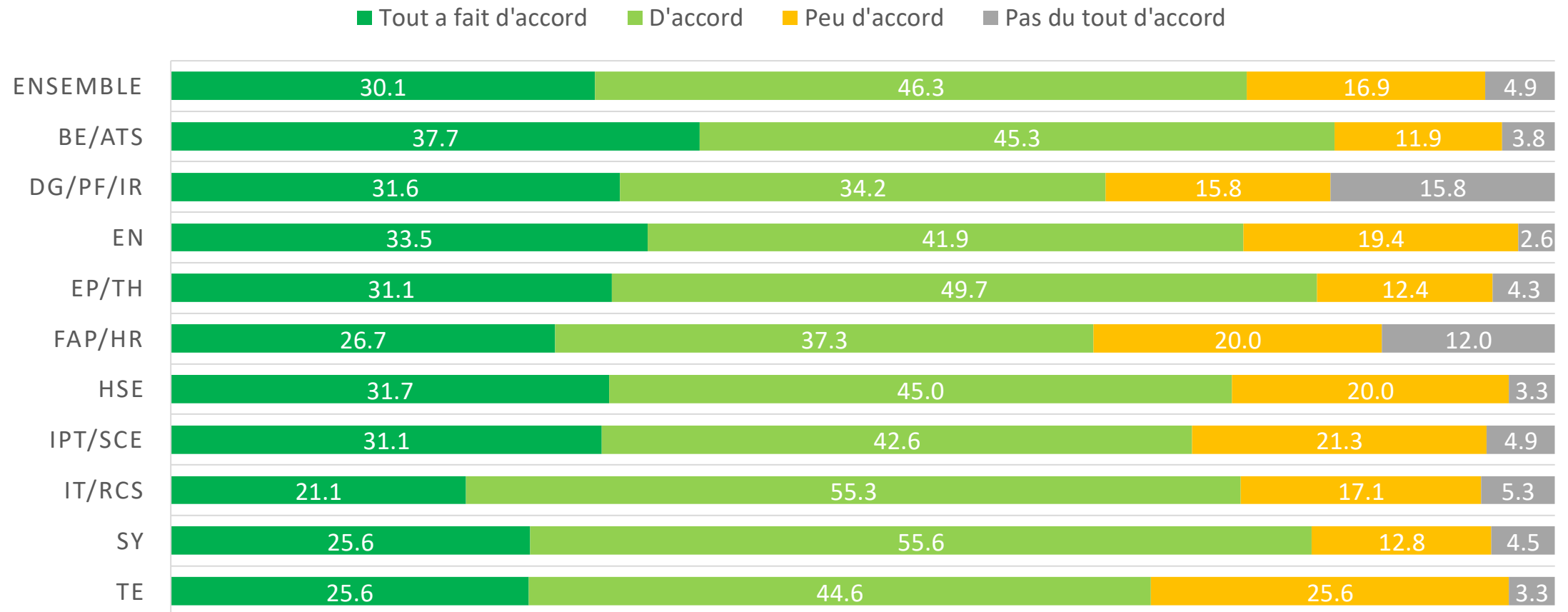
Q12: Au vu des conditions financières, sociales et d'emploi offertes aujourd'hui aux titulaires, le CERN arrivera-t-il à garder les titulaires auquel il proposera de rester?



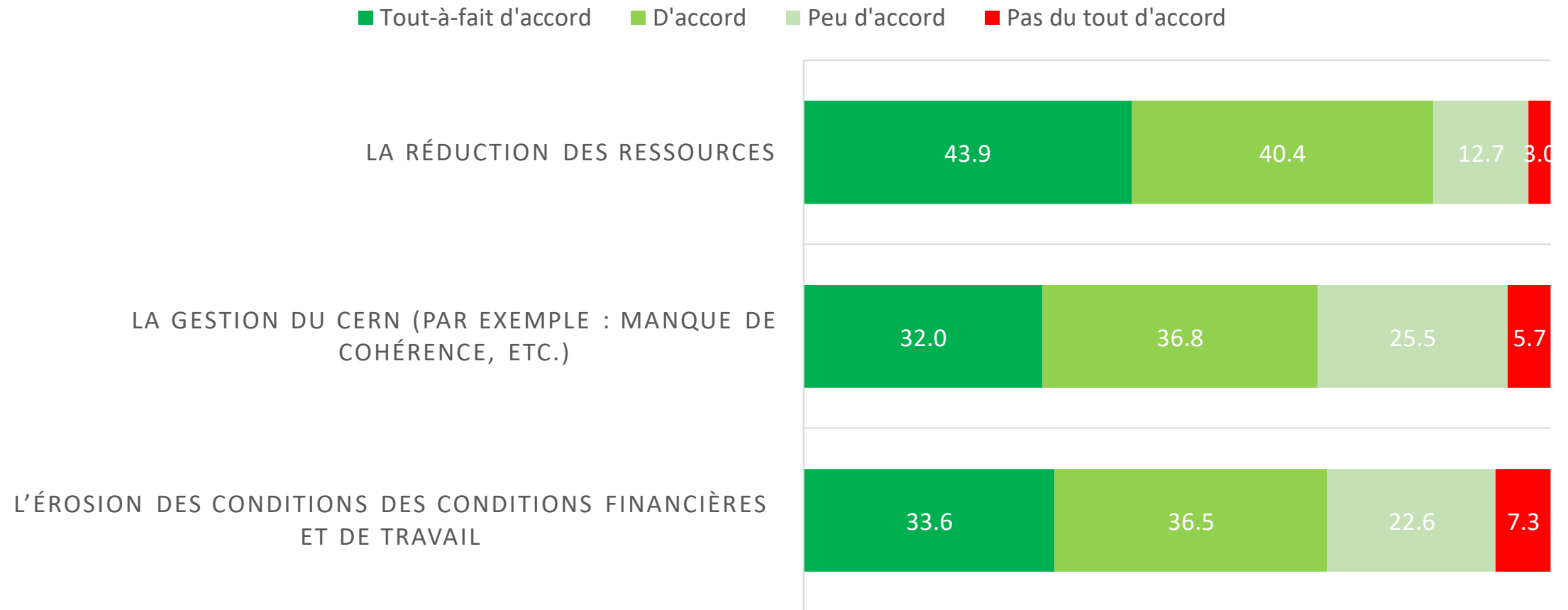
Q14: Au vu des conditions financières, sociales et d'emploi offertes aujourd'hui aux titulaires, le CERN arrivera-t-il à motiver les titulaires aux différents stades de leur carrière?



Q16: Êtes-vous inquiet pour l'avenir du CERN?



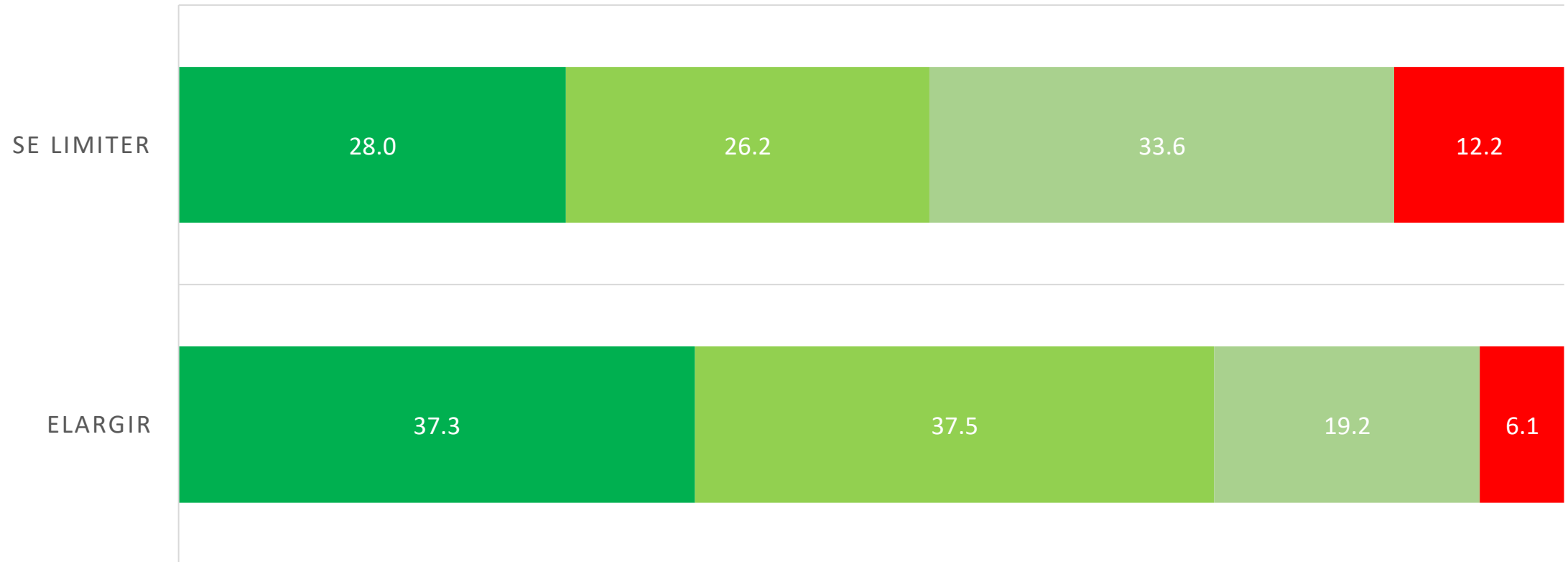
Q17: Quelles sont vos sources d'inquiétude concernant le CERN?



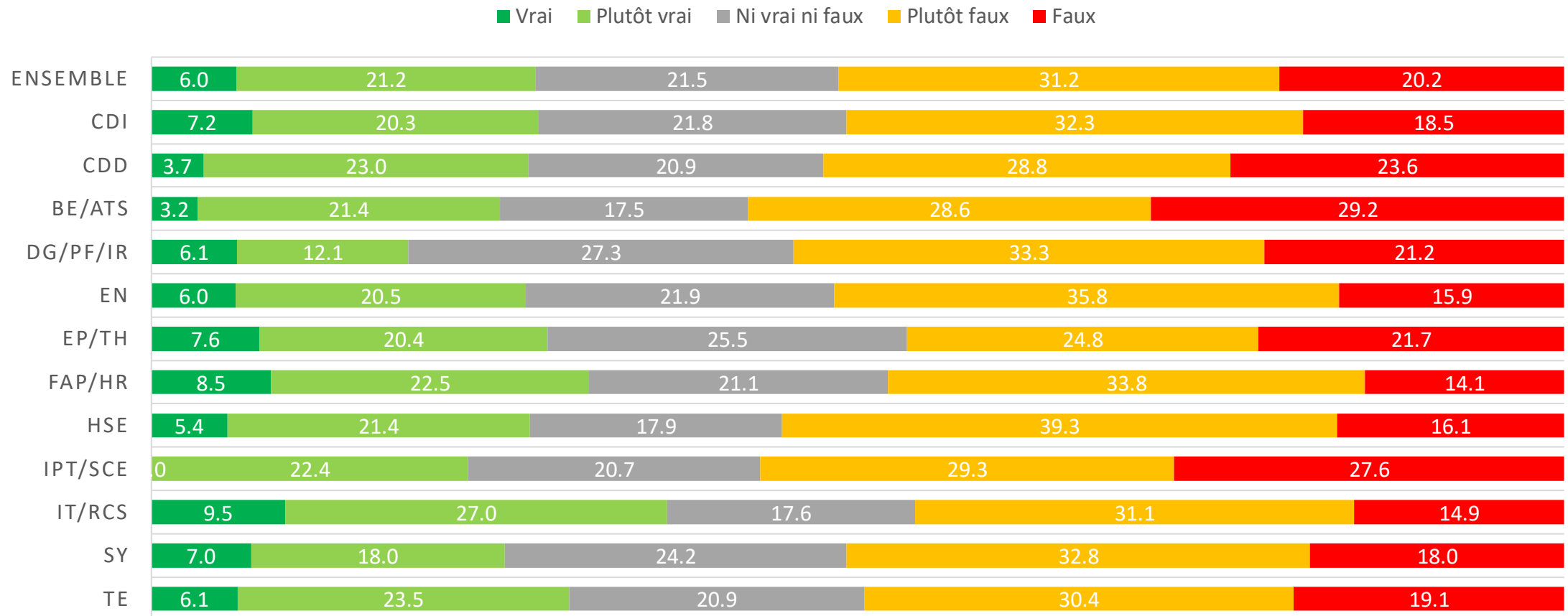
Autres: 329 affirmations, très variées, difficiles à synthétiser

Q19: se limiter au champ de competence ou l'élargir?

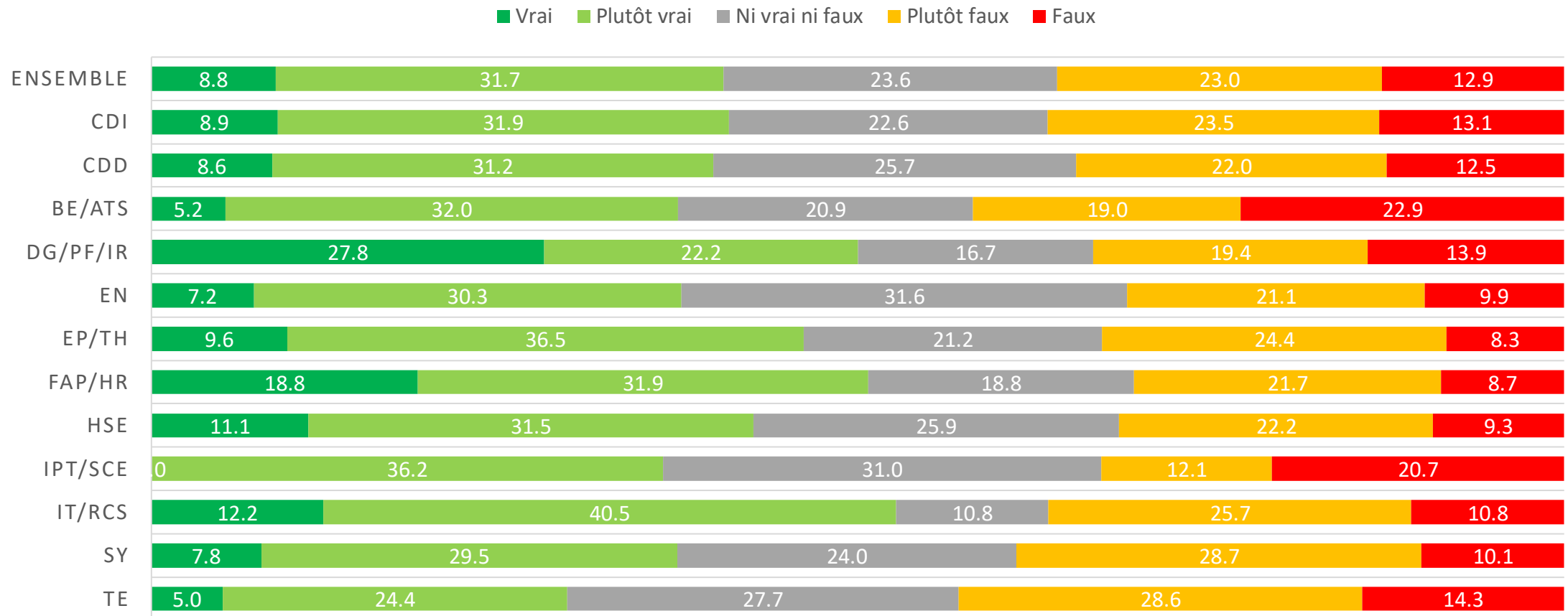
■ Tout-à-fait d'accord ■ D'accord ■ Peu d'accord ■ Pas du tout d'accord



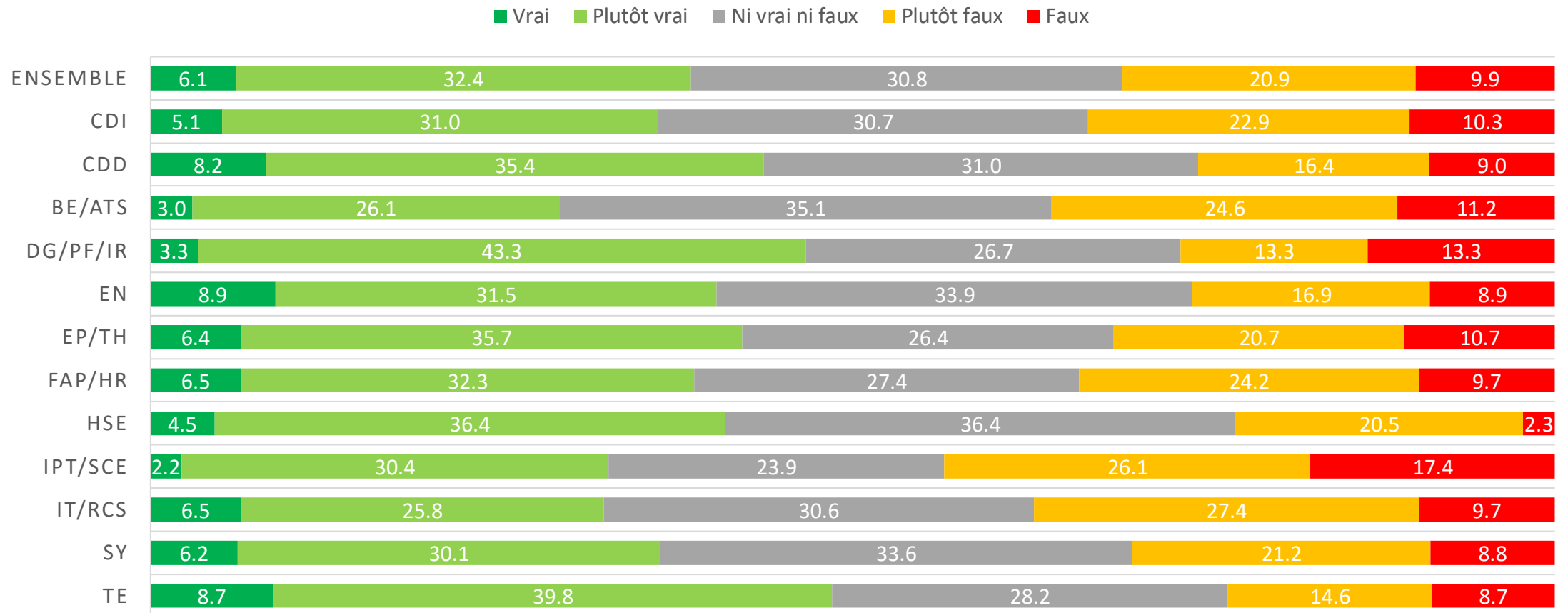
Q22: La Direction informe suffisamment le personnel quant à l'évolution future des effectifs employés tant au niveau global qu'au niveau des Départements



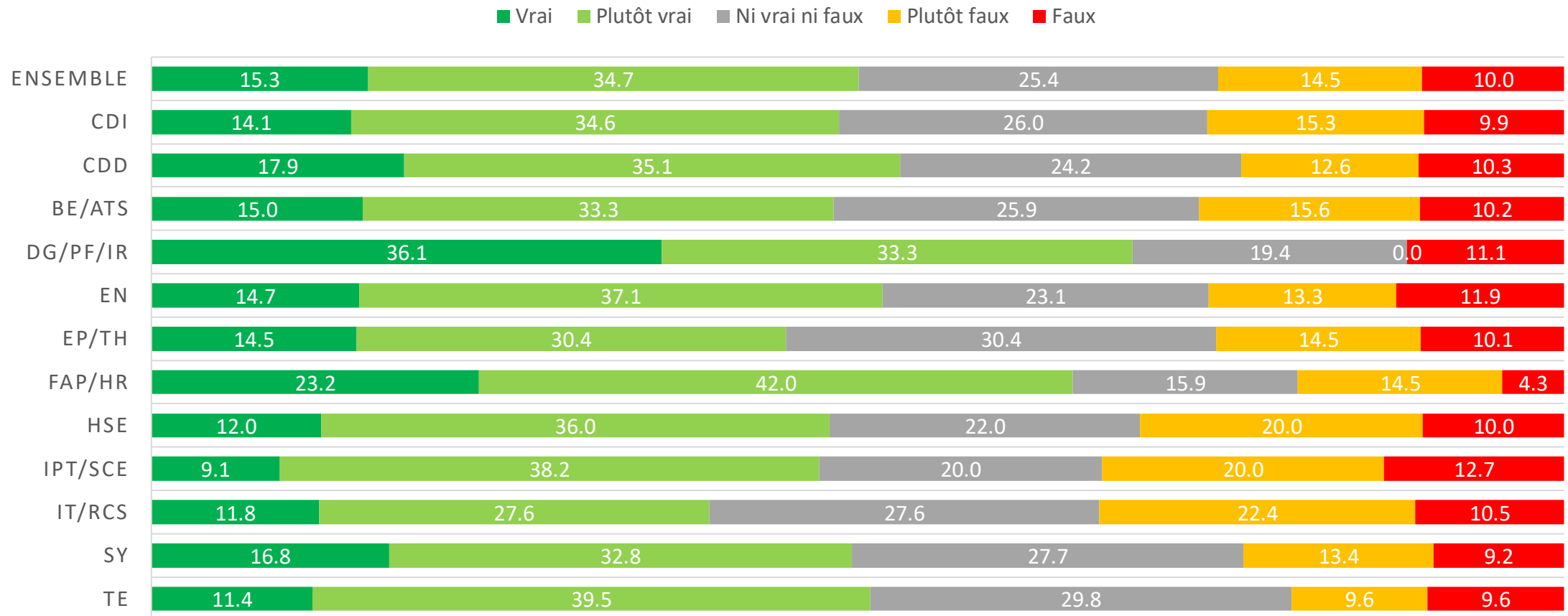
Q23: La Direction informe suffisamment le personnel sur l'évolution de sa vision quant à la stratégie scientifique et financière de l'Organisation



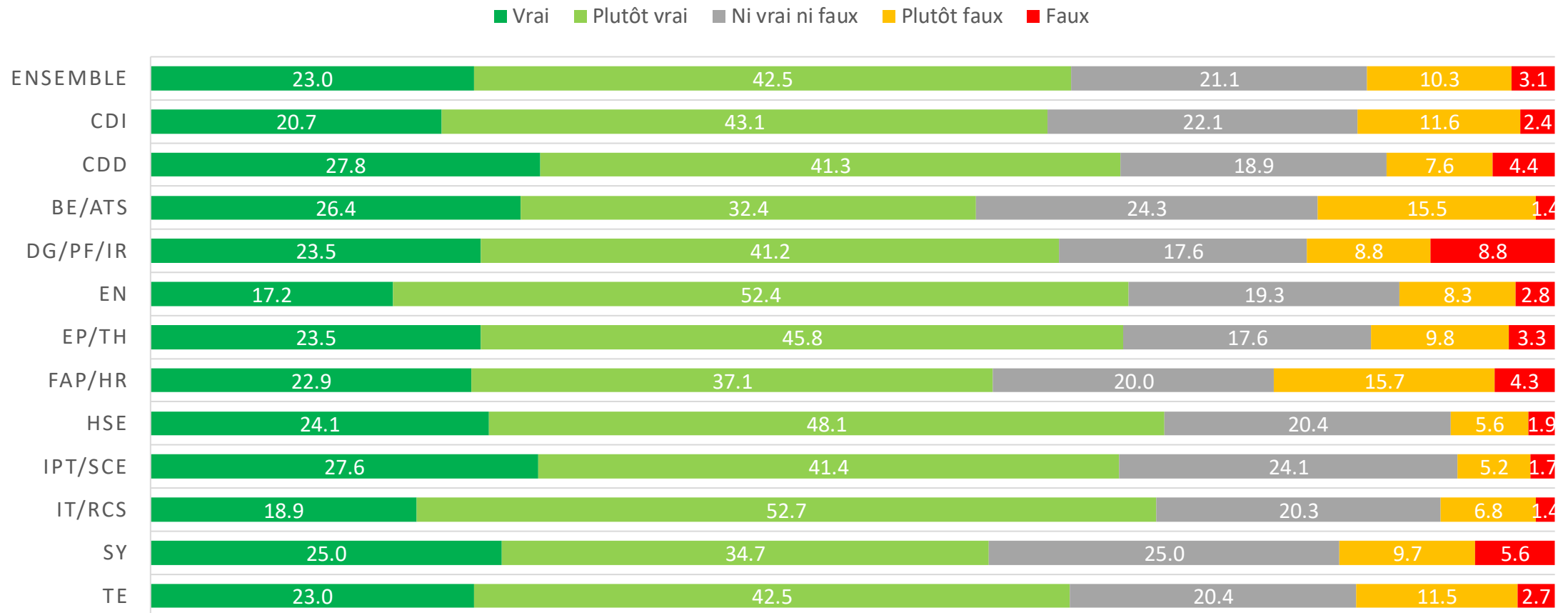
Q24:La vision et les objectifs à moyen et long terme de la Direction me semblent atteignables



Q25: Il y a cohérence entre ce que dit la Direction et ce que dit mon encadrement direct



