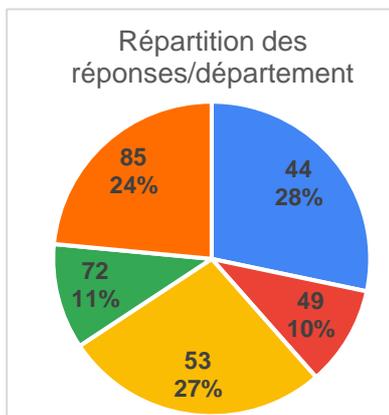


Résultats d'enquête sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des salariés en CUMA

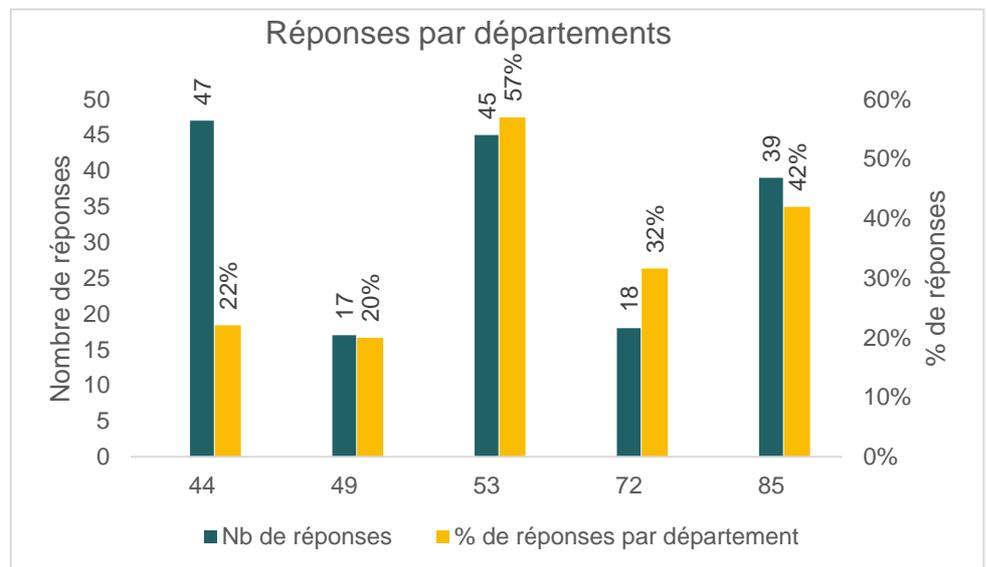
Une enquête sur la qualité de vie et des conditions de travail a été réalisée auprès des salariés de CUMA des 5 départements des Pays de la Loire. Diffusée début 2023 par les animateurs emploi des départements concernés, elle regroupe 166 réponses sur 527 salariés ciblés, soit 32 % de participation.

L'objectif de cette enquête est d'avoir un retour des salariés sur plusieurs thématiques afin d'identifier les sujets à travailler dans le but d'améliorer la QVCT des salariés, de les fidéliser et de rendre attractive les CUMA.

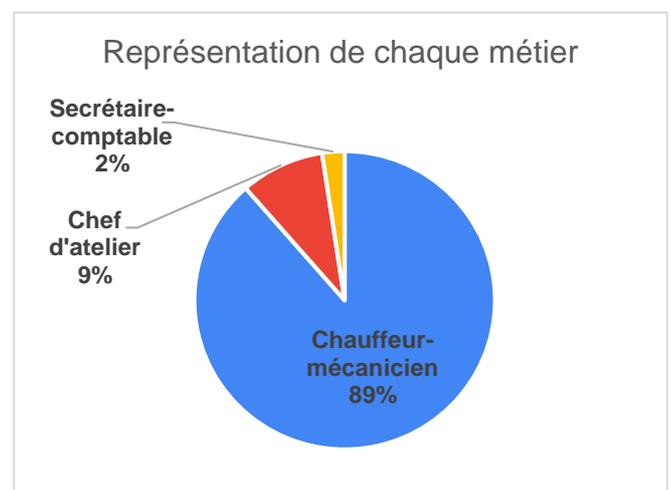
1. Informations générales



Le taux de participation à l'enquête est de 32%, il est détaillé par département dans le graphique ci-contre.



On note une bonne représentation des chauffeurs-mécaniciens et des chefs d'atelier, mais une plus faible représentation des secrétaires-comptables (qui représentent actuellement 13% des salariés des Pays de la Loire contre seulement 2% dans l'enquête).



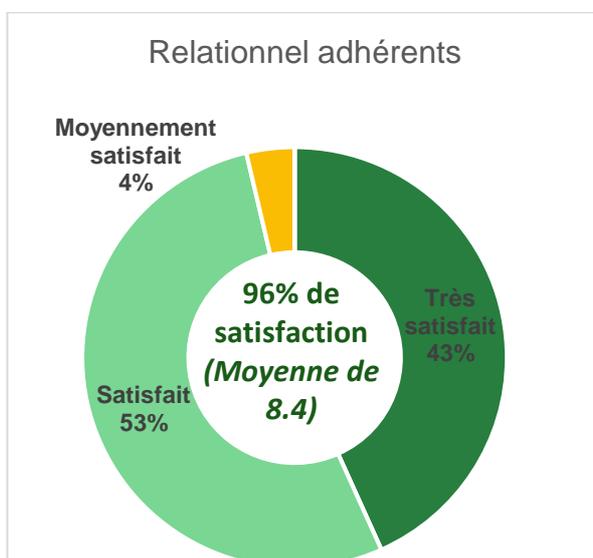