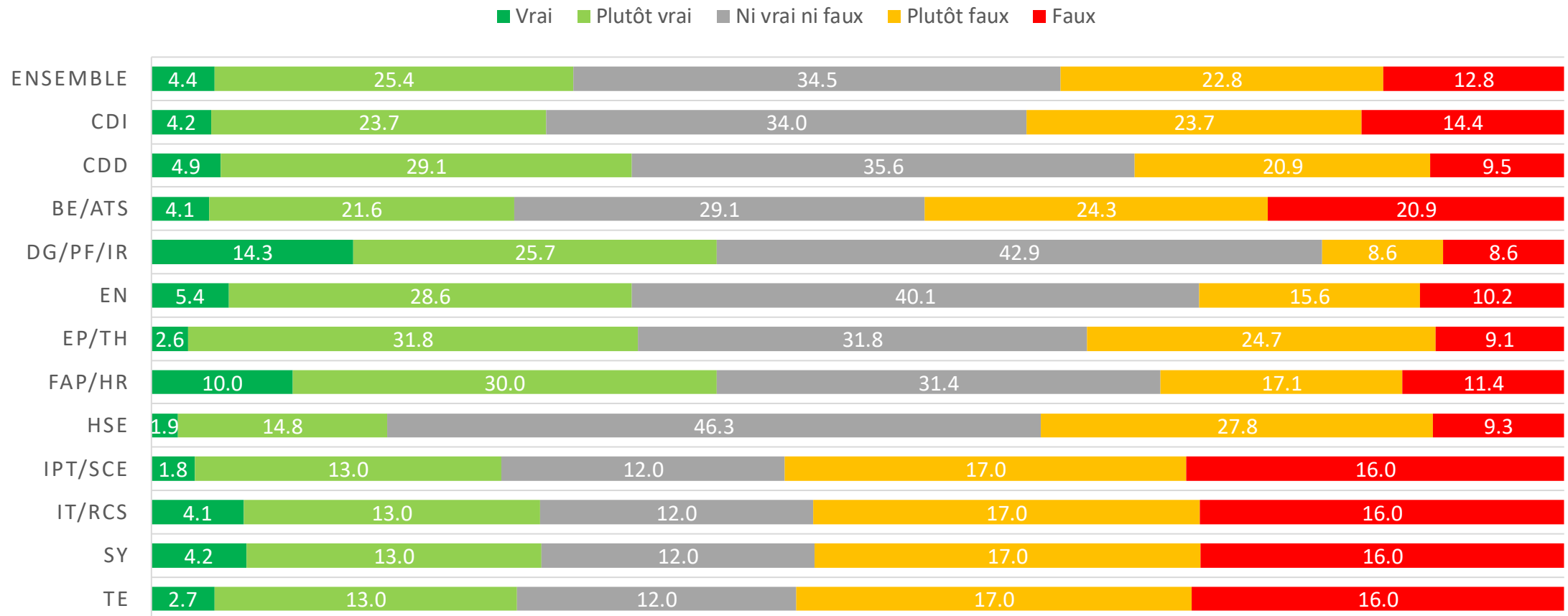
Q26:La direction devrait plus impliquer le personnel dans l'élaboration des décisions stratégiques (approche Bottom-up)



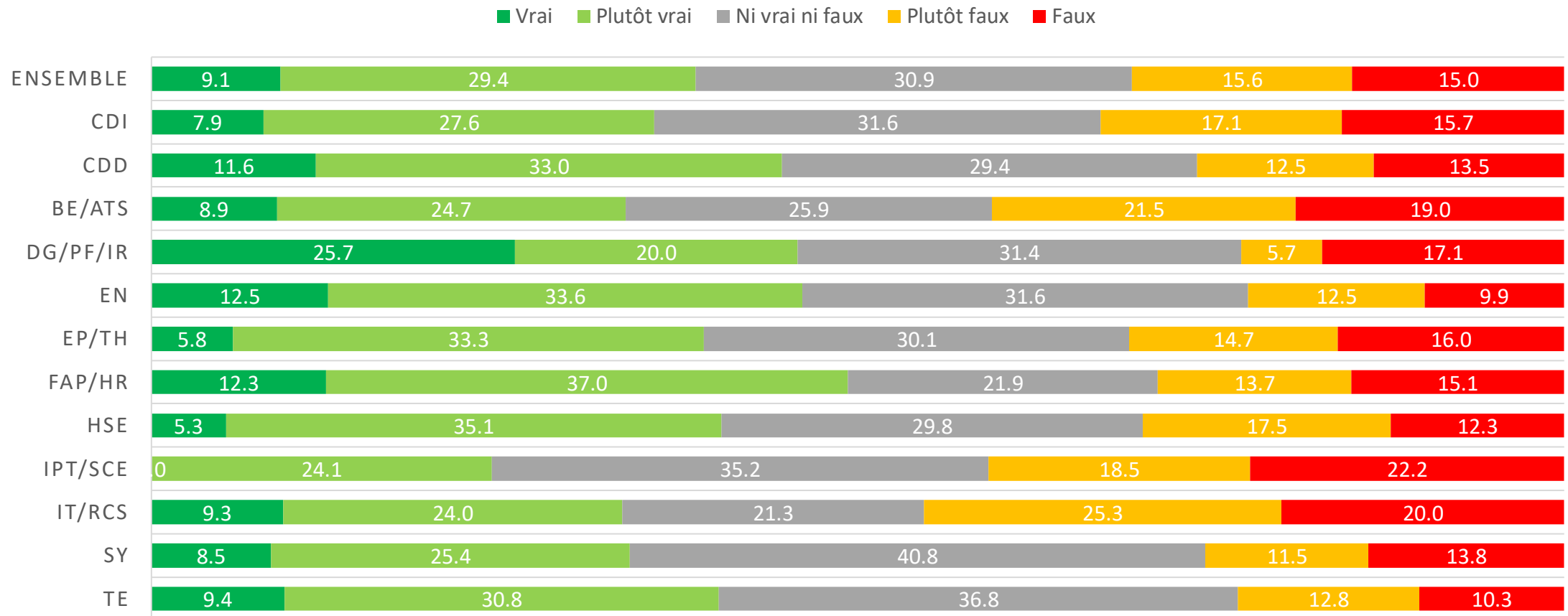
Q27: Par ordre de priorité, quels sont les sujets sur lesquels la Direction devrait porter une attention plus importante (nombre de mentions)

Le futur à long terme de l'Organisation (au-delà du HL-LHC et LHC)	794
Les conditions de travail (charge, sécurité du personnel, lutte contre le harcèlement, ambiance de travail, intérêt du travail, motivation, hygiène et sécurité ...)	580
Les conditions d'emploi des titulaires et boursiers (politique des contrats, carrières, mobilité, formation, salaires, ...)	577
L'impact des économies recherchées par la Direction sur le futur du personnel et de l'Organisation	563
L'utilisation et gestion des compétences (internes, externalisation, développement, leadership, planification, etc.)	541
Garantie à long terme du système de protection sociale de l'Organisation (pension et assurance maladie)	505
Le niveau des effectifs du personnel du CERN	436
Les conditions sociales des titulaires et boursiers (assurance maladie, pensions, famille, aménagement du temps de travail...)	255
La politique familiale (remboursements scolaires, travail des conjoints etc.)	172
Suivi du nouveau 'Graduate Program'	91

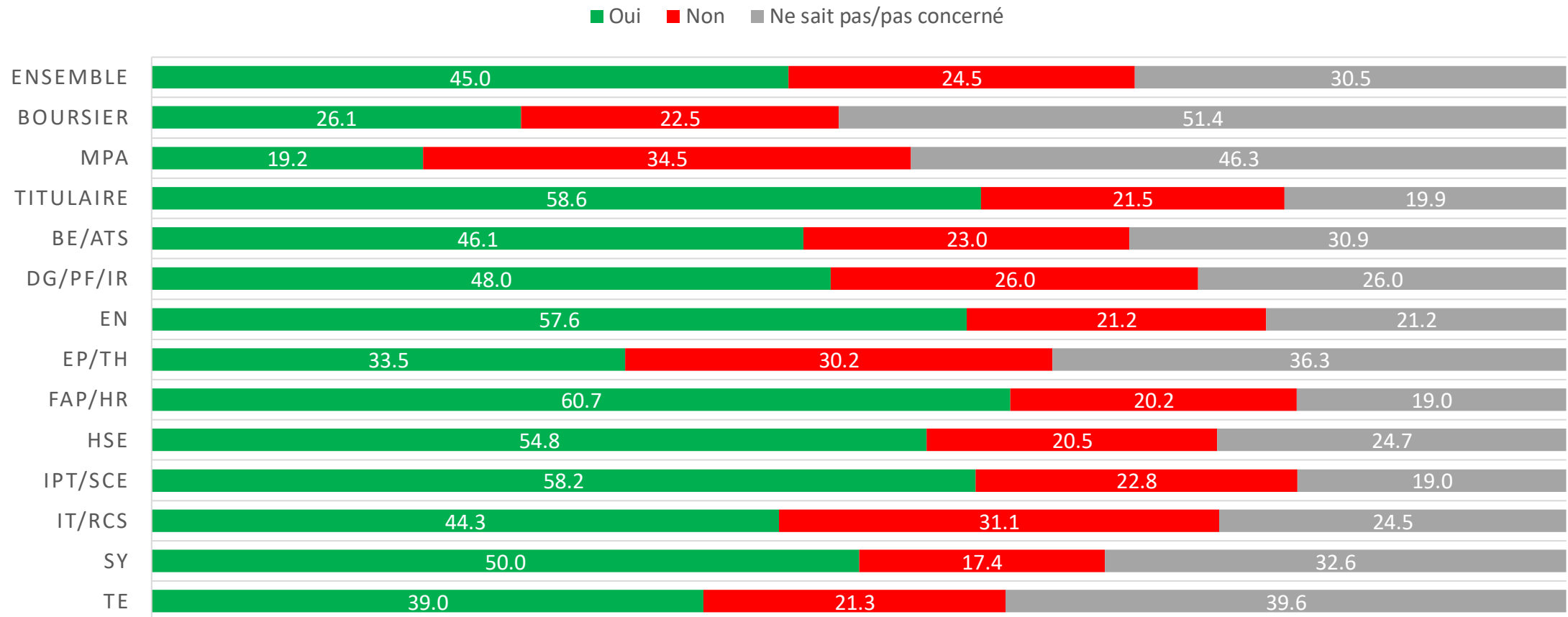
Q29: Dans ses décisions, la Direction prend largement en compte les intérêts du personnel



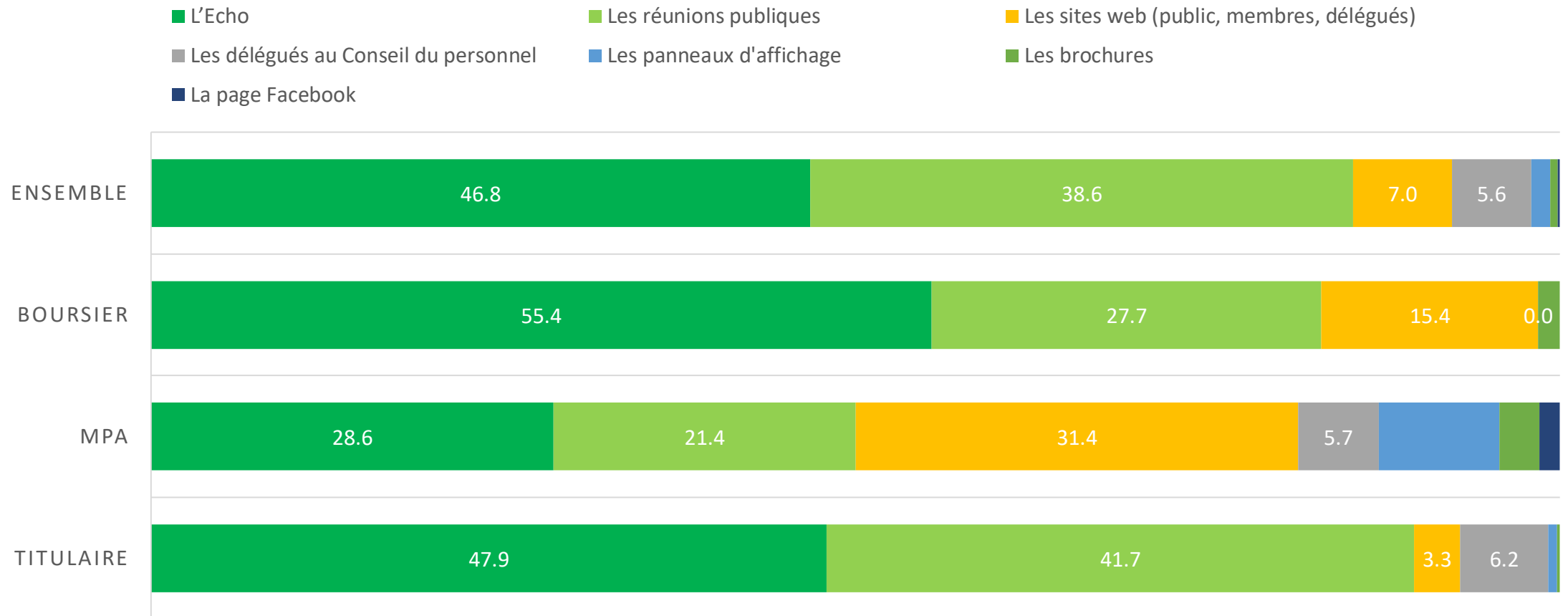
Q30: D'une manière générale êtes-vous satisfait de la Direction



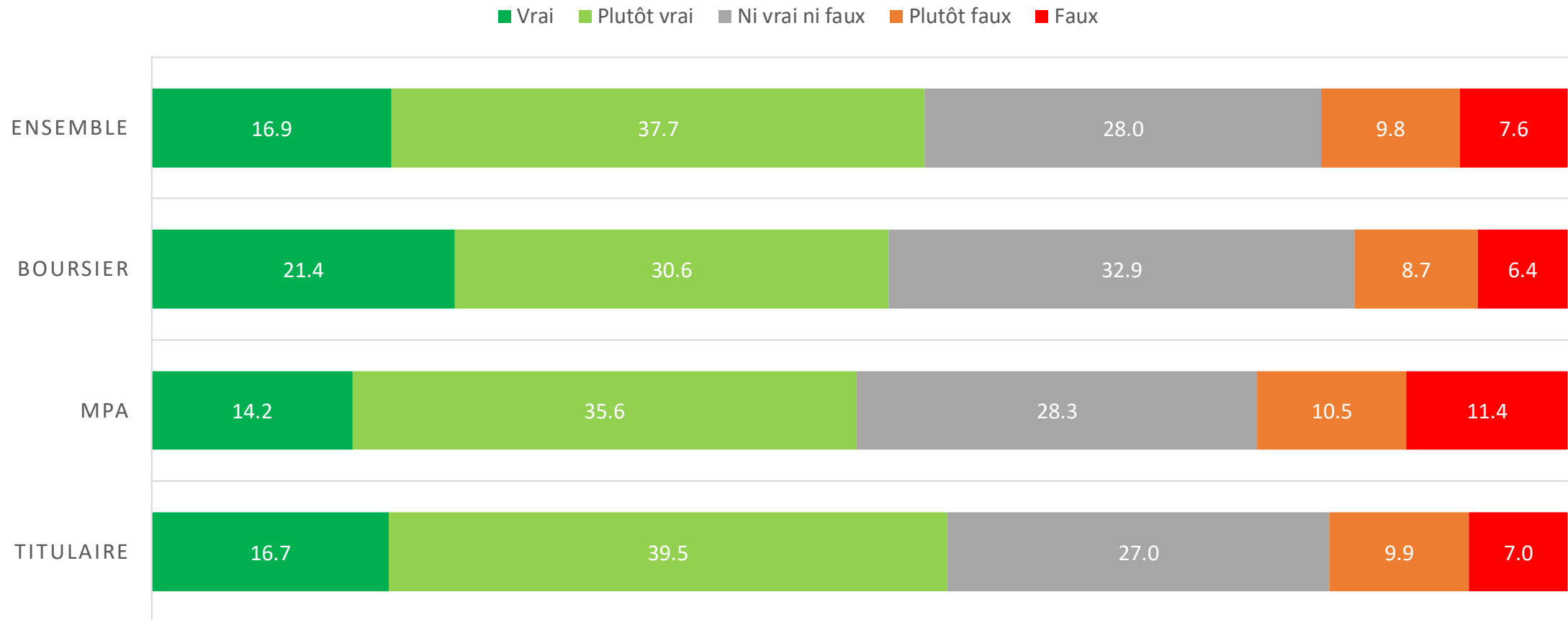
Q31 : Vous sentez-vous mieux informés sur les sujets que traite l'AP au cours de ces dernières années?



Q32: Par quel moyen avez-vous été le mieux informé?



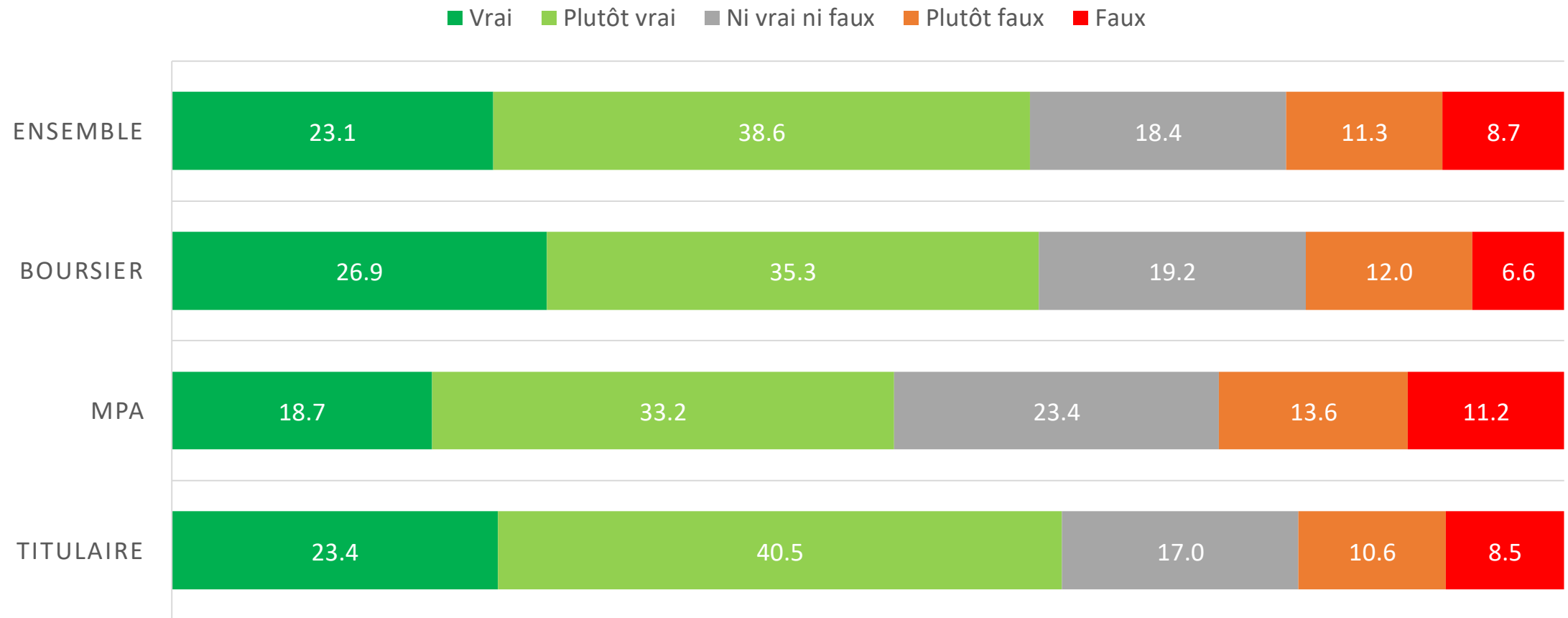
Q33: D'une manière générale, êtes-vous satisfait de l'Association du personnel?



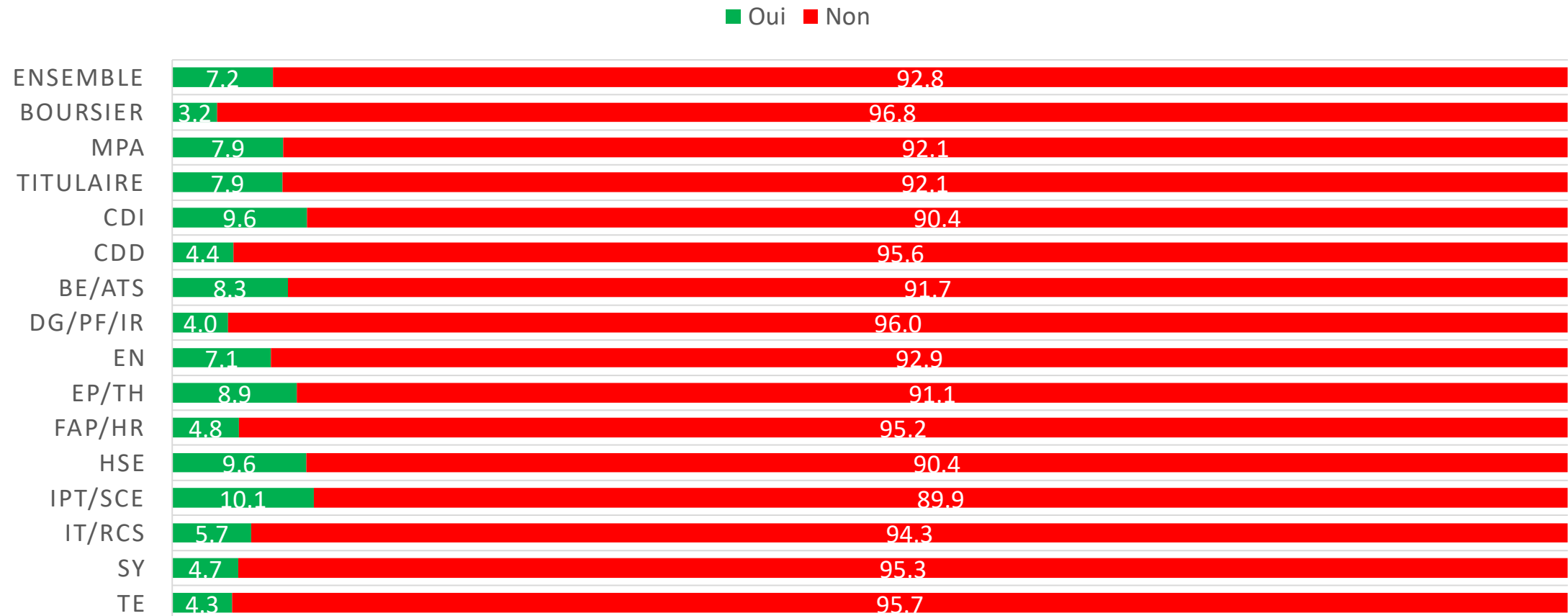
Q34: Quels sont selon vous les sujets auxquels l'AP devrait prêter une attention particulière (nombre d'occurrences)

Les conditions de travail (charge, sécurité du personnel, lutte contre le harcèlement, ambiance de travail, intérêt du travail, motivation, hygiène et sécurité ...)	1086
Les conditions d'emploi des titulaires et boursiers (politique des contrats, carrières, mobilité, formation, salaires, ...)	1059
Garantie à long terme du système de protection sociale de l'Organisation (pension et assurance maladie)	847
Les conditions sociales des titulaires et boursiers (assurance maladie, pensions, famille, aménagement du temps de travail...)	779
L'impact des économies recherchées par la Direction sur le futur du personnel et de l'Organisation	772
Le futur à long terme de l'Organisation (au-delà du HL-LHC et LHC)	709
Le niveau des effectifs du personnel du CERN	524
L'utilisation et gestion des compétences (internes, externalisation, développement, leadership, planification, etc.)	509
La politique familiale (remboursements scolaires, travail des conjoints etc.)	430
Suivi du nouveau 'Graduate Programme'	257

Q36: L'AP défend équitablement les différentes catégories de personnels au sein du CERN

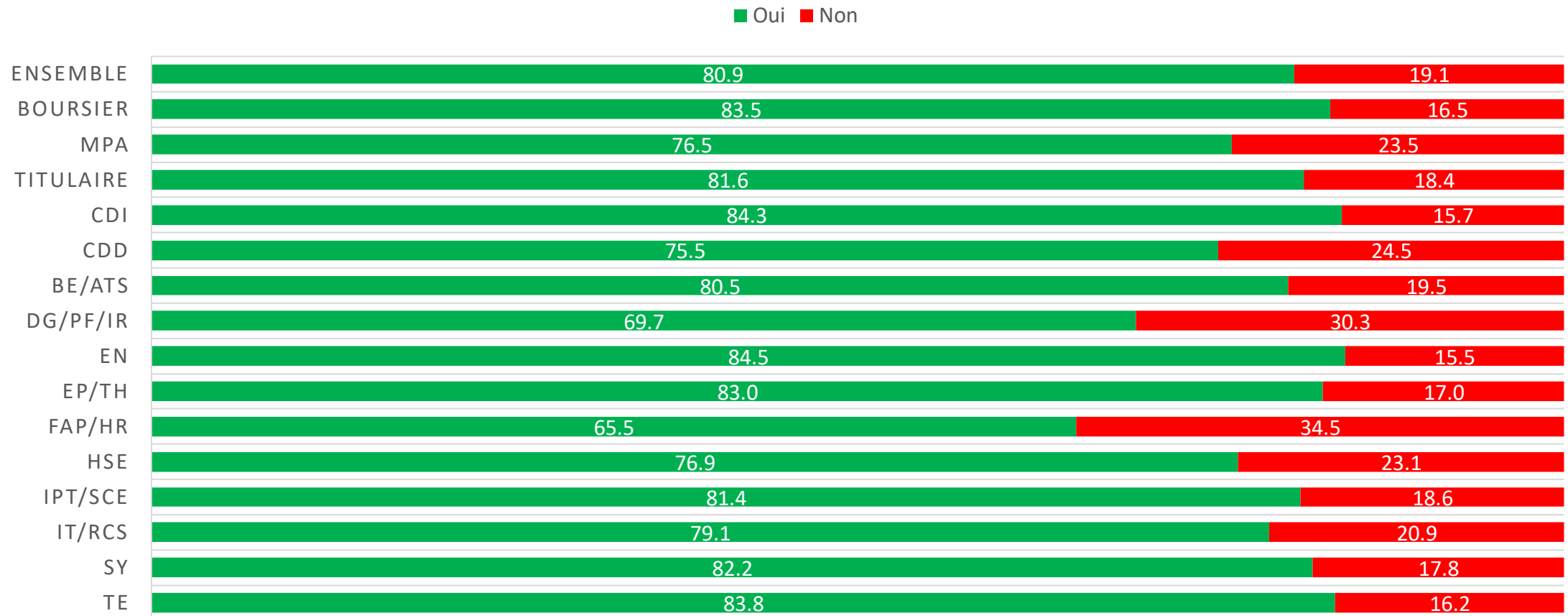


Q37: Avez vous déjà fait appel à l'AP pour un problème personnel au cours de ces trois dernières années?



65,5% des personnes ayant fait appel à l'AP ont été satisfaites

Q39 : En cas de besoin, conseillerez-vous à vos collègues de solliciter le support de l'AP?



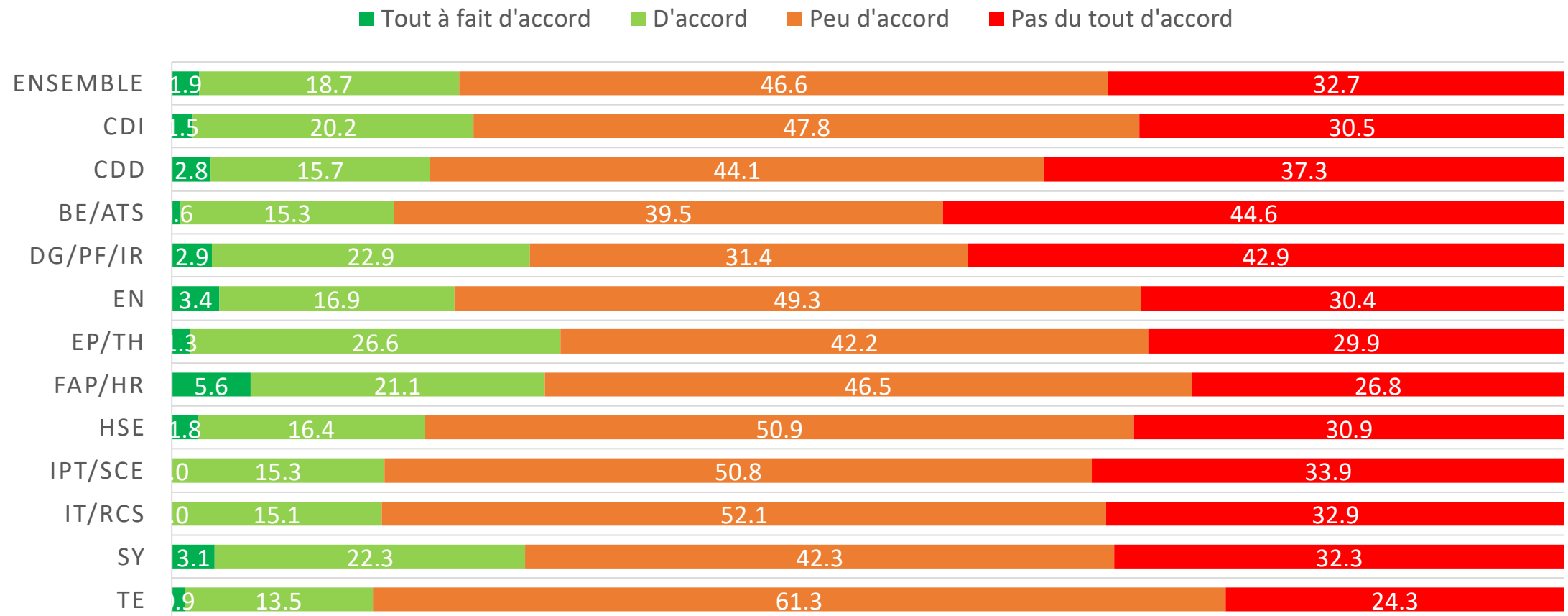
Q40: Quels moyens de communication souhaiteriez-vous que l'AP renforce?
(nombre d'occurrences)

Les sites web (public, membres, délégués)	726
Les réunions publiques	643
L'Echo	557
Les délégués au Conseil du personnel	336
Les panneaux d'affichage	246
La page Facebook	96
Les brochures	93

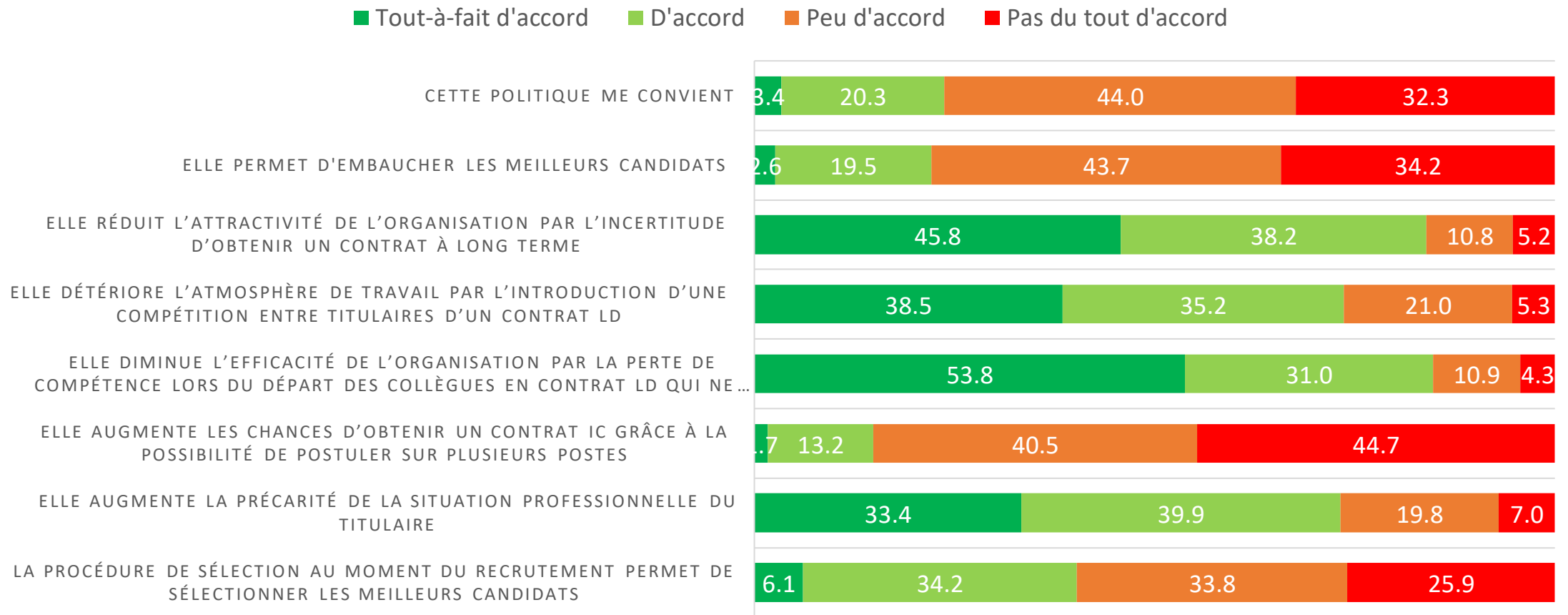
Q41: Êtes-vous membre de l'Association du personnel?



Q44 Pensez-vous que l'actuelle politique des contrats permette de remplir l'objectif d'engager, dans tous ses Etats membres, les titulaires de la plus haute compétence et de la plus grande intégrité nécessaires à l'exécution de sa mission ?



Q45: Donnez votre avis sur la politique actuelle des contrats



Q47: A l'avenir, quelles sont vos attentes concernant la politique des contrats au CERN?

■ Tout-à-fait d'accord ■ D'accord ■ Peu d'accord ■ Pas du tout d'accord

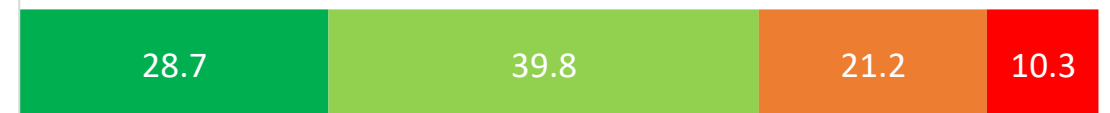
AVOIR PLUS D'INFORMATIONS, DE TRANSPARENCE, ET DES CERTITUDES PLUS RAPIDES PAR RAPPORT À MA SITUATION



QUE LE CERN DÉCIDE D'ATTRIBUER UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PLUS RAPIDEMENT QU'AUJOURD'HUI



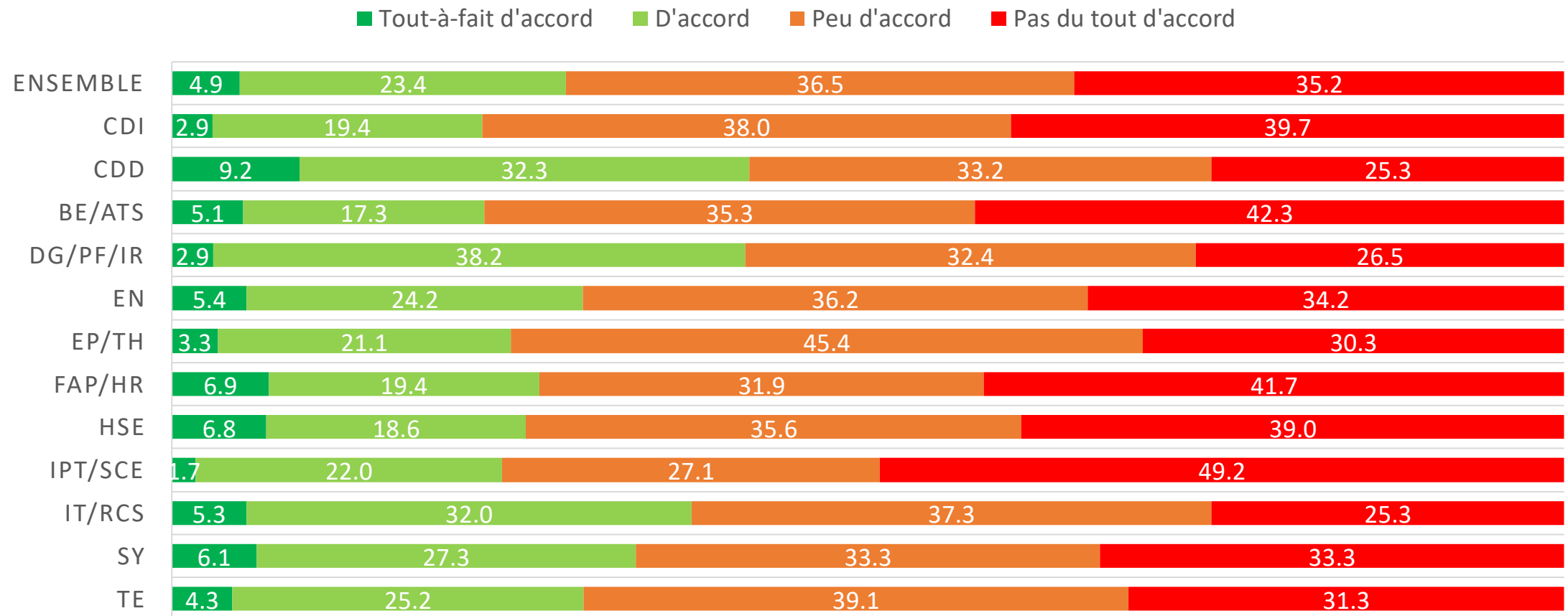
QUE LE CERN DÉCIDE D'ATTRIBUER UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE APRÈS MAXIMUM 5 ANNÉES DE SERVICE COMME MPE



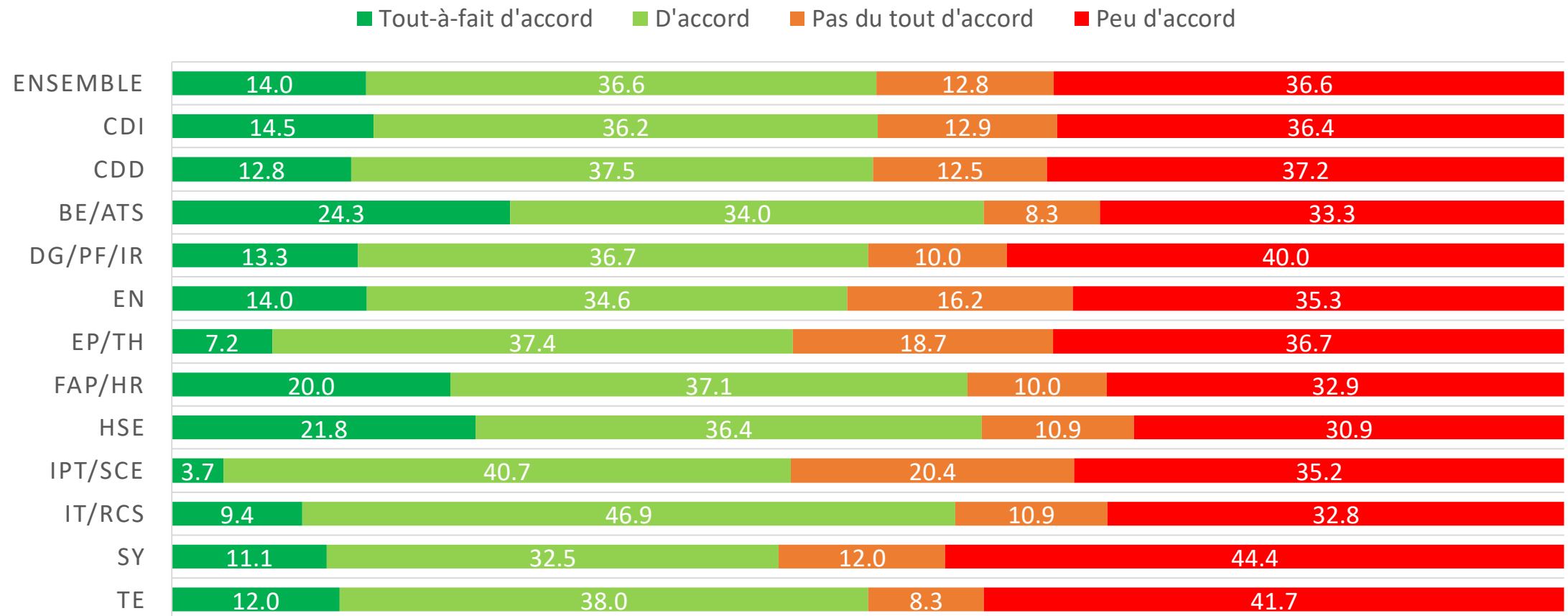
QUE LE CERN ANNONCE DÈS LA PUBLICATION DU POSTE S'IL EST À COURT OU LONG TERME



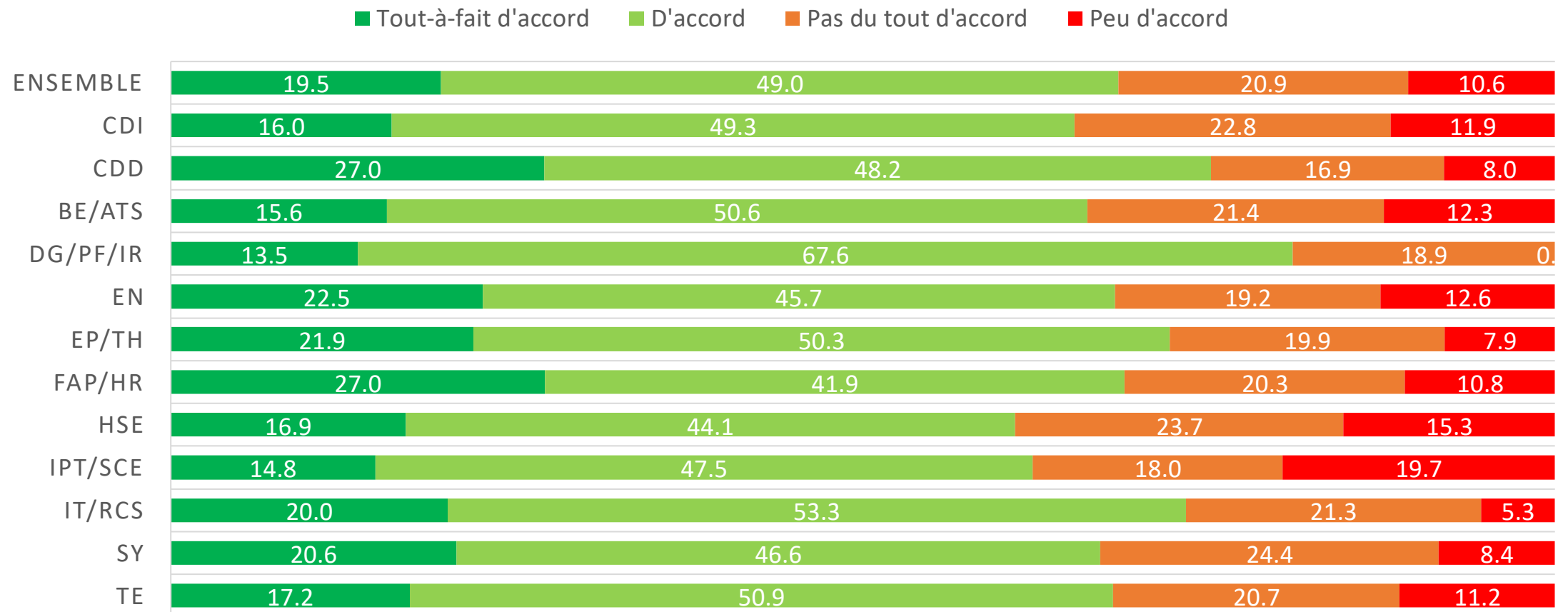
Q48 : De façon générale, le système de reconnaissance du mérite actuel reste un élément de motivation



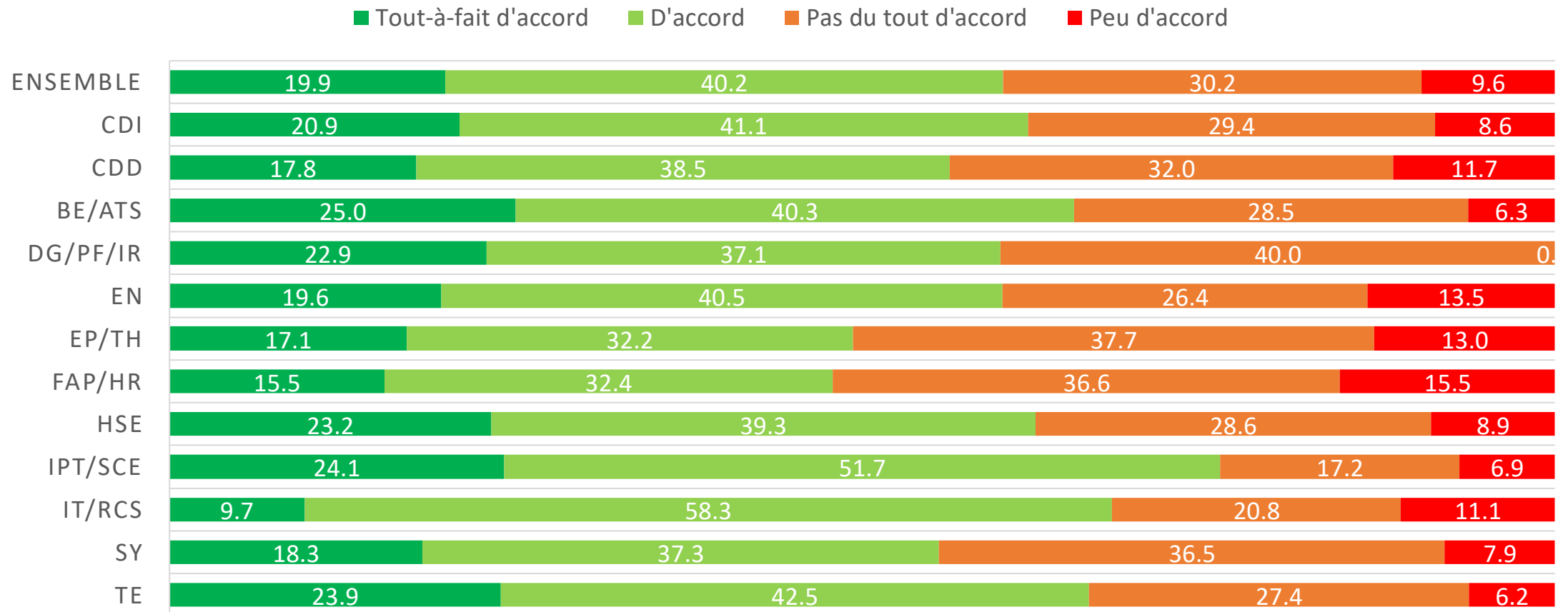
Q49 : L'appréciation de la performance individuelle est trop mise en avant par rapport aux résultats d'équipe



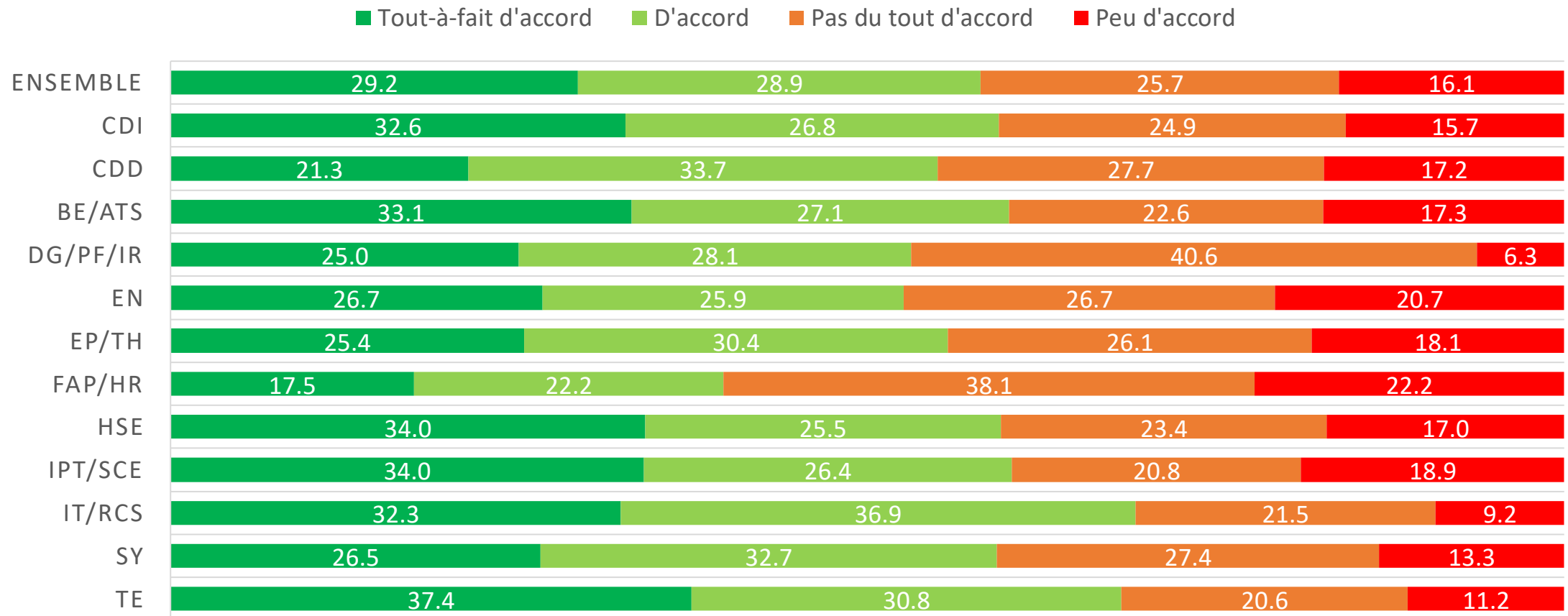
Q50: L'entretien annuel avec mon superviseur permet de reconnaître individuellement mon travail



Q51 : On discute, mais les effets ne se font pas toujours sentir

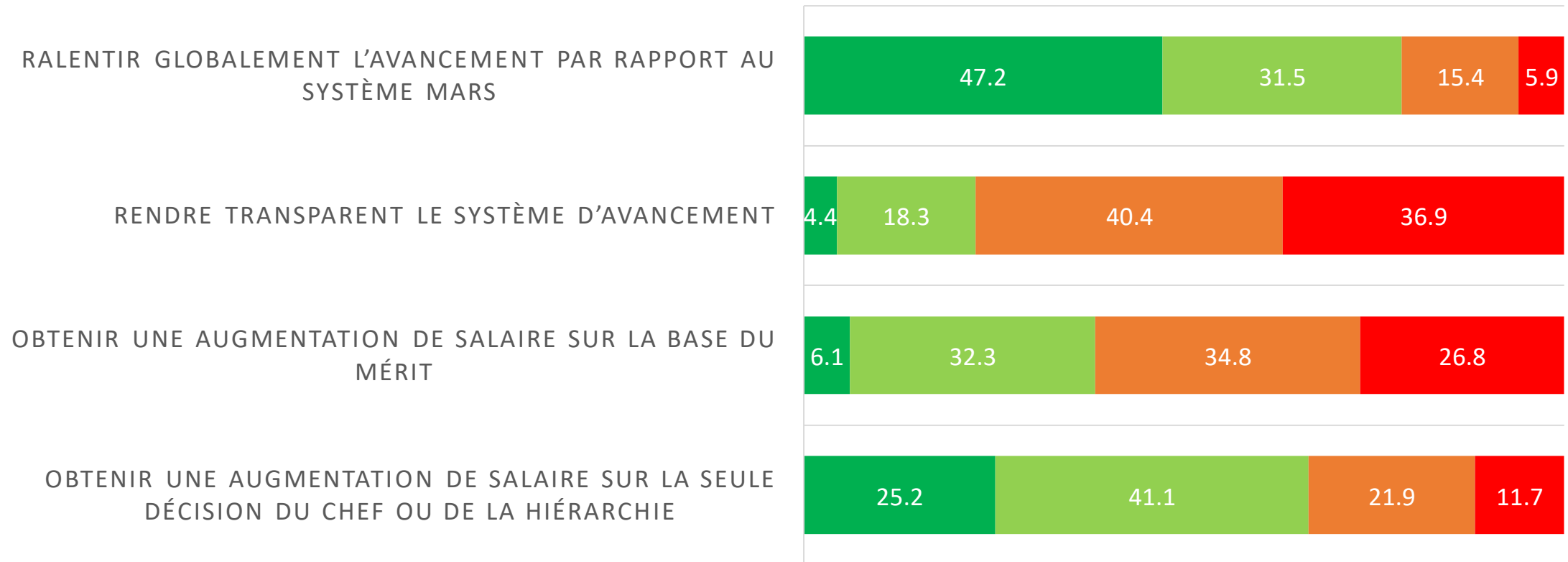


Q52: Je souhaiterais que les résultats de l'exercice d'avancement soient publiés

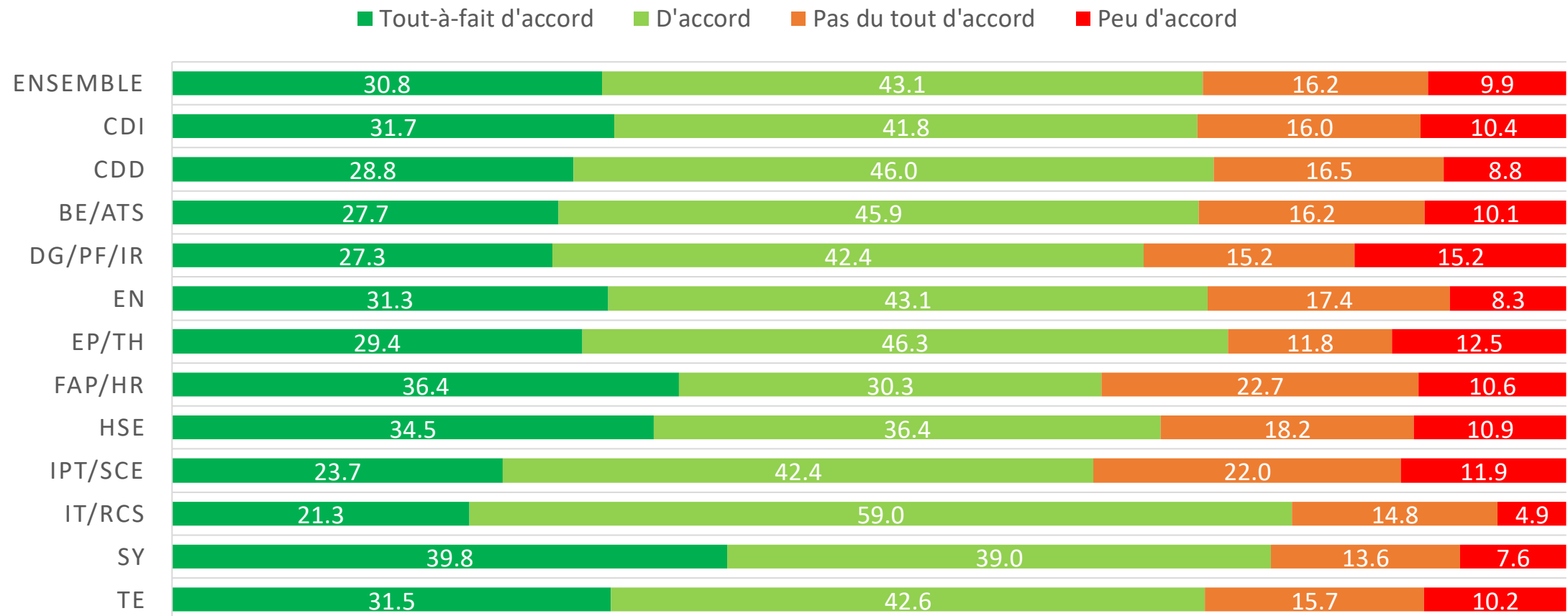


Q53: Le système MERIT permet de

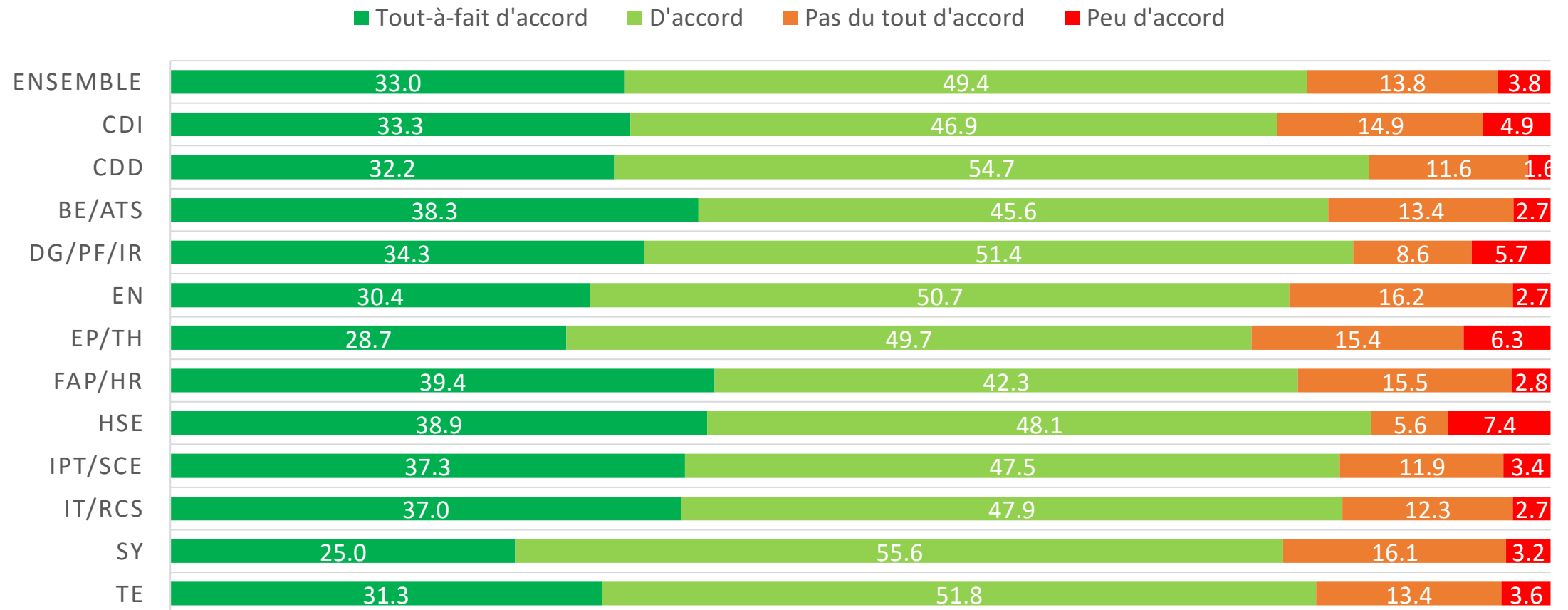
■ Tout-à-fait d'accord ■ D'accord ■ Peu d'accord ■ Pas du tout d'accord



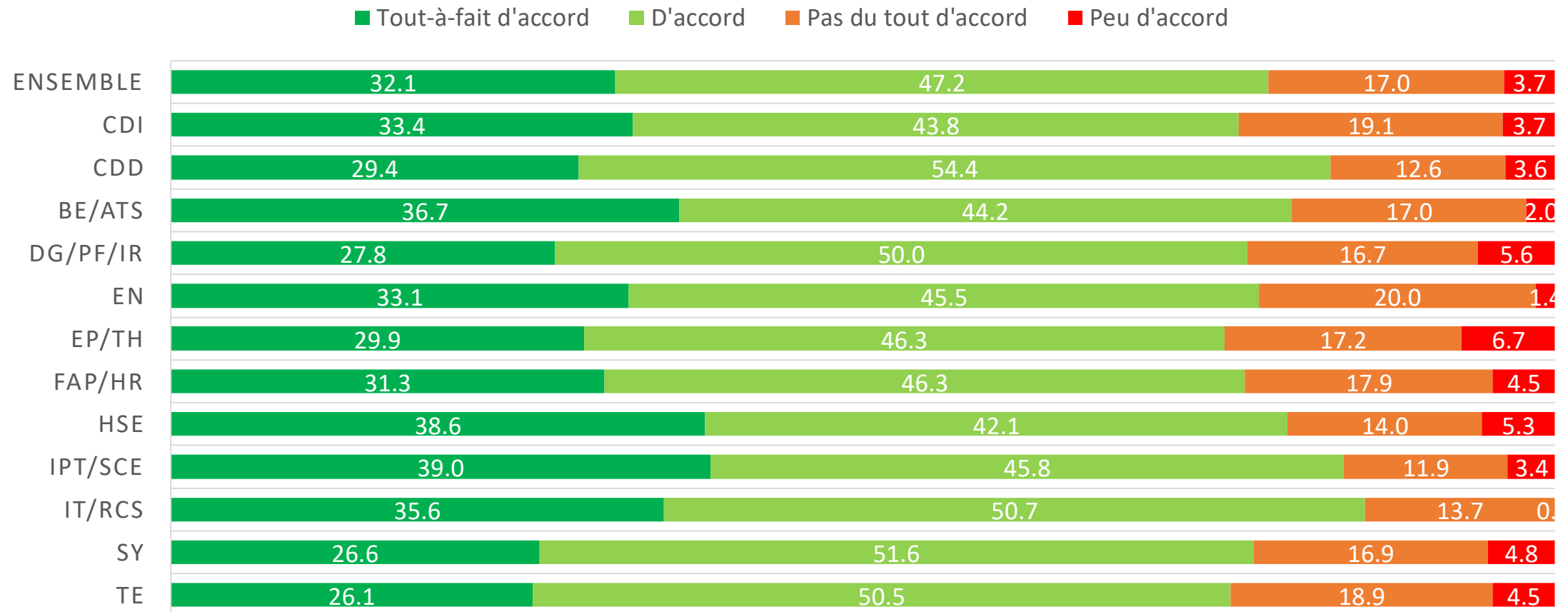
Q54: Durant l'entretien MERIT je me sens suffisamment en confiance pour adresser à mon superviseur mes inquiétudes ou les pistes d'améliorations de son leadership



Q55: L'évaluation confidentielle des superviseurs par les supervisés devrait se faire systématiquement et sur une base régulière

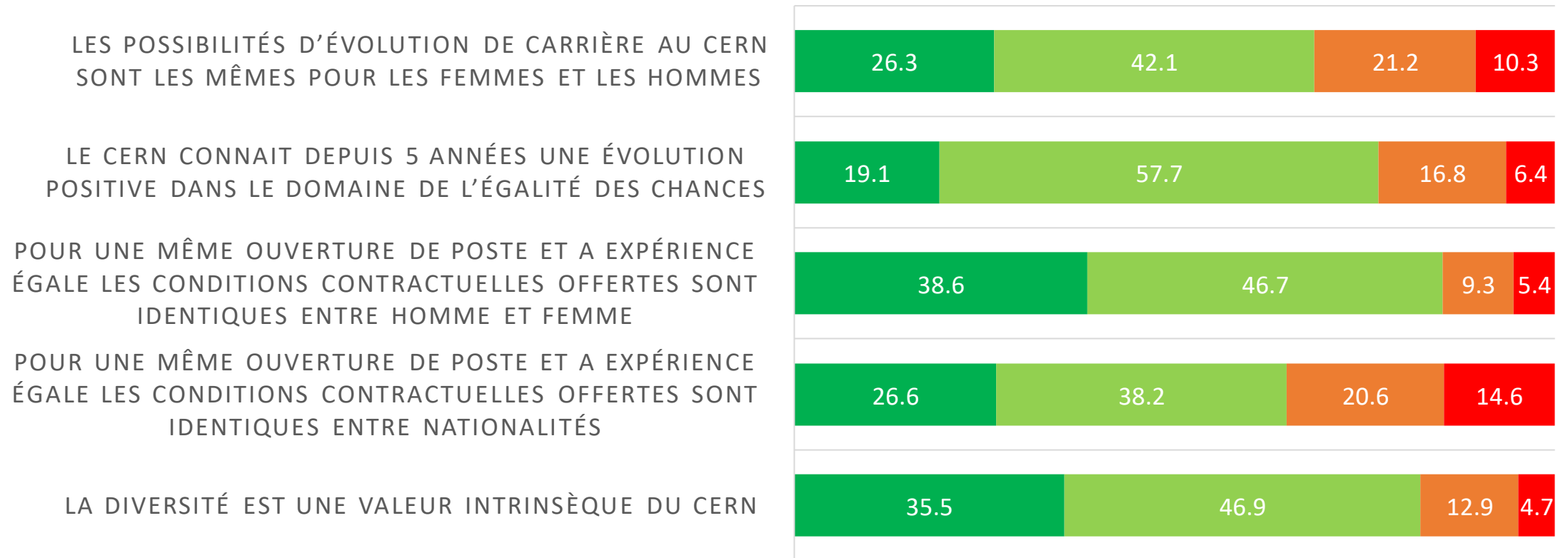


Q56: L'exercice d'évaluation des superviseurs par les supervisés serait un atout pour améliorer l'efficacité de mon équipe

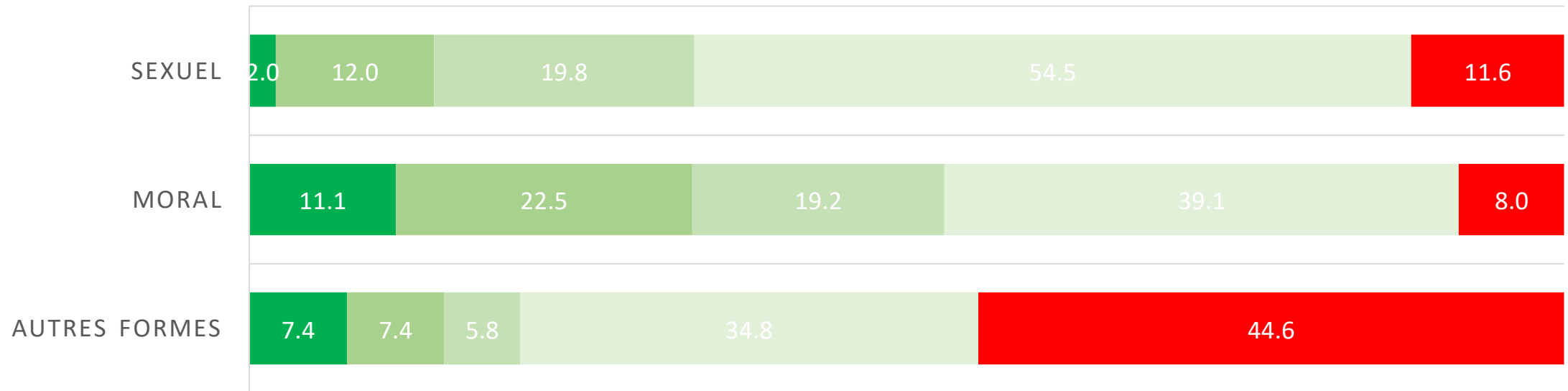


Q57: Quelle est votre opinion concernant les points ci-dessous?

■ Tout-à-fait d'accord ■ D'accord ■ Peu d'accord ■ Pas du tout d'accord

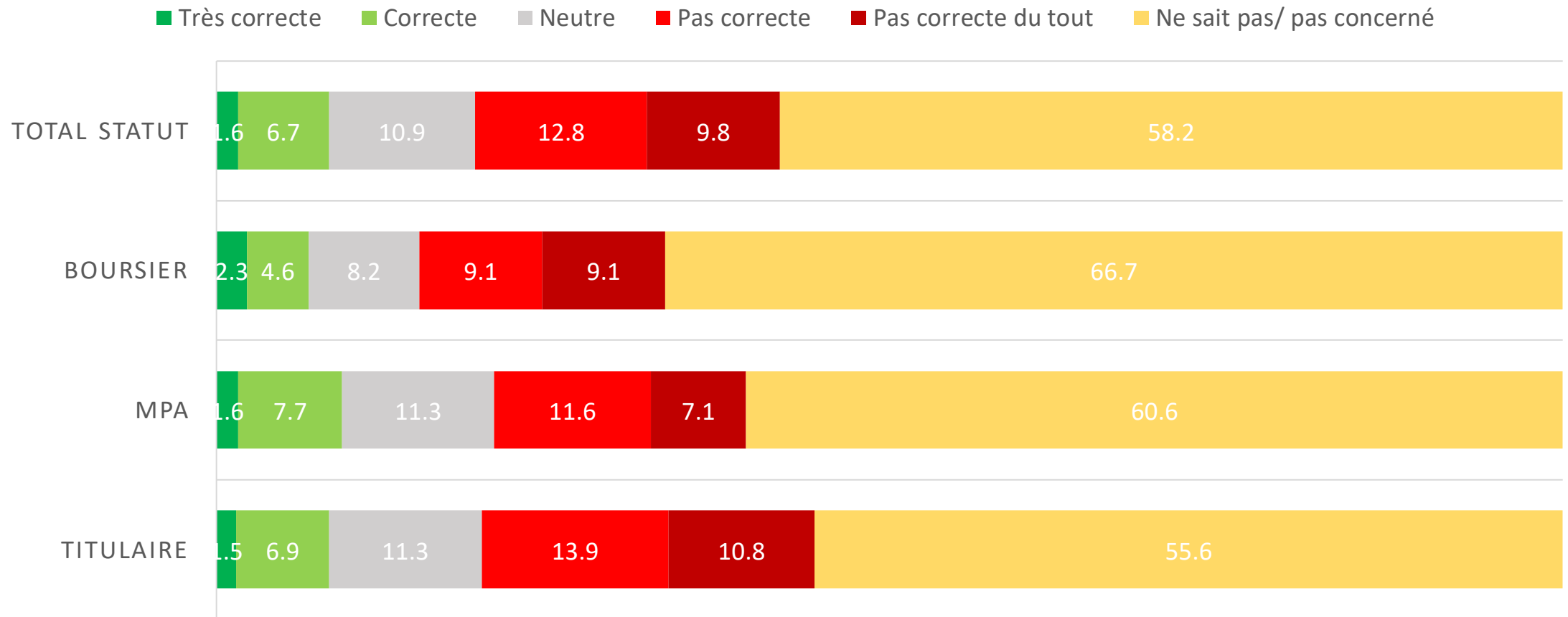


Q59: Au CERN, il y a du harcèlement

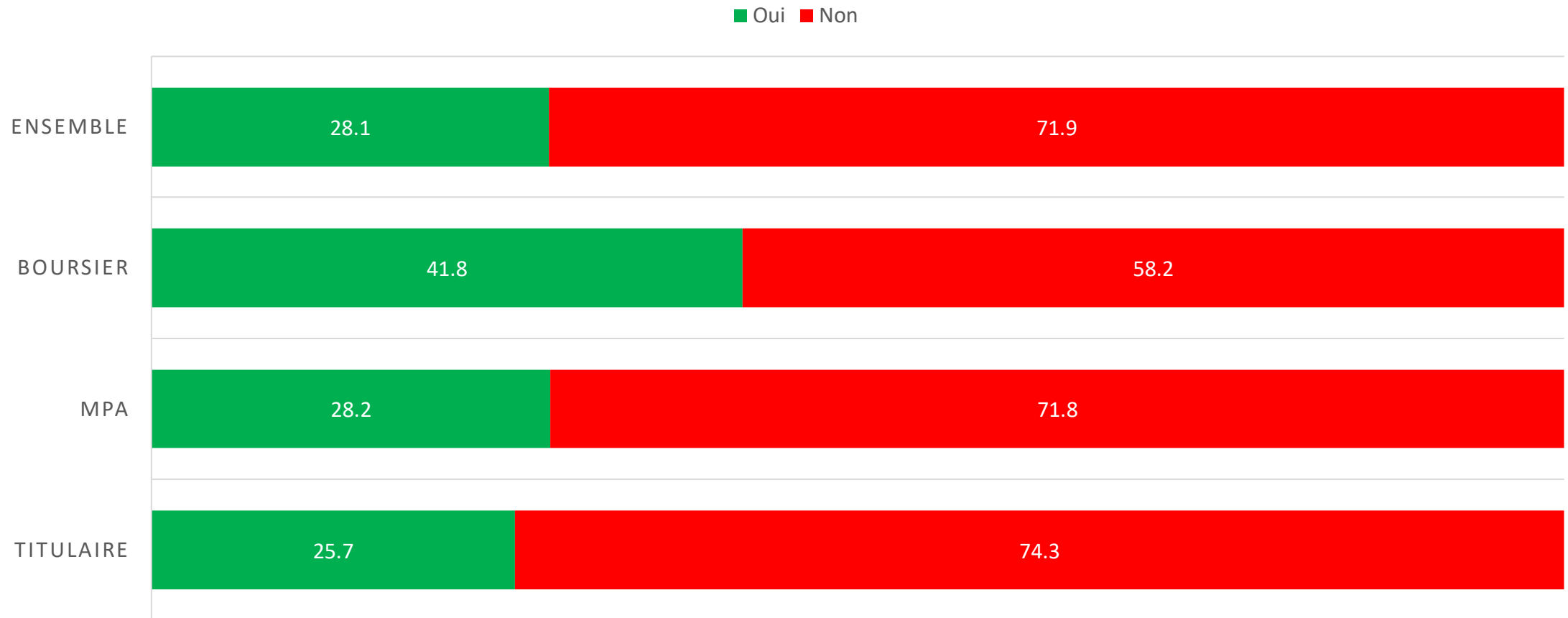


- Oui, j'en suis ou j'en a été victime
- Oui, je connais personnellement au moins un.e collègue qui en a été victime
- Oui, j'ai entendu parler d'un ou plusieurs cas (pas personnellement connu)
- Oui, cela doit certainement exister
- Non, je pense que cela n'existe pas

Q60: Concernant les cas de harcèlements sexuels ou moraux: La prise en charge de la situation a été

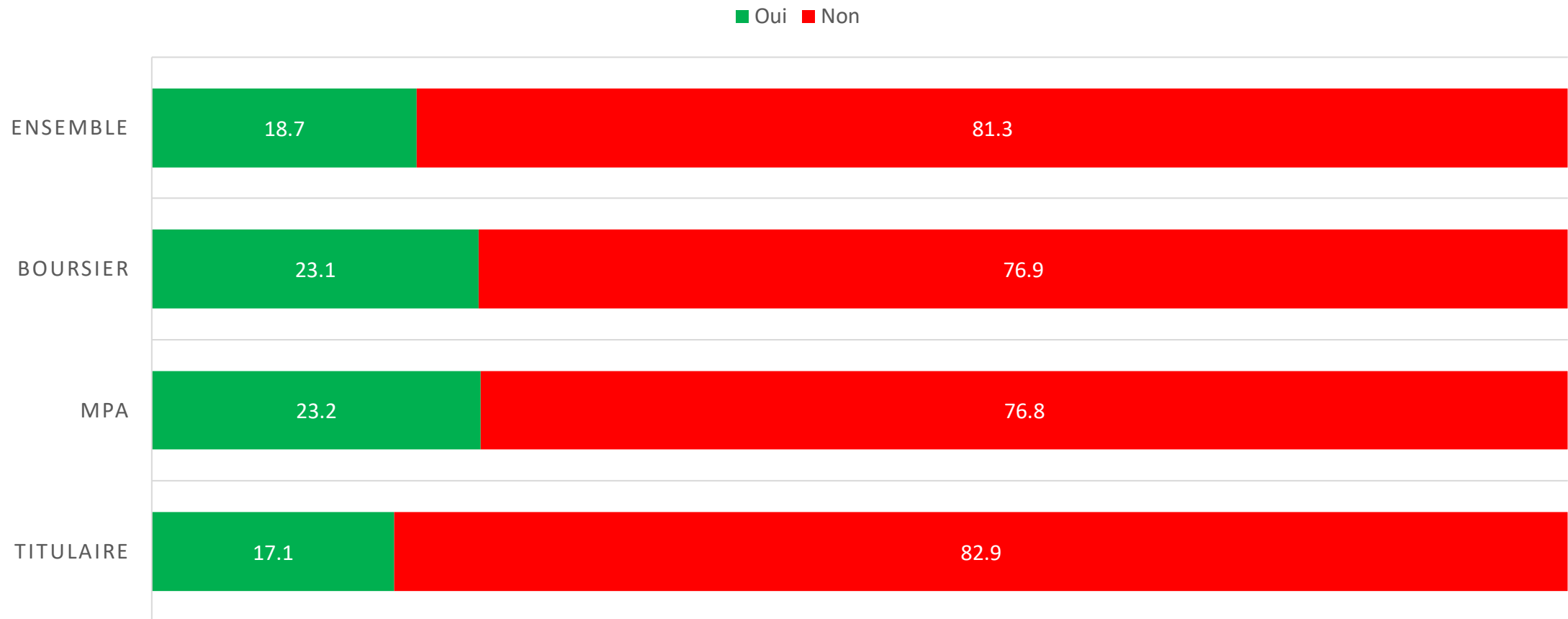


Q61 : La victime a été reconnue comme telle?



Q62: Y'a t-il eu sanction en cas de harcèlement avéré?

Q63: La victime a-t-elle été informée de la sanction disciplinaire à l'encore de l'harceleur → nombre insuffisant de réponses pour une représentation graphique



Q65: A quel type de discrimination ou harcèlement pensez-vous?

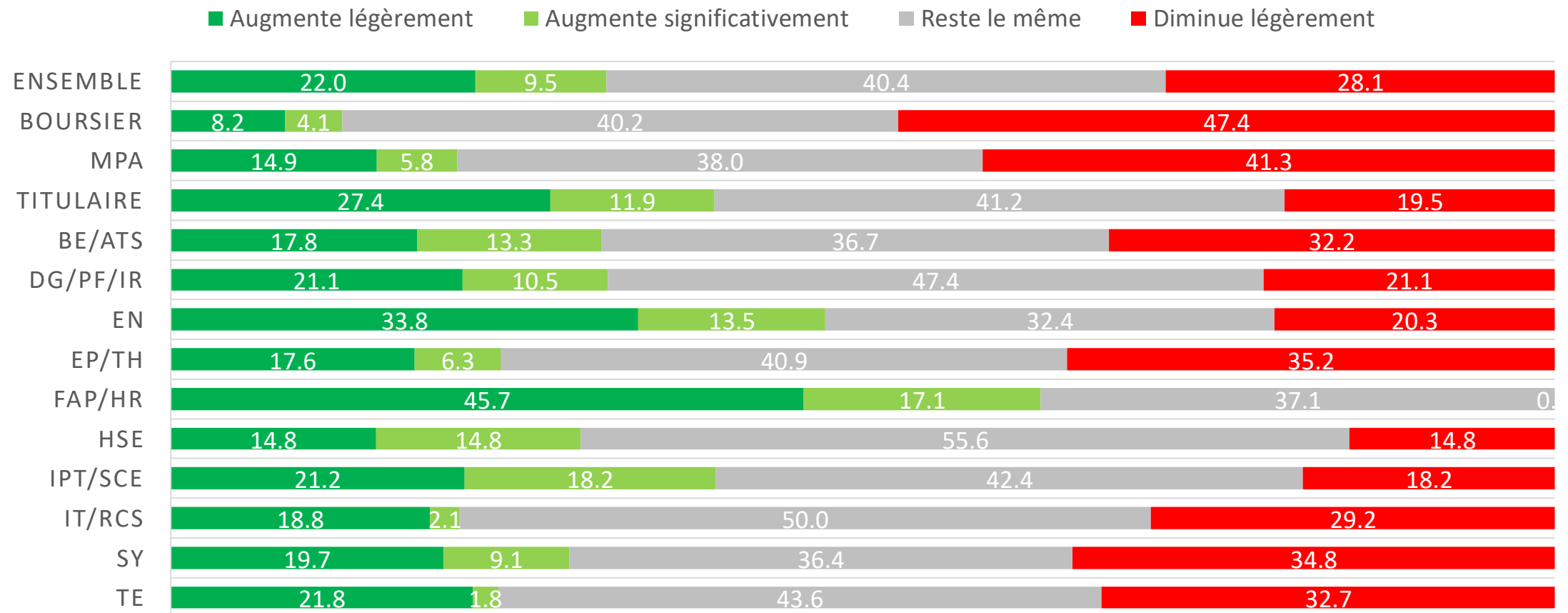
Nombre d'occurrence de mots-clés

- Nationalité, 161
- Racisme, 100
- Genre, 60
- Religion, 58
- Contrat, 47
- Origine, 29
- Langue, 24
- Education, 17
- Age, 12
- Handicap, 10
- LGBT, 10

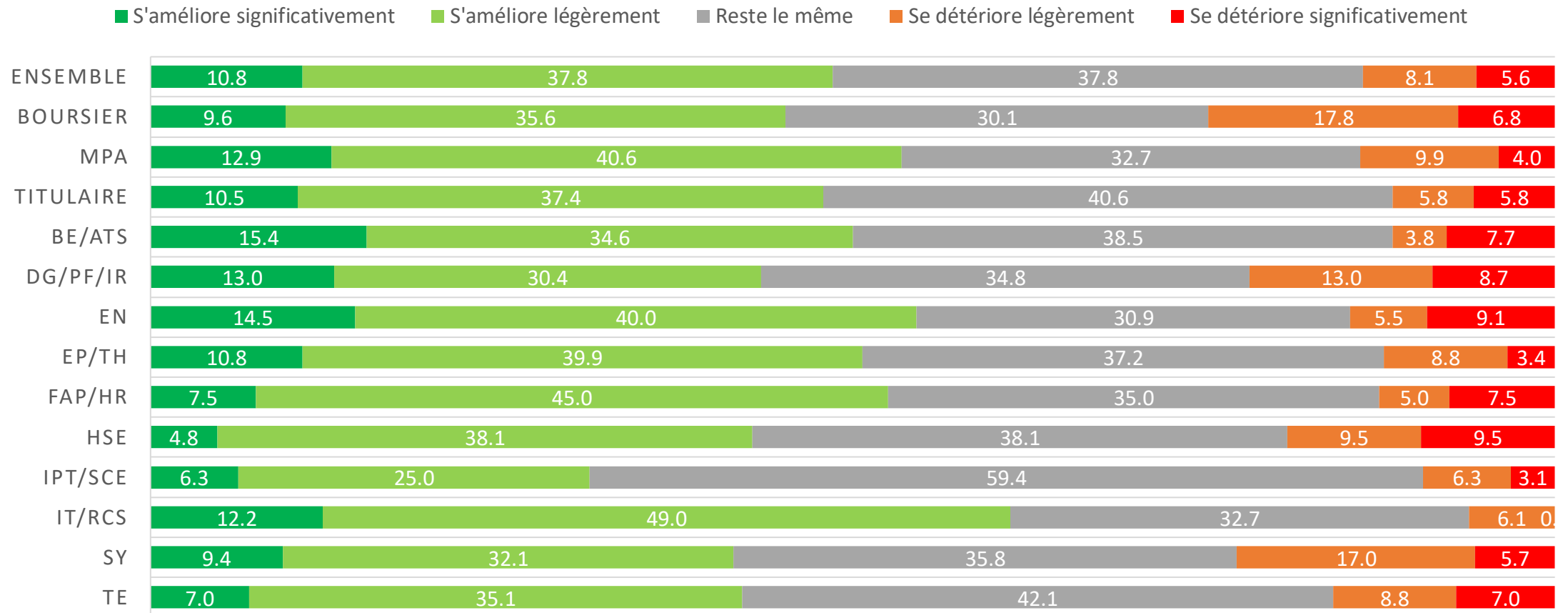
La majorité des cas mentionnés (845 réponses) font référence à de la discrimination

De nombreuses autres réponses sont inclassables (par exemple, discrimination envers femmes enceintes, différences entre sites de Meyrin et de Prevezin, agression relationnelle, mobbing basé sur des relations personnelles, congé paternité, etc.)

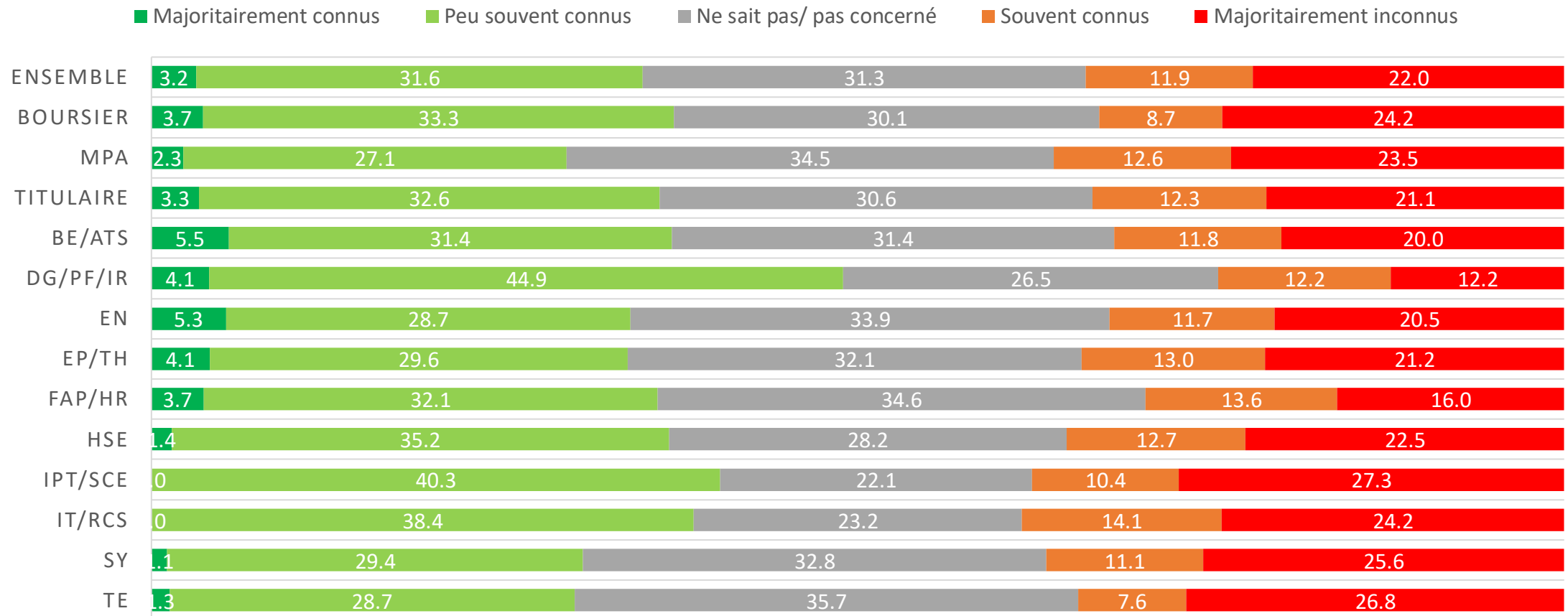
Q66: Comment jugez-vous l'évolution de la problématique du harcèlement moral et sexuel ou de discrimination? Le nombre de cas:



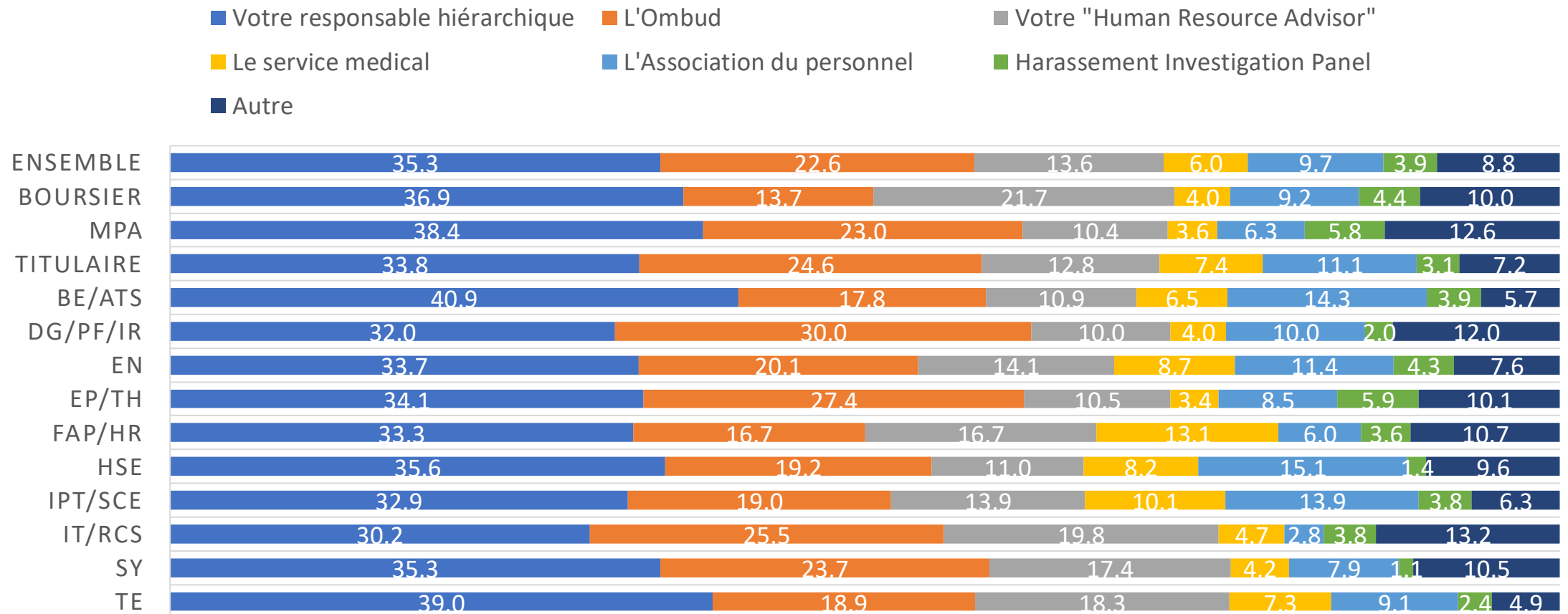
Q67: Comment jugez-vous l'évolution de la problématique du harcèlement moral et sexuel ou de discrimination? La prise en charge des cas connus par l'Organisation:



Q68: Dans quelle mesure selon vous les cas de harcèlement sont connus de l'Organisation

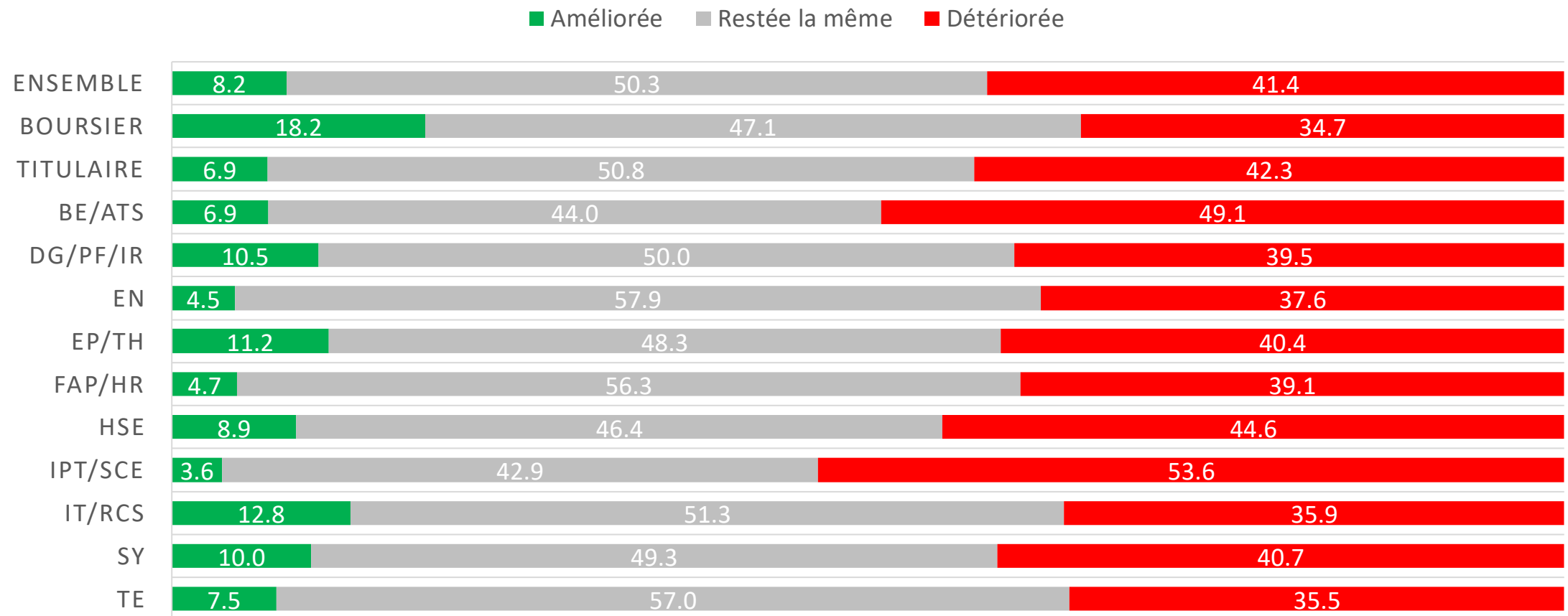


Q69: Si vous étiez harcelé sexuellement ou moralement ou sujet à discrimination, qui contacteriez-vous en priorité?

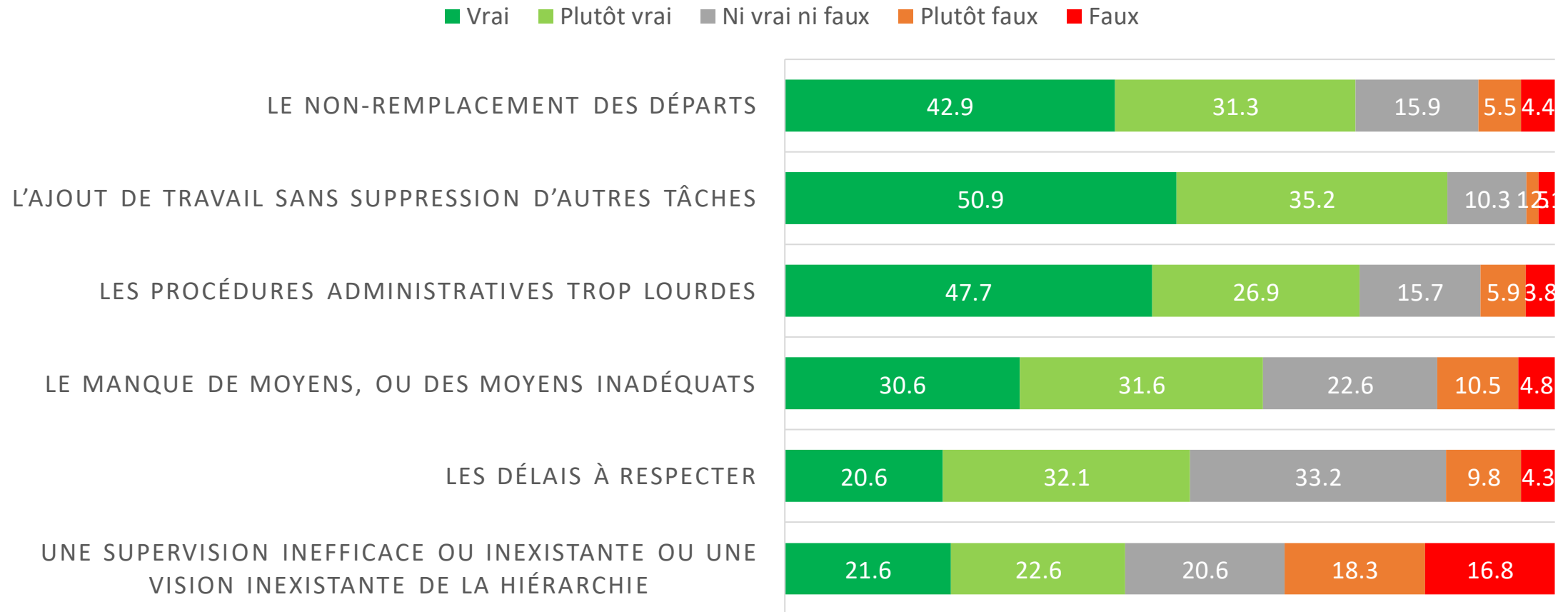


Autres réponses: Collègue, HR, personne

Q70: Par rapport aux résultats de l'enquête 2019 mentionnées ci-dessus, comment considérez-vous l'évolution de la situation? (charge de travail)

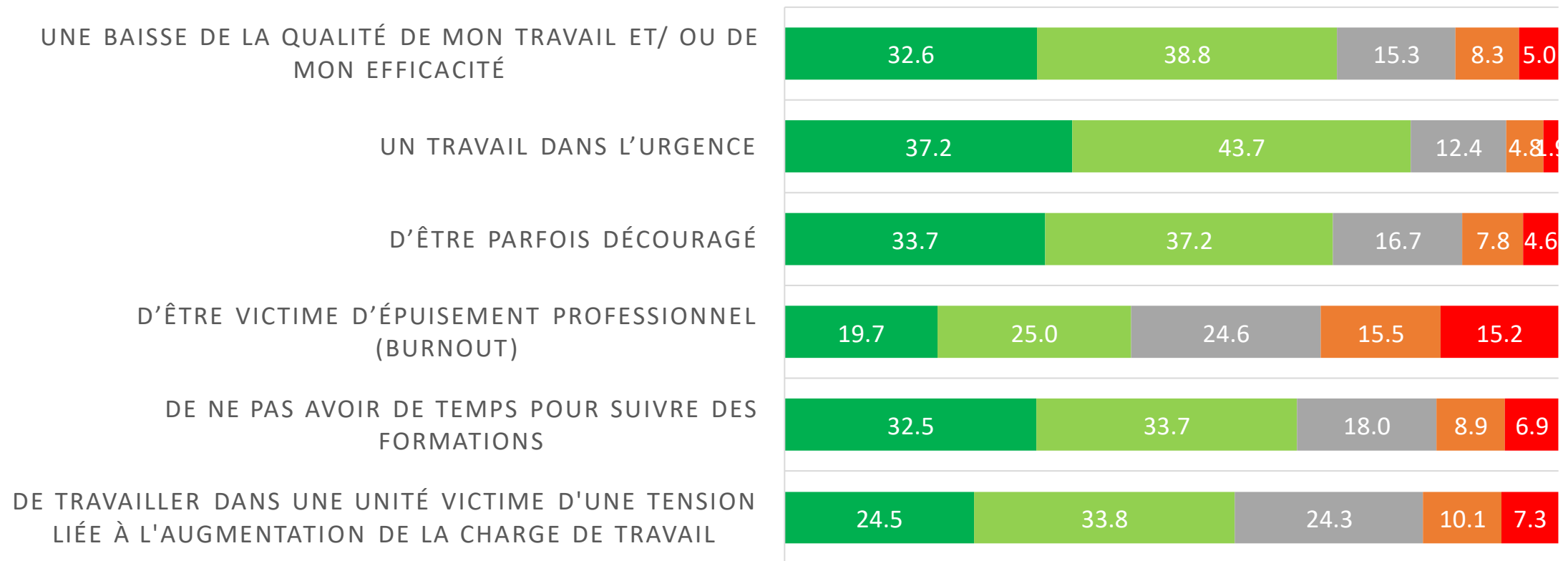


Q71: Ce qui augmente significativement votre charge de travail est:



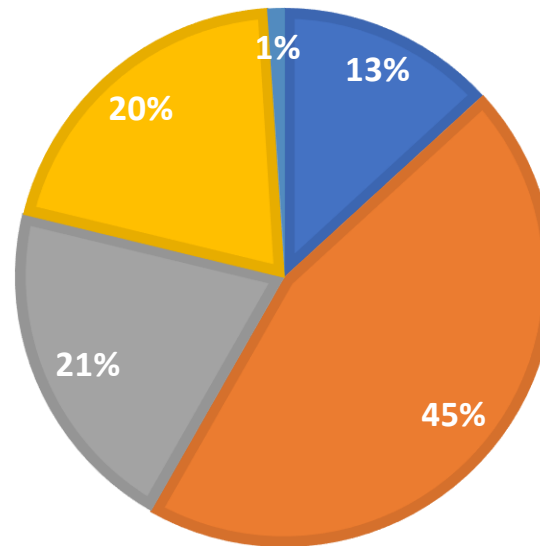
Q72 : Ma surcharge de travail a pour conséquences:

■ Vrai ■ Plutôt vrai ■ Ni vrai ni faux ■ Plutôt faux ■ Faux

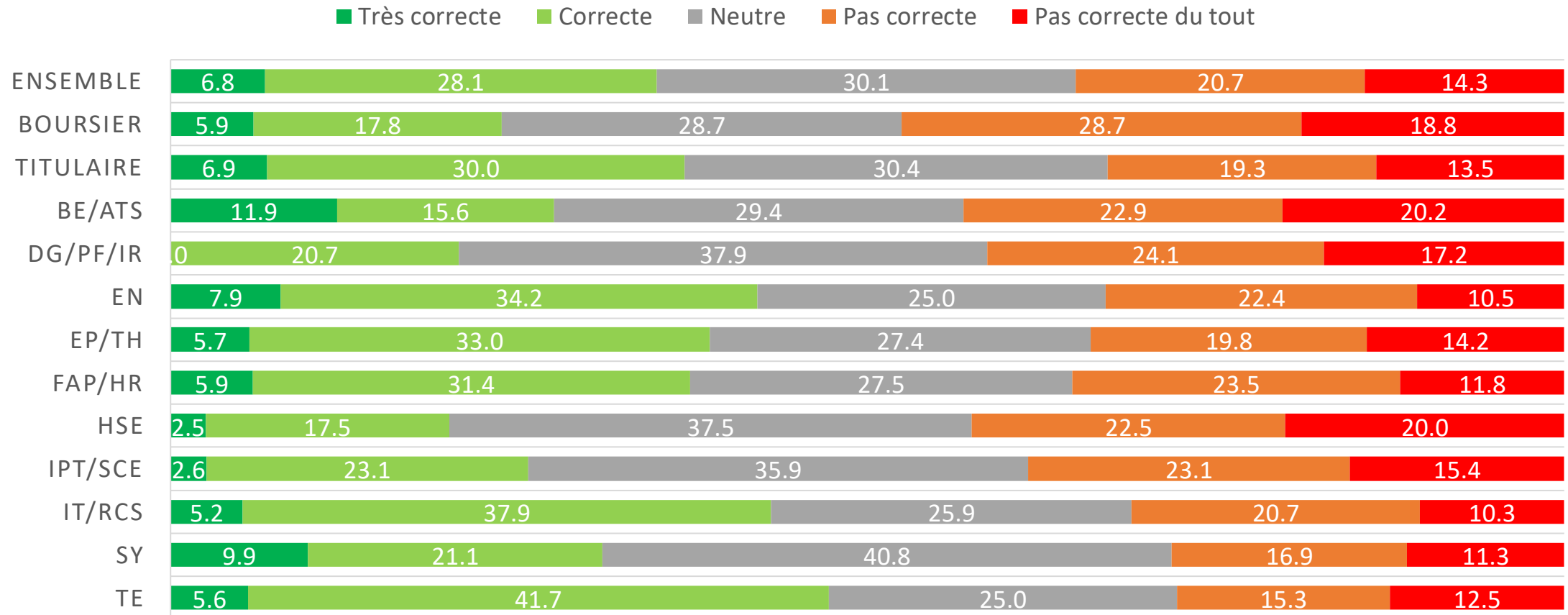


Q73: Au CERN, il existe des cas d'épuisement professionnel (burnout)

- Oui, j'en suis ou j'en a été victime
- Oui, je connais personnellement au moins un.e collègue qui en a été victime
- Oui, j'ai entendu parler d'un ou plusieurs cas (pas personnellement connu)
- Oui, cela doit certainement exister
- Non, je pense que cela n'existe pas

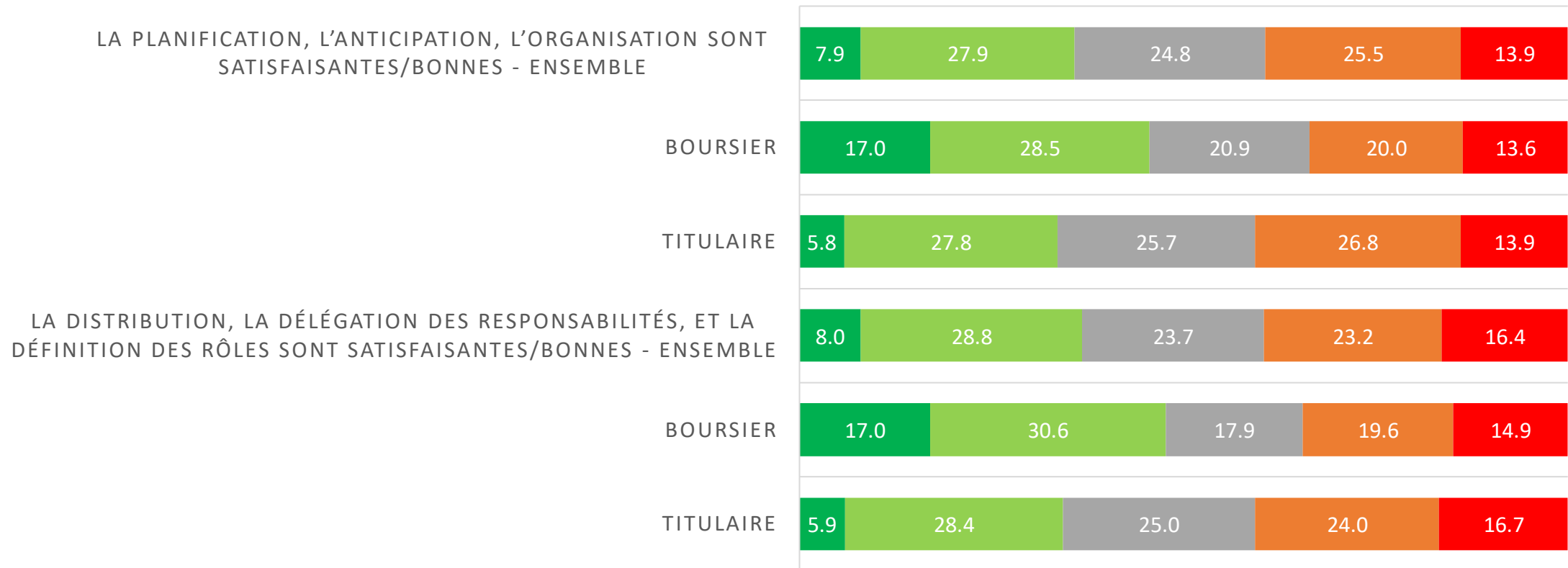


Q74 : La prise en charge de ces situations a été :

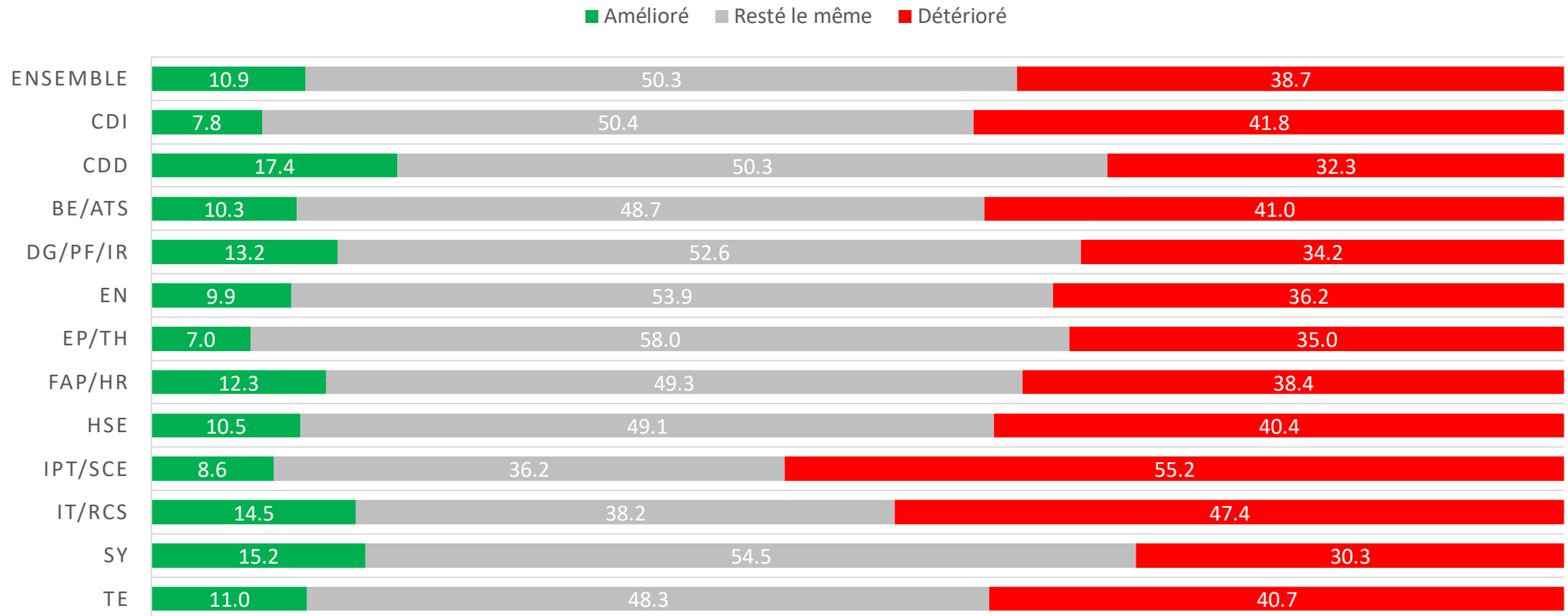


Q75 : Concernant la gestion de la charge de travail:

■ Vrai ■ Plutôt vrai ■ Ni vrai ni faux ■ Plutôt faux ■ Faux



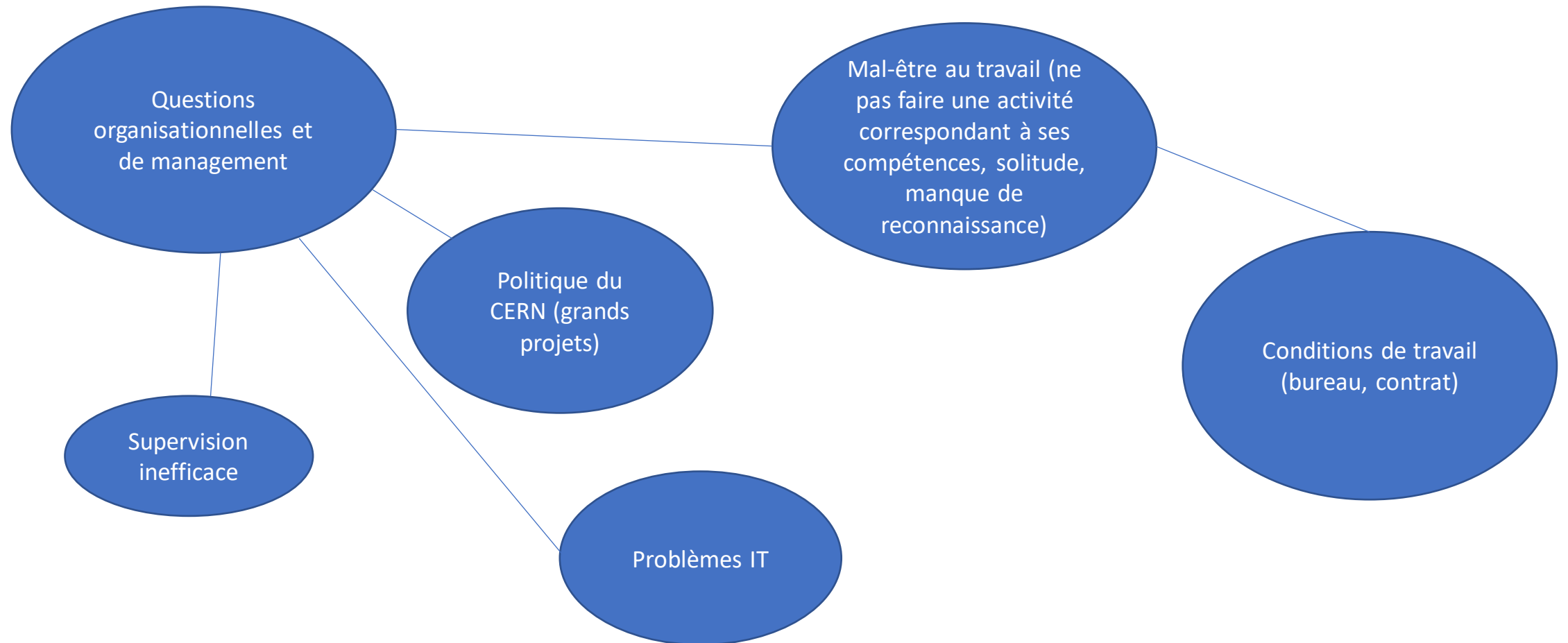
Q76: Mon niveau de motivation professionnelle est:



Q77 : Motifs de démotivation

	Totaux	1er rang
Manque de reconnaissance et/ou confiance de la part de la hiérarchie	215	36
Le ralentissement ou blocage de l'évolution de carrière	207	80
Ambiance dans le groupe ou les équipes	189	45
Micro-management de la hiérarchie	184	68
La surcharge de travail	174	63
Manque d'organisation du travail et/ou de lignes directrices dans le groupe ou unité	151	23
L'inquiétude pour le futur de l'Organisation	123	38
Dégradation constante des conditions sociales et financières offertes	101	20
Conditions de travail insatisfaisantes (Etat des infrastructures et services offerts sur le site)	83	5
Manque d'autonomie dans vos fonctions	63	9
Manque de travail	19	7

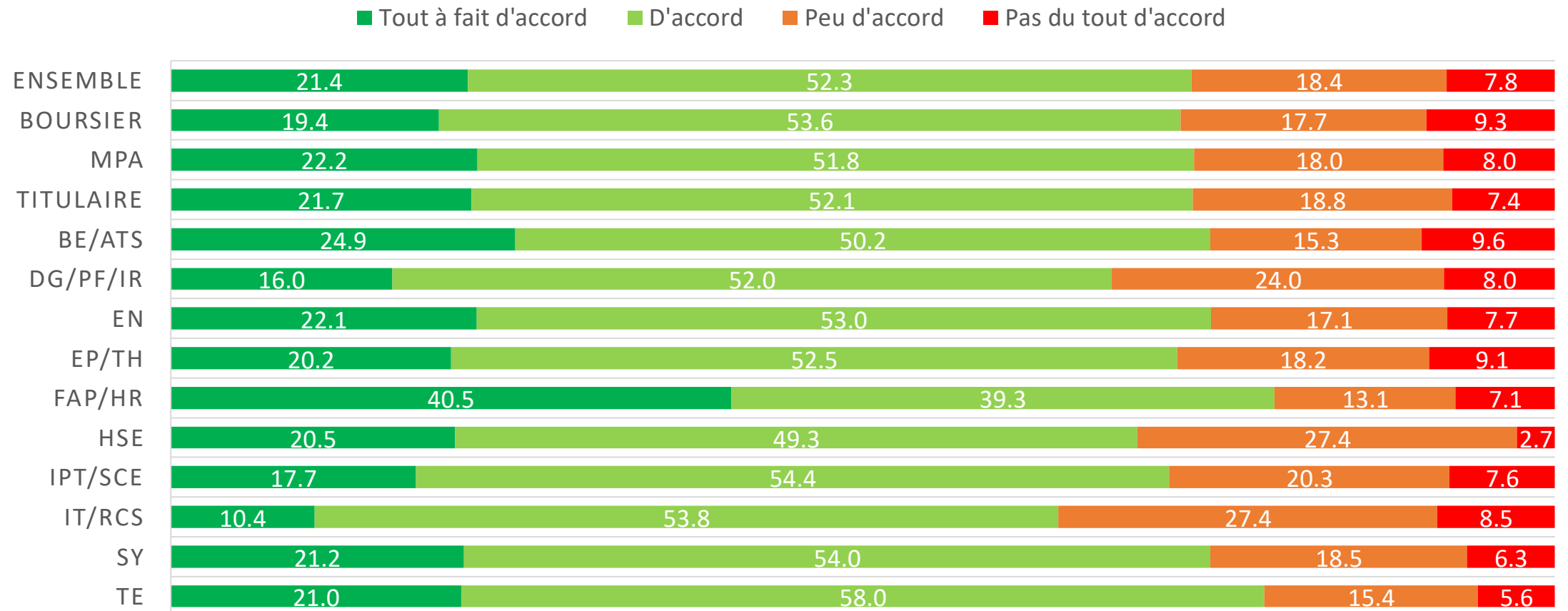
Q78 : Autres motifs de démotivation



Q79: Qu'est-ce qui motive plus particulièrement

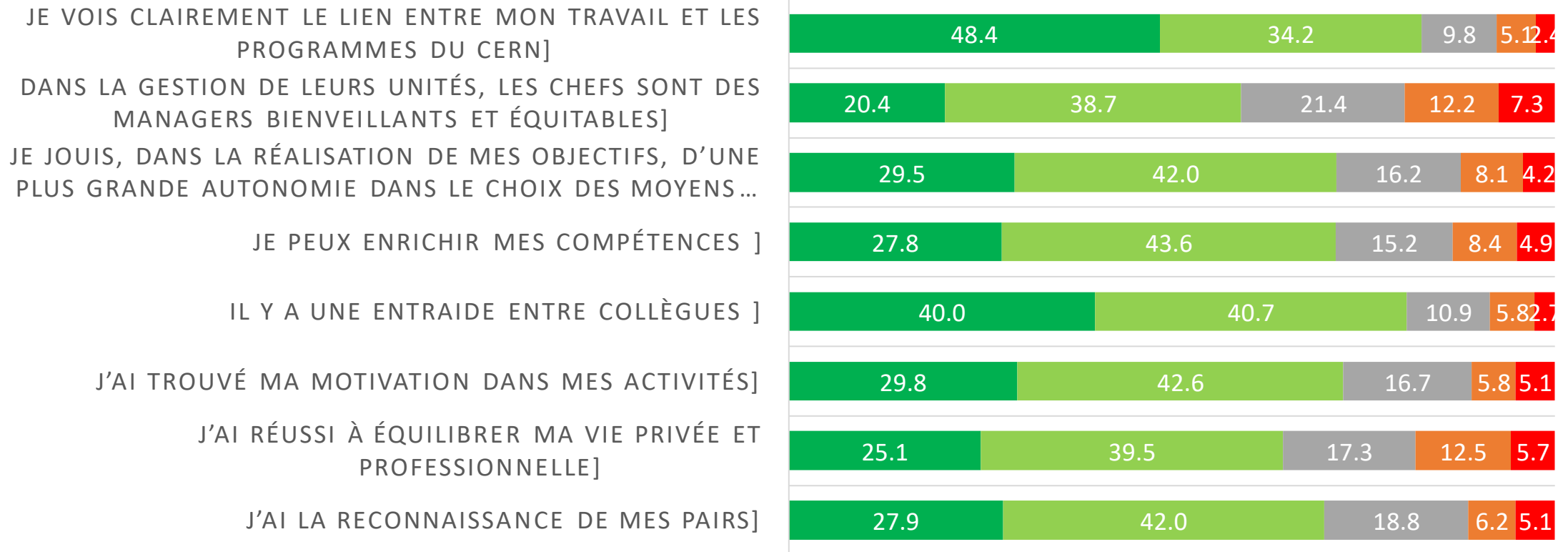
	Totaux	1er rang
Intérêt dans votre travail (Champ d'activité)	687	313
Bonne ambiance dans le groupe ou les équipes	651	169
Autonomie dans vos fonctions	494	48
Relation de confiance avec la hiérarchie	470	156
Intérêt à travailler dans une organisation scientifique telle que le CERN	448	88
Préservation équilibre vie privée et professionnelle	359	48
Conditions sociales et financières offertes	351	63
La reconnaissance de la hiérarchie	294	19
Evolution de carrière	293	74
Bonne organisation du travail dans le groupe ou unité	157	10
Faire partie de la communauté scientifique internationale	149	17
Conditions de travail satisfaisantes (Etat des infrastructures et services offerts sur le site)	143	8
Charge de travail bien calibrée	139	17
Intérêt à travailler dans une organisation internationale	135	9

Q81: Mon environnement de travail (bureau, laboratoire, salle de réunion) est adéquat et motivant

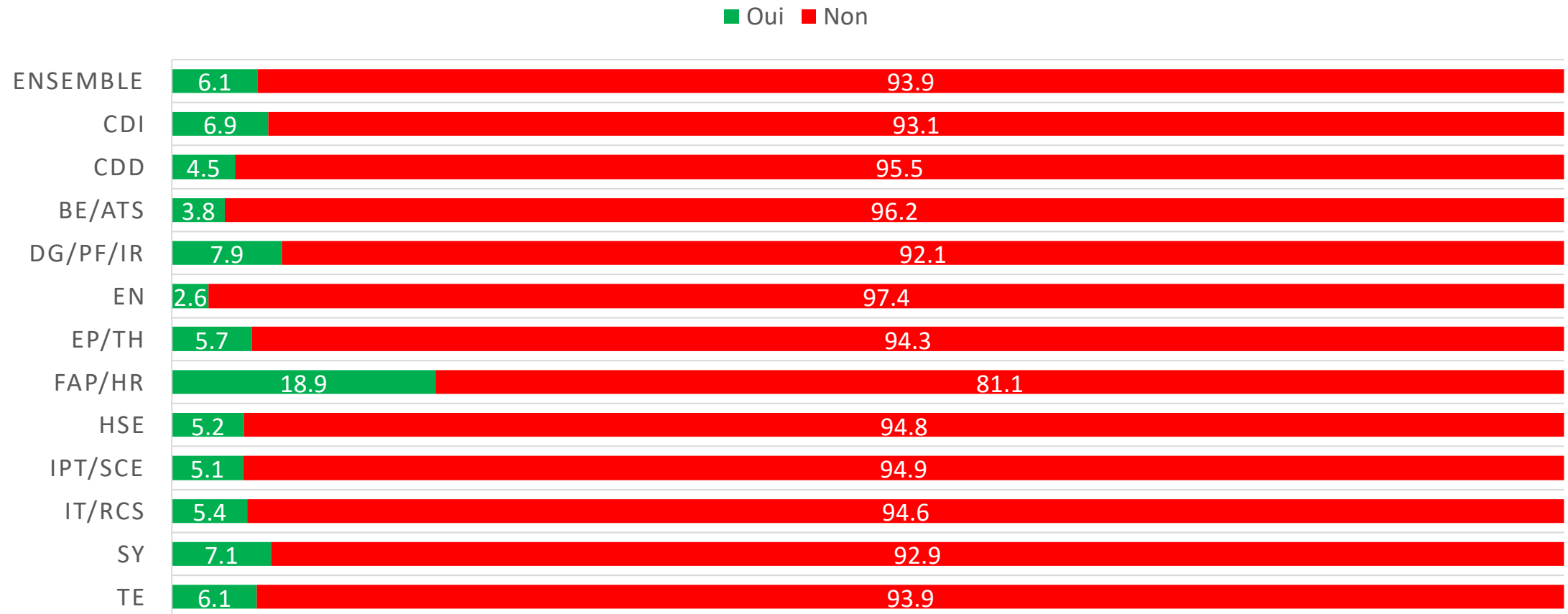


Q82: Dans mon environnement de travail:

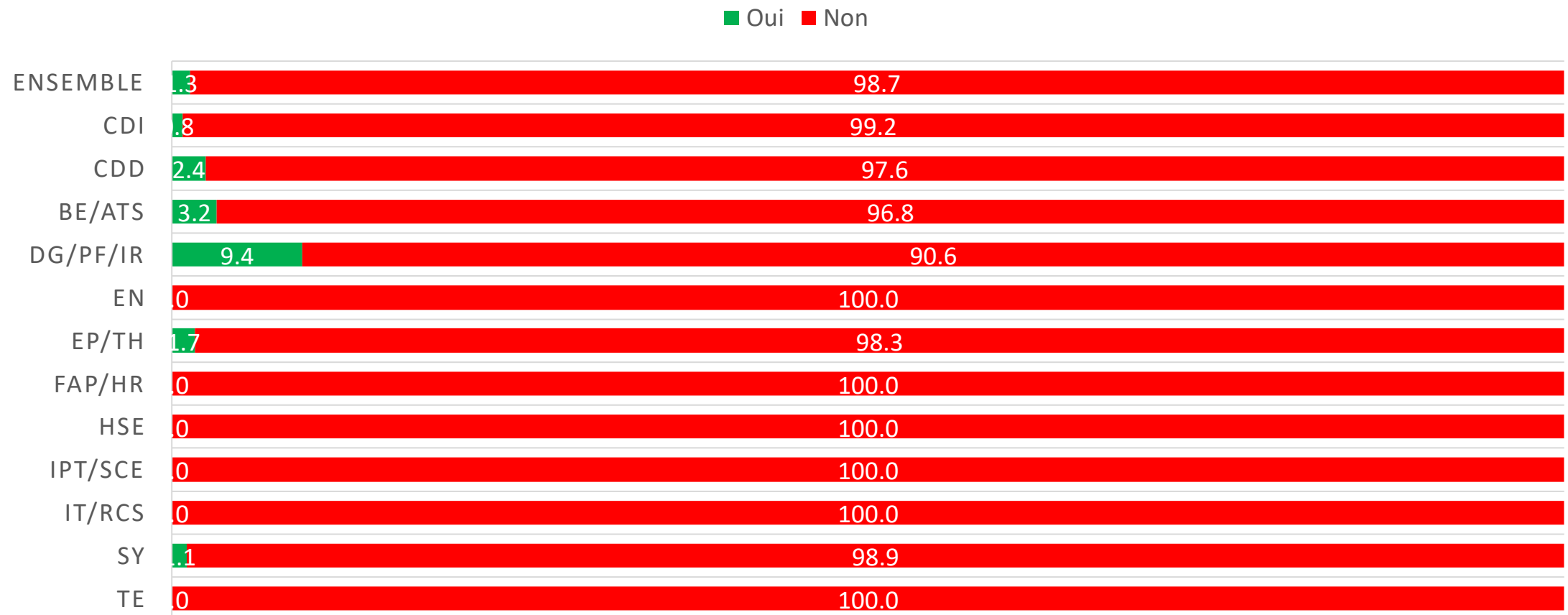
■ Vrai ■ Plutôt vrai ■ Ni vrai ni faux ■ Plutôt faux ■ Faux



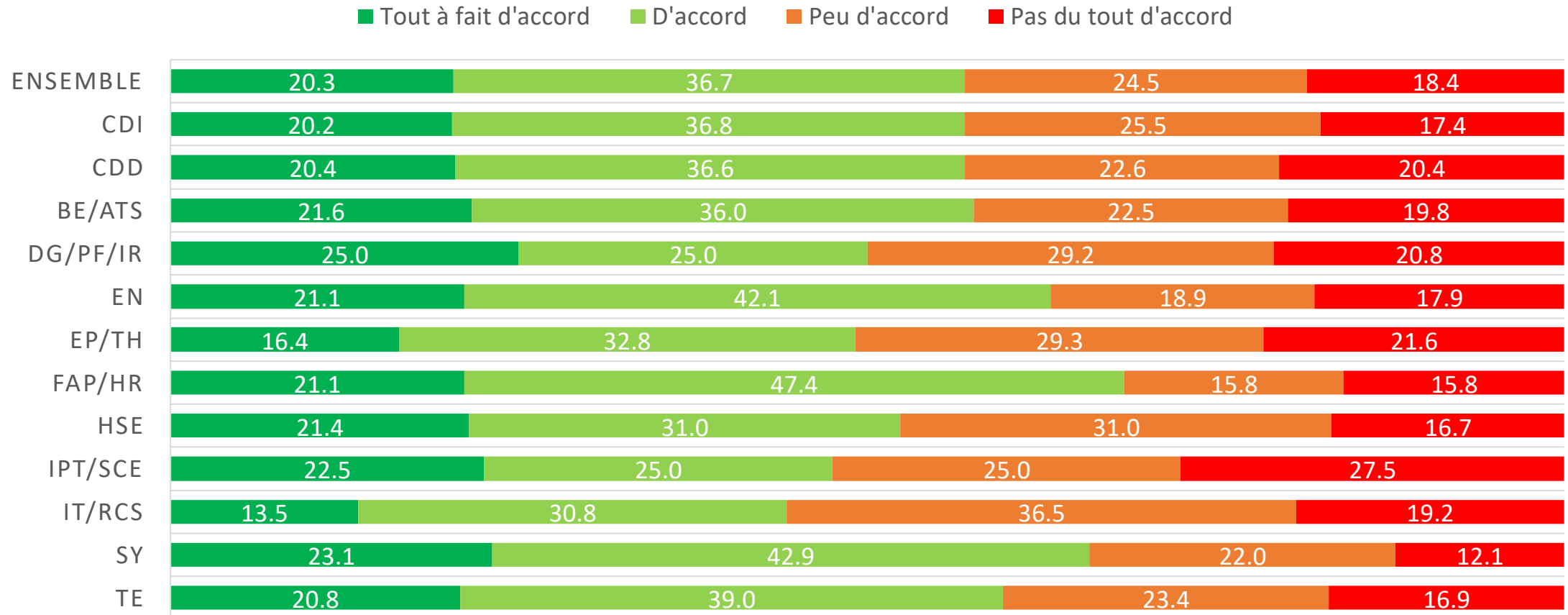
Q83 : Bénéficiez-vous actuellement du travail à temps partiel ?



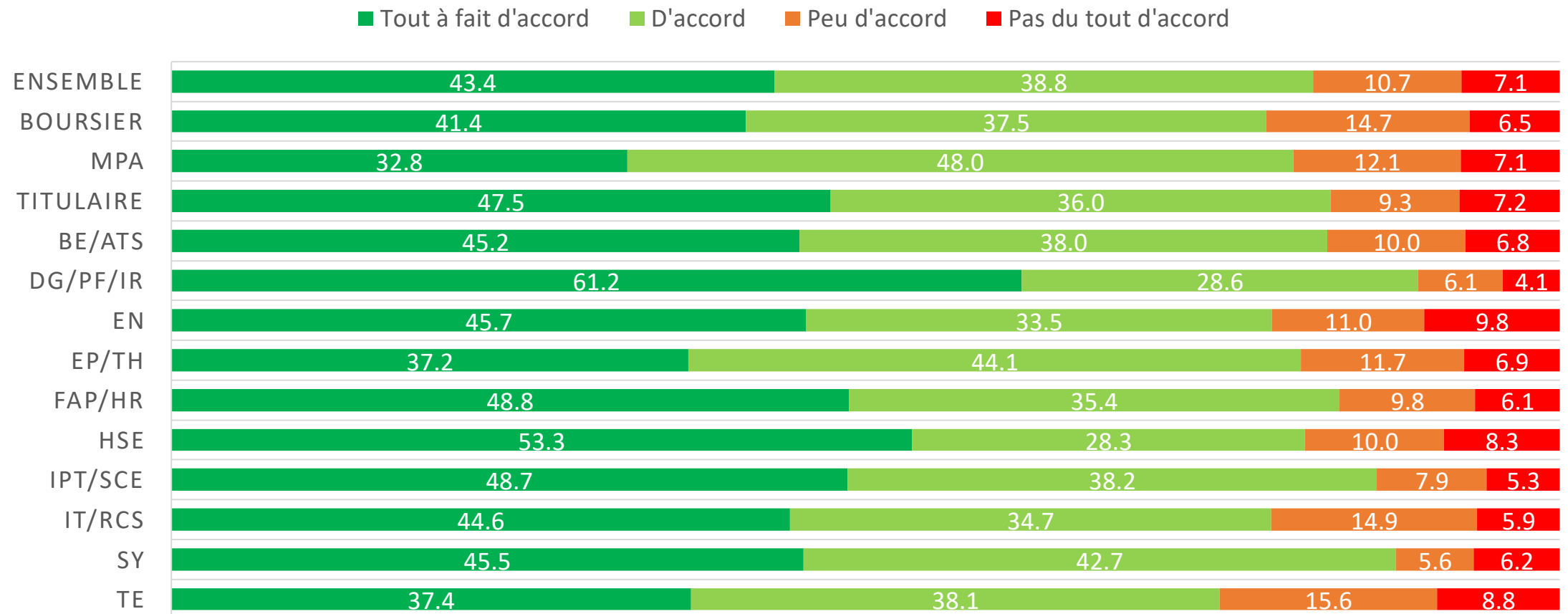
Q84 : Une demande de bénéficier de la formule de travail à temps partiel vous a-t-elle été refusée?



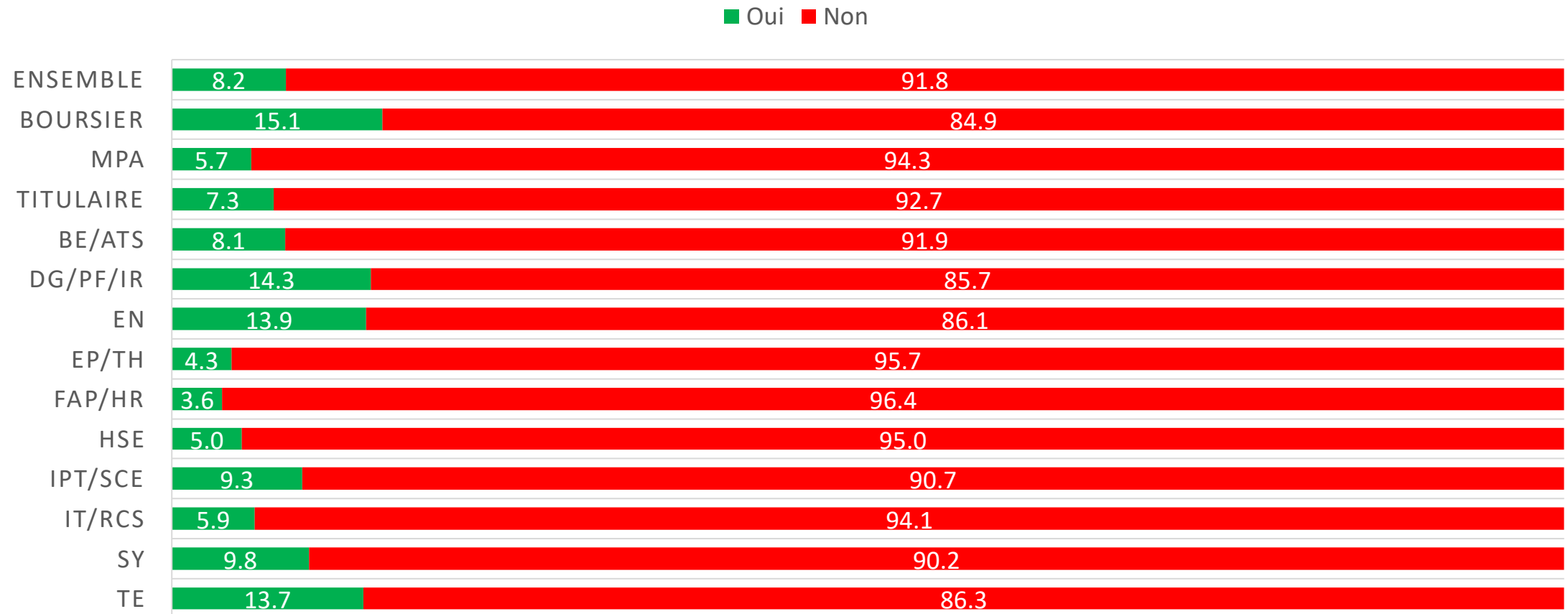
Q85: La formule de travail à temps partiel vous convient (ou conviendrait) - elle?



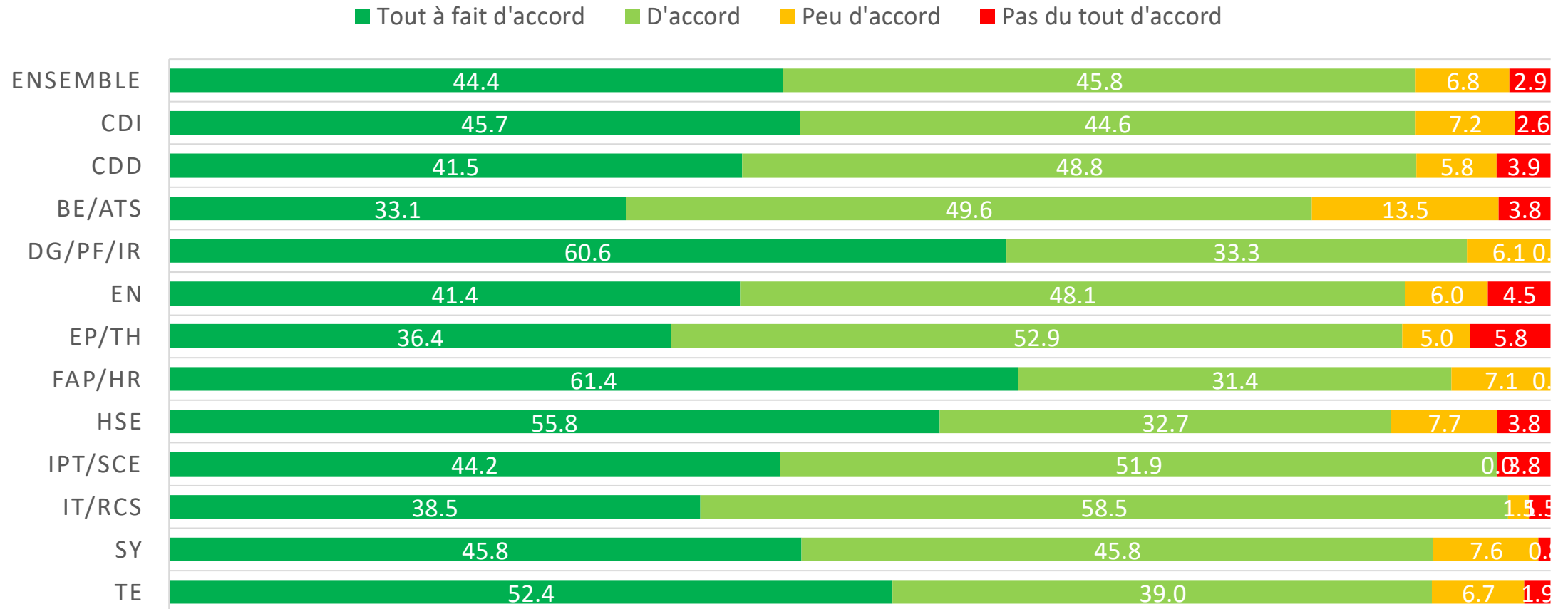
Q86 : Deux jours de télétravail par semaine (formule actuelle) vous convient-il?



Q87 : Une demande de bénéficier de la formule de télétravail vous a-t-elle été refusée?



Q88: Le système de congés épargnés vous convient (ou conviendrait) - il?



Q89: Pour améliorer le SLS, vous souhaiteriez:

	Total	1er rang
La deuxième tranche au prix de la première (1%)	701	443
La possibilité de transférer 10 jours du congé annuel au compte long terme de façon volontaire	597	240
Éliminer l'intérêt négatif de 0.8%	527	168
La possibilité d'acquies plus de quatre tranches	462	100
Lever la limite d'accumulation de jours dans le long terme	453	88

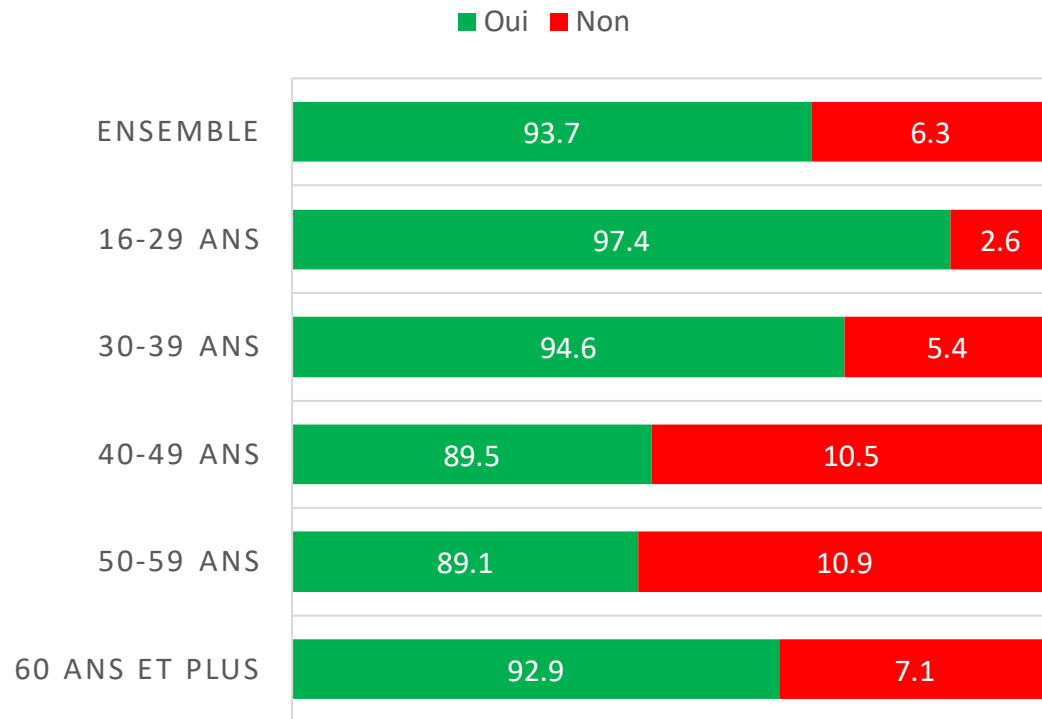
Q90: En général vos attentes concernant la flexibilité du temps de travail sont:

	Totaux	1er rang
Avoir la possibilité sur une base volontaire de partir de 2 à 4 ans plus tôt sans facteur de réduction	569	206
Plus de flexibilité d'horaire (semaine/mois)	492	203
Pouvoir adapter l'horaire de travail en fonction de la charge d'activités tout au long de l'année	420	130
Avoir accès à des possibilités de départ anticipé négocié	418	128
Réduction du temps de travail hebdomadaire	360	168
Davantage de congés épargnés SLS	256	71
Avoir la possibilité de combiner un travail à temps partiel et une retraite partielle	256	40
Avoir possibilité, pour les titulaires recrutés avant 2012, de travailler jusqu'à 67 ans sur une base volontaire	149	50
Faciliter un retour à un temps de travail à 100 % après un temps partiel	122	25

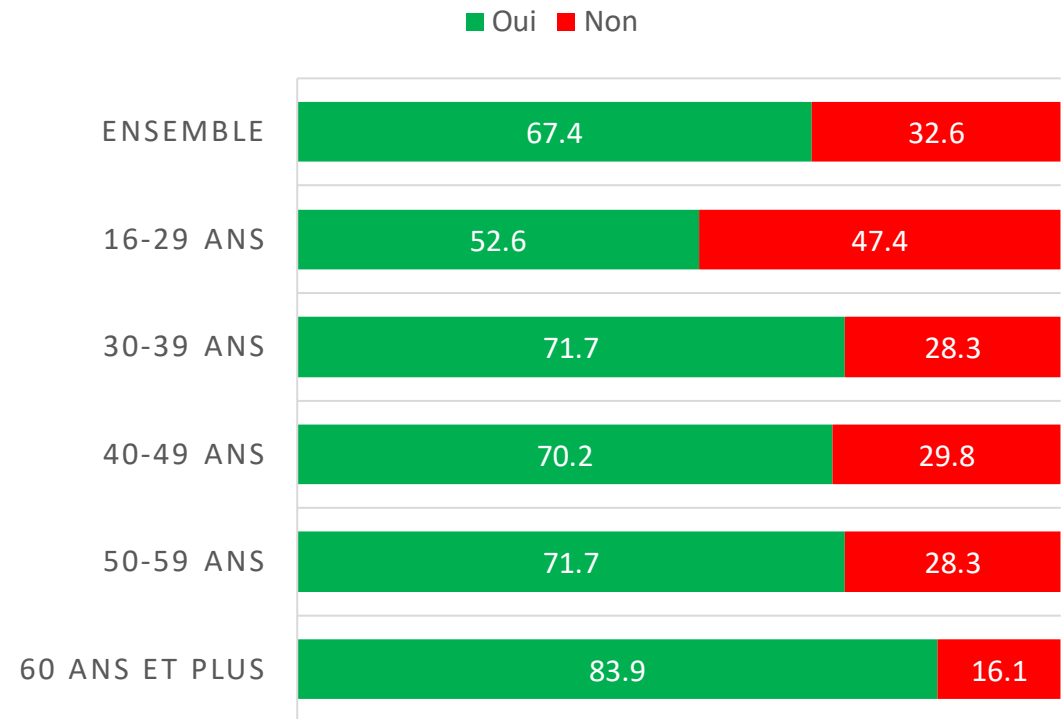
Autres propositions mentionnées : semaine de 4 jours, flexibilité du temps de travail (sous différentes formes, par ex. horaires libres), flexibilité de la retraite, réduction du temps de travail, simplification des procédures pour accès au temps partiel, accroissement de la période de télétravail, faire des formations à temps partiel, pouvoir travailler le week-end, congé parental

Questions spécifiques MPA

Êtes vous basé au CERN (>50% de votre temps)

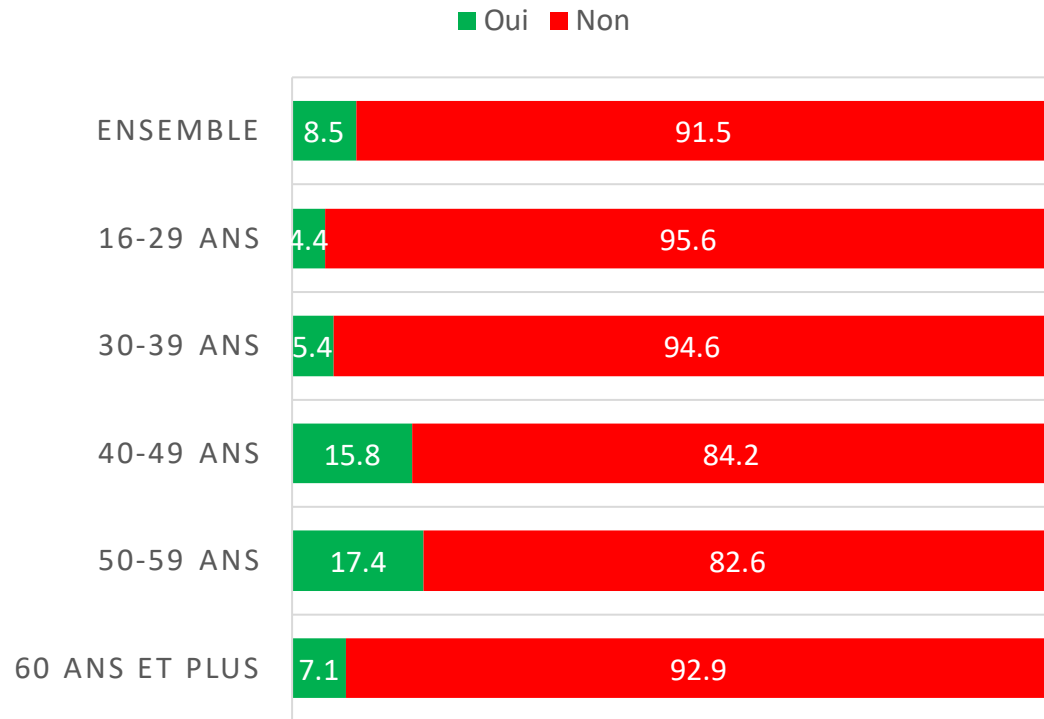


Vivez-vous dans la région de Genève avec votre famille?

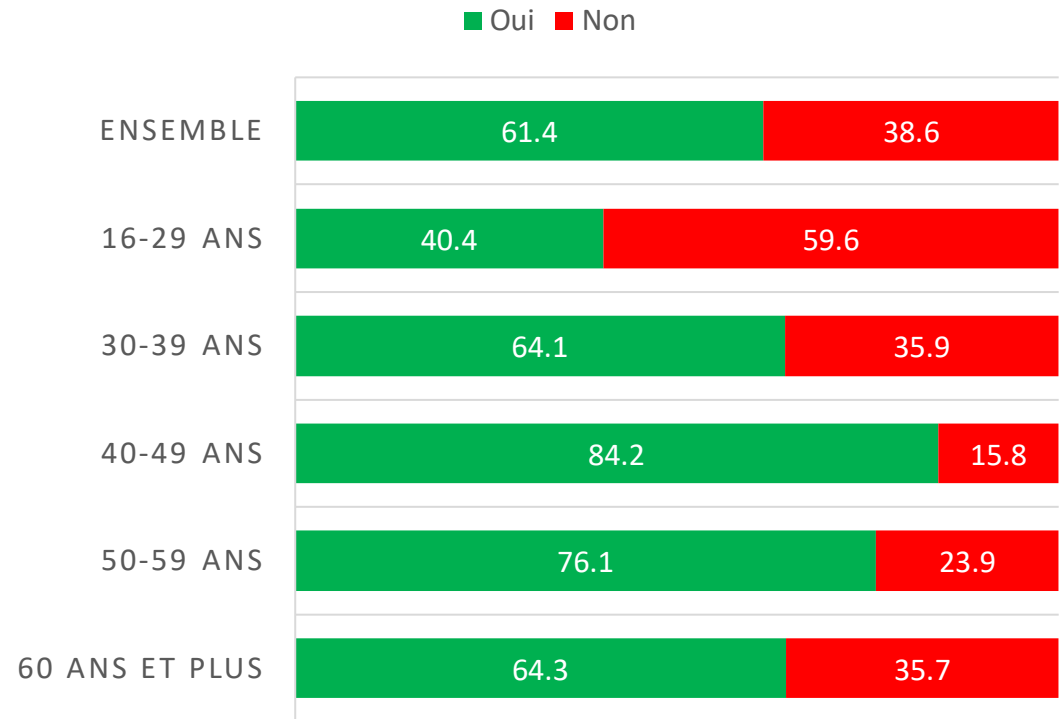


Questions spécifiques MPA

Votre institut vous offre-t-il un logement dans la région de Genève pendant que vous êtes au CERN ?

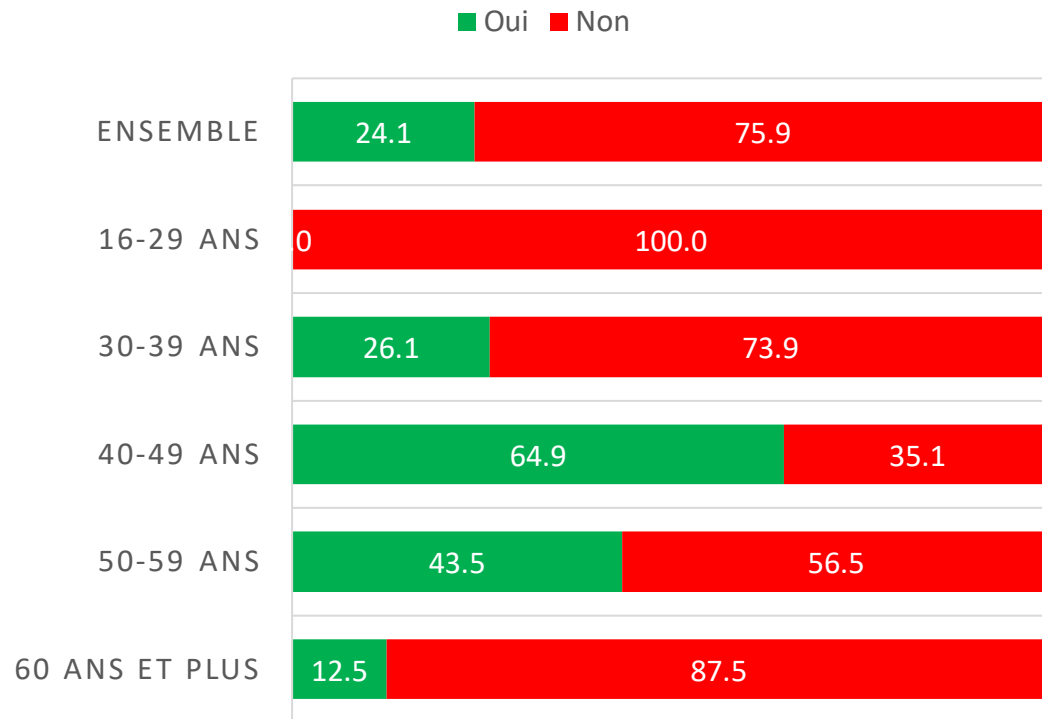


Recevez-vous effectivement un salaire de votre institut d'origine ?

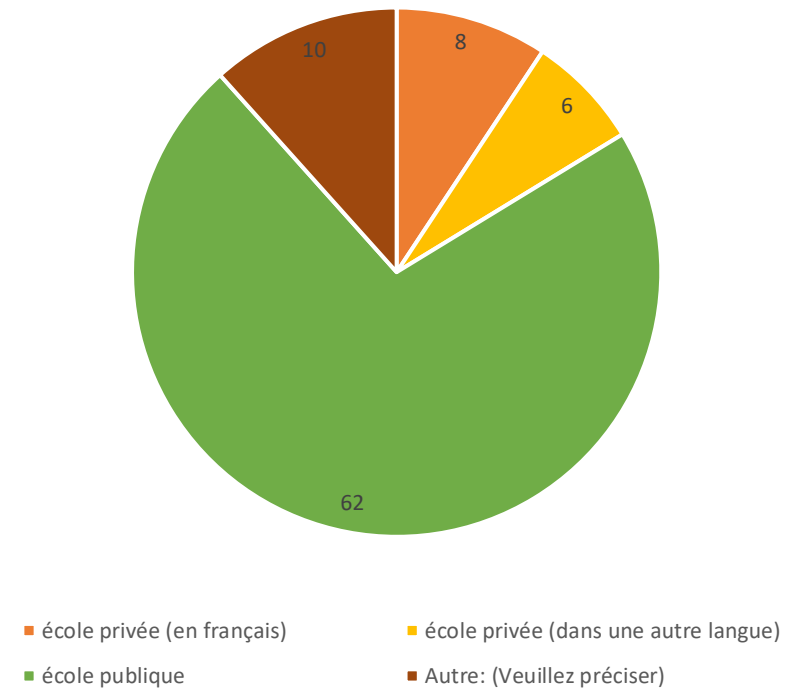


Questions spécifiques MPA

Avez-vous des enfants en âge de dépendance ?

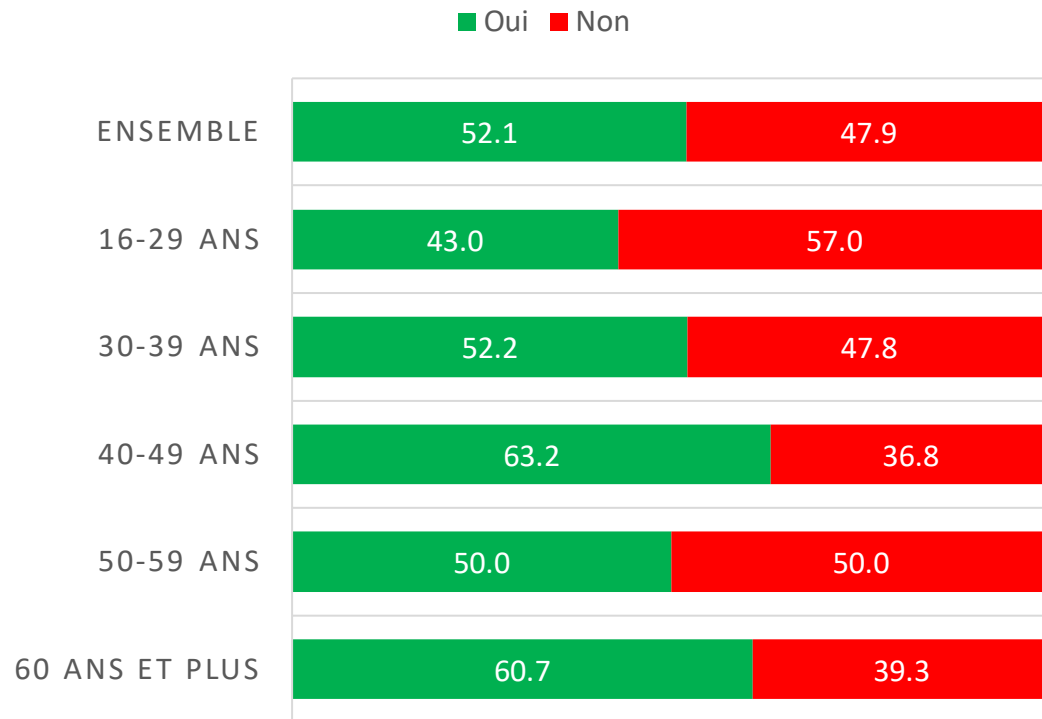


Quel type d'école fréquente votre/vos enfant(s) :

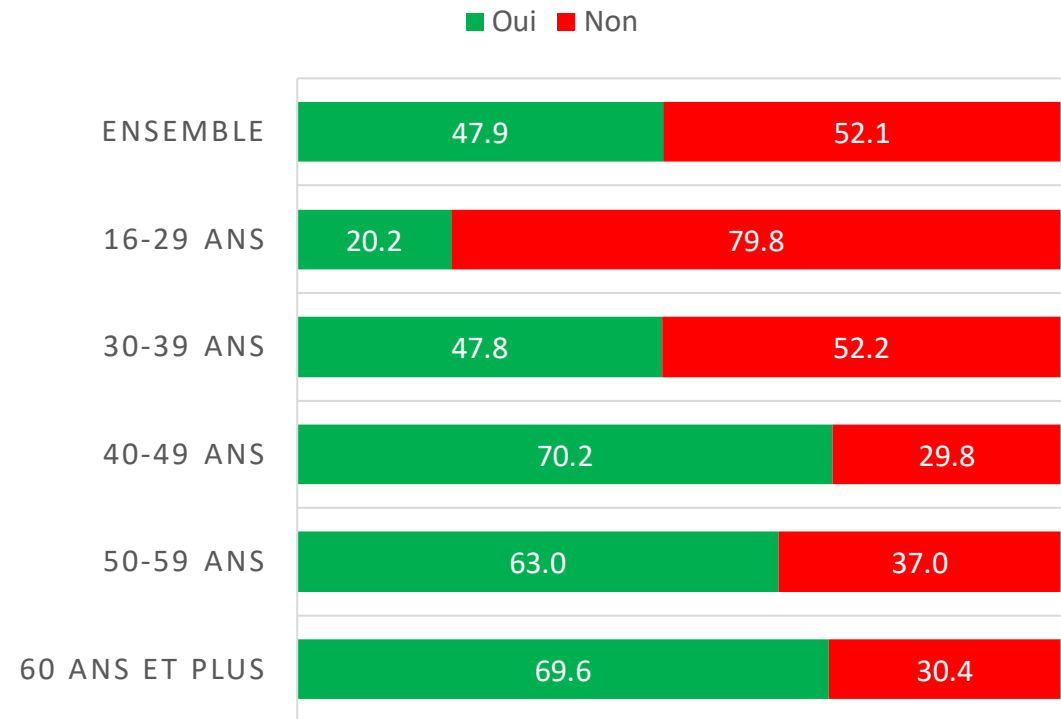


Questions spécifiques MPA

Etes-vous couvert par un contrat d'assurance maladie du pays de votre Institut ?

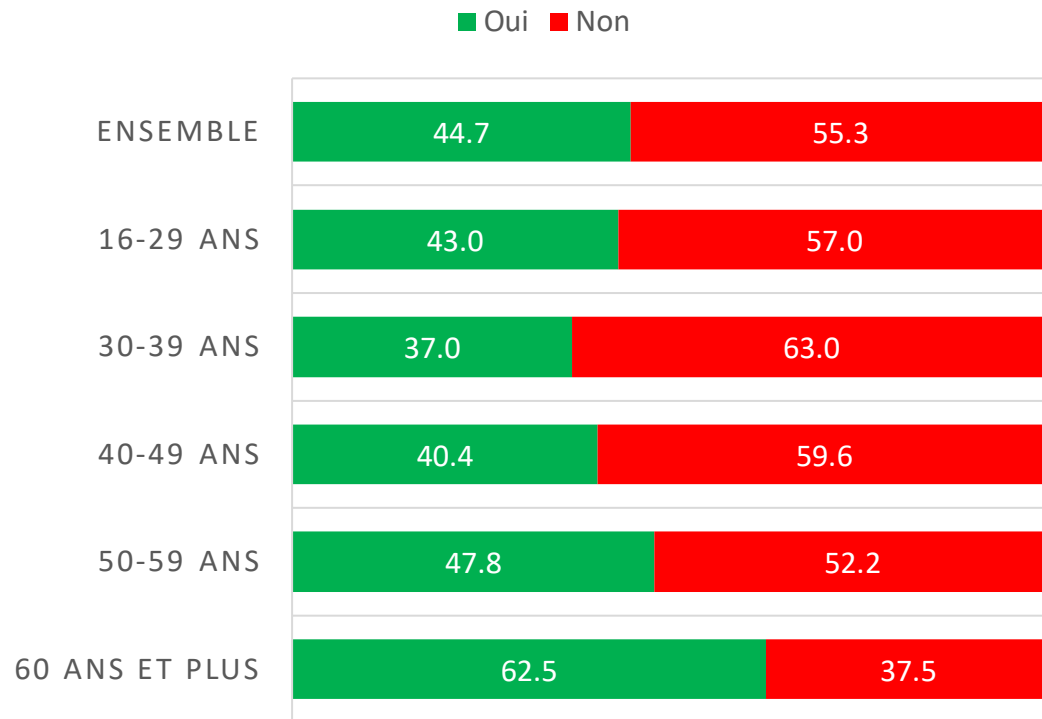


Cotisez-vous à un système de retraite dans le pays de votre institut ?

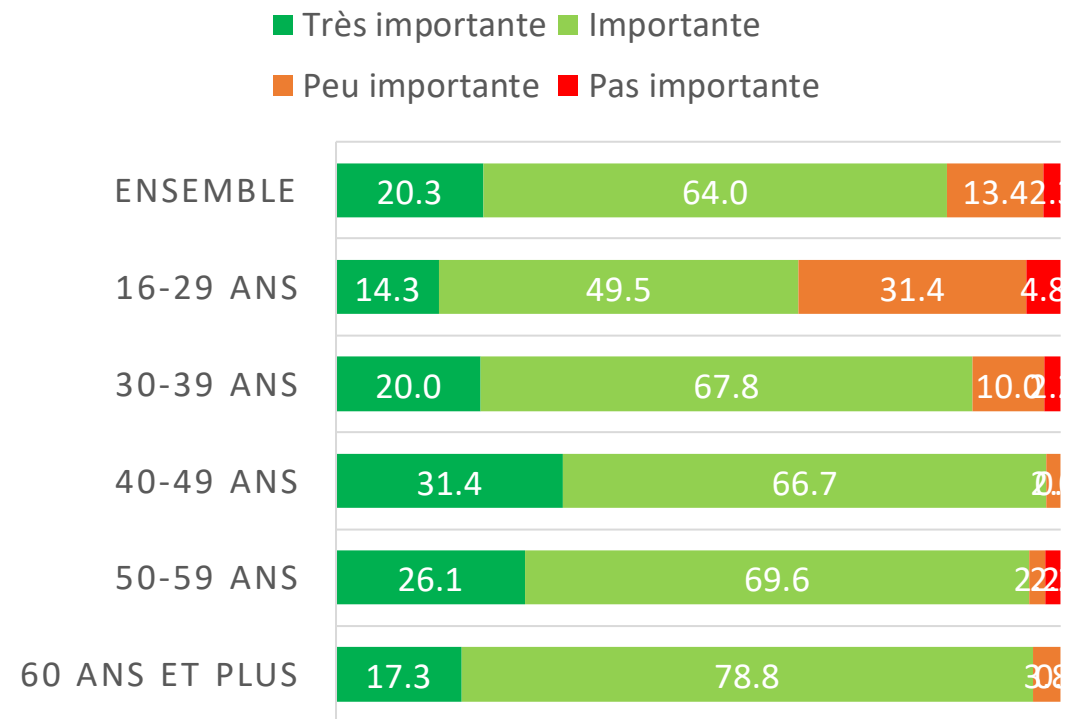


Questions spécifiques MPA

Conservez-vous un logement dans le pays de votre Institut ?

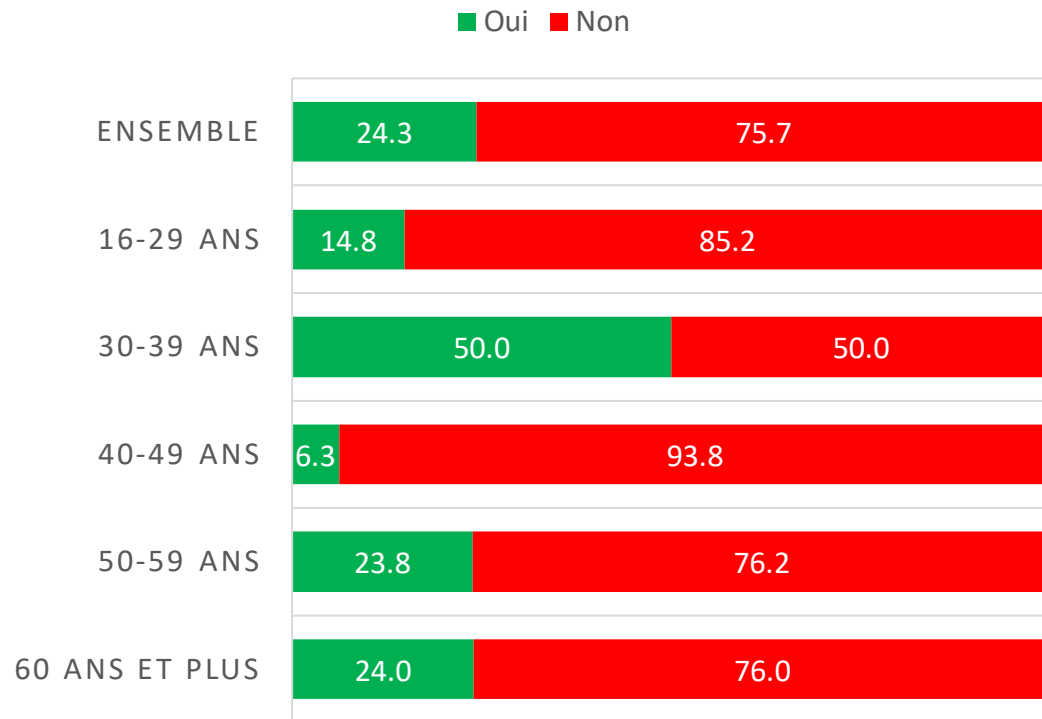


Comment jugez-vous votre contribution au CERN ?

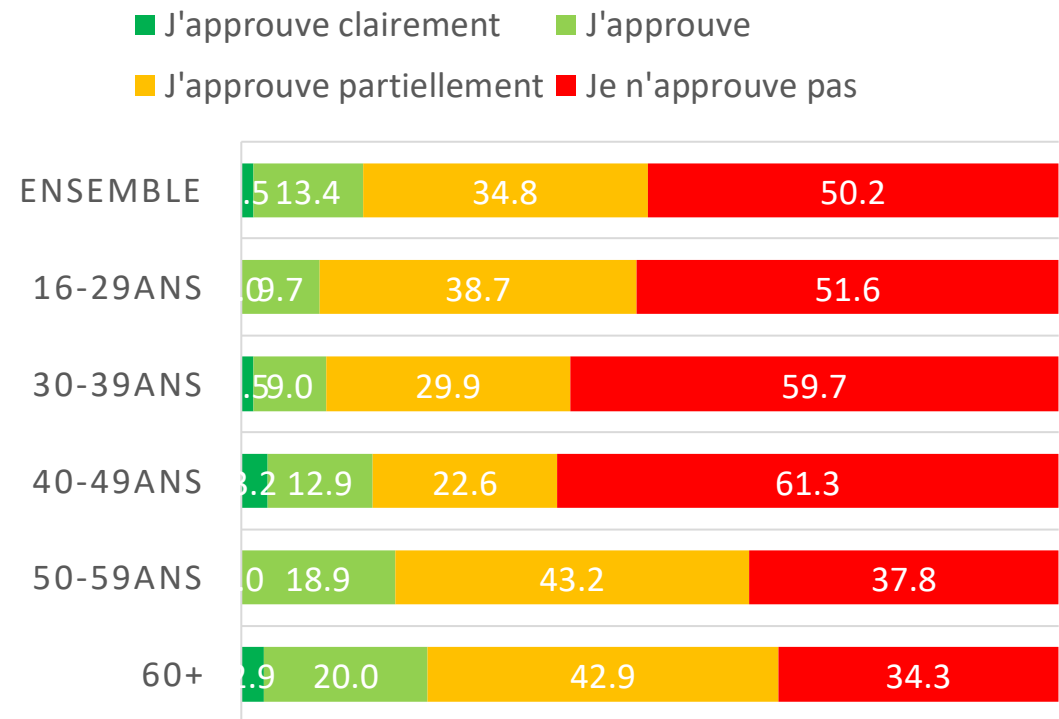


Questions spécifiques MPA

Avez-vous affecté par les changements dans les paiements de subsistance et l'introduction du Cost-Of-Living Allowance (COLA)?



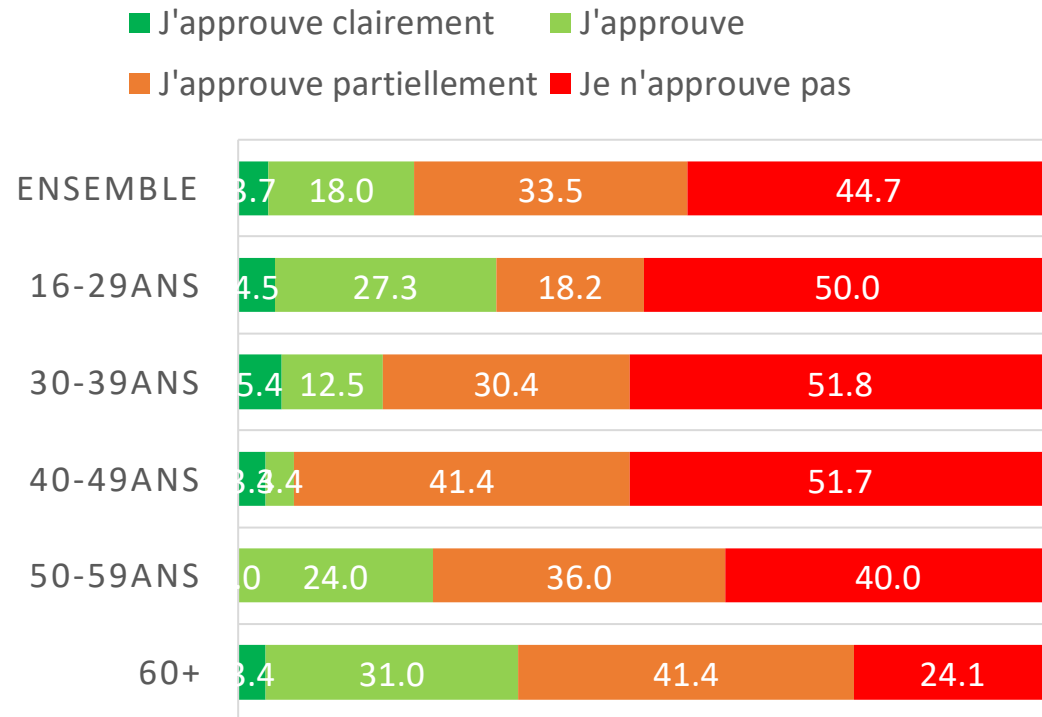
Pensez-vous que ces changements ont été bien expliqués à la communauté des utilisateurs?



!! Près de 50 % de non-réponses

Questions spécifiques MPA

Pensez-vous que le soutien fourni a-t-il été approprié pour guider les utilisateurs tout au long du processus de mise en œuvre du COLA ?



!! Près de 50 % de non-réponses

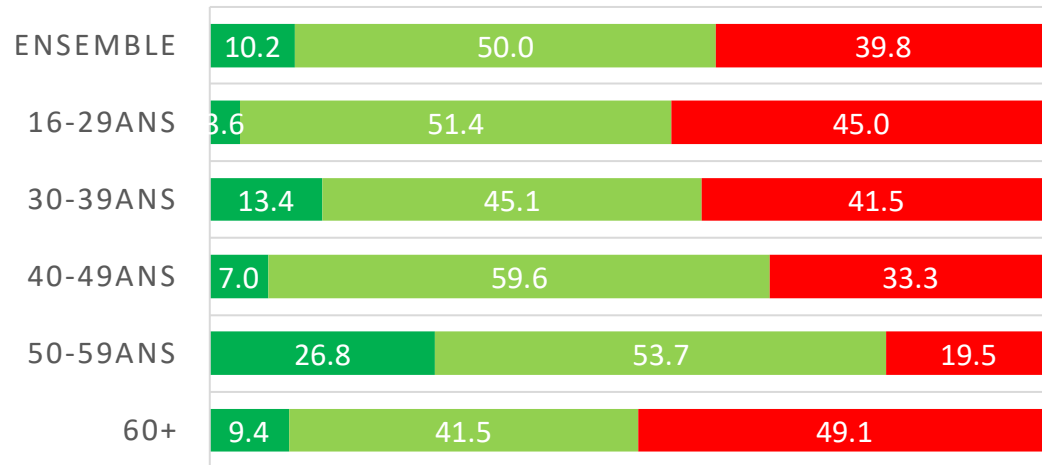
Pensez-vous que l'introduction du COLA a érodé l'attractivité du CERN

- 56% de non réponses, les données ne sont pas présentées

Questions spécifiques MPA

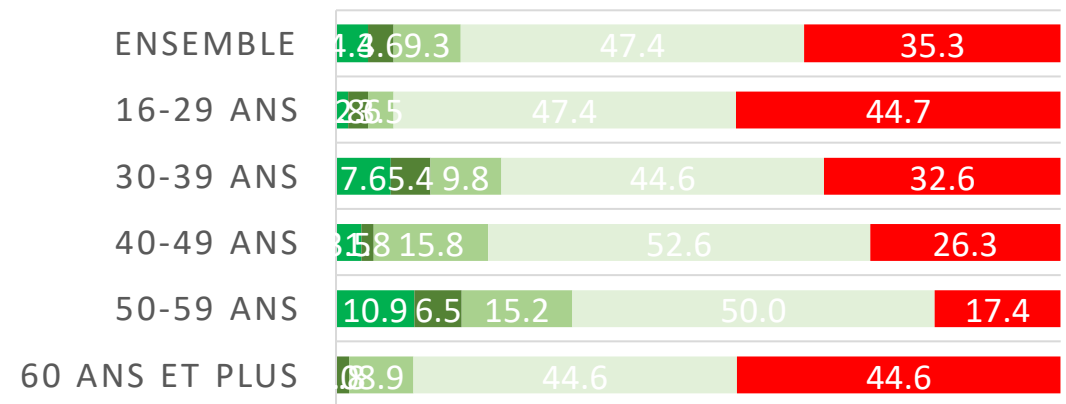
Connaissez-vous au moins un utilisateur qui a quitté le CERN à cause de l'introduction du COLA ?

- Oui, j'ai entendu one ou plusieurs cas (sans connaître personnellement la/les personne(s))
- Oui, cela doit sûrement exister
- Non cela ne doit pas exister



Etes-vous au courant de difficultés pour attirer de nouveaux utilisateurs depuis l'introduction du COLA ?

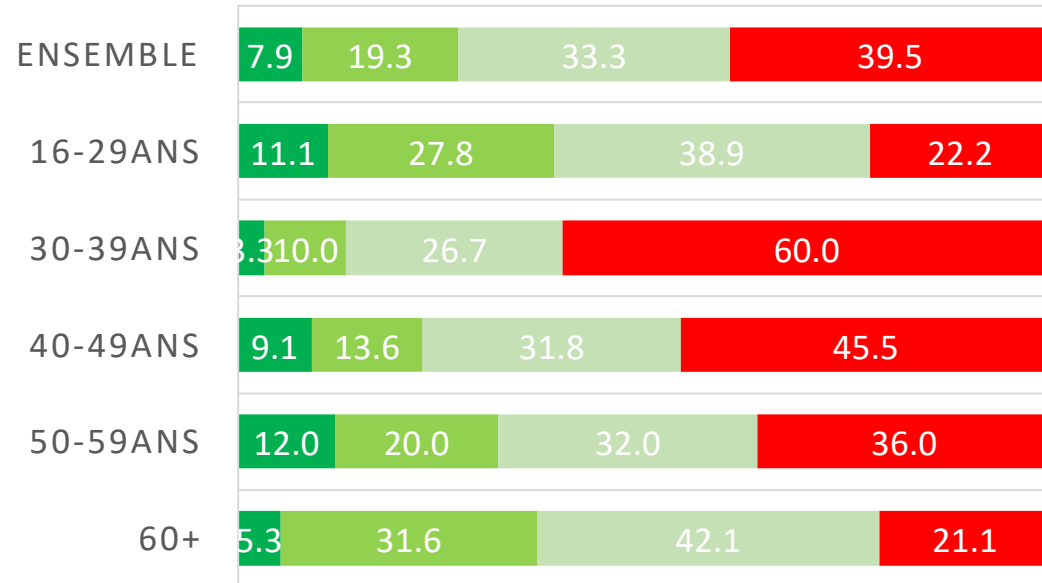
- Oui j'en suis un
- Oui, je connais personnellement un.e collègue
- Oui, j'ai entendu un ou plusieurs cas
- Oui, cela doit sûrement exister
- Non cela ne doit pas exister



Questions spécifiques MPA

Comment jugez-vous l'information sur nouveau statut d'associé à l'expérimentation (ExAs) ?

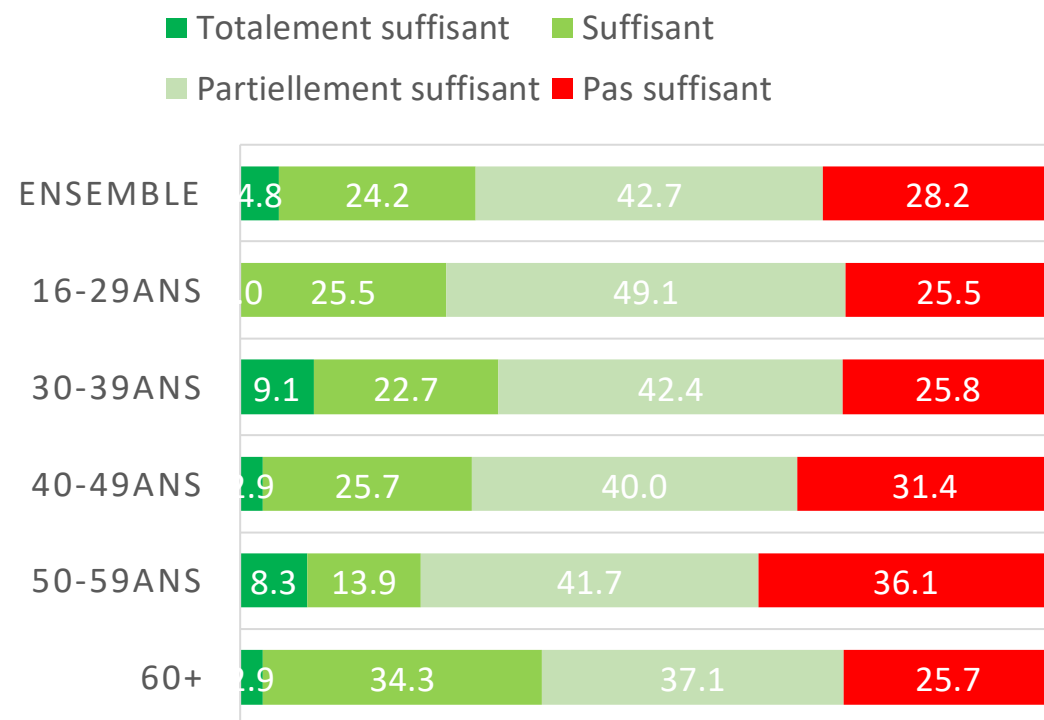
■ Totalelement approprié ■ Approprié
■ Partiellement approprié ■ Pas approprié



Pensez-vous que les conditions d'éligibilité pour devenir ExAs sont appropriées?

- 77,3% de valeurs manquantes

Pensez-vous que l'indemnité de subsistance versée par le CERN aux ExAs (4.2K à 5.1K) est suffisante pour attirer des experts du monde entier



Le statut de ExAs est-elle une amélioration du statut des Users?

- 63% de valeurs manquantes

Questions spécifiques MPA

Pensez-vous que suffisamment est fait pour permettre aux expériences du CERN d'attirer les ressources dont elles ont besoin de leurs instituts

■ Vrai ■ Partiellement vrai ■ Ni vrai ni faux
■ Partiellement faux ■ Faux

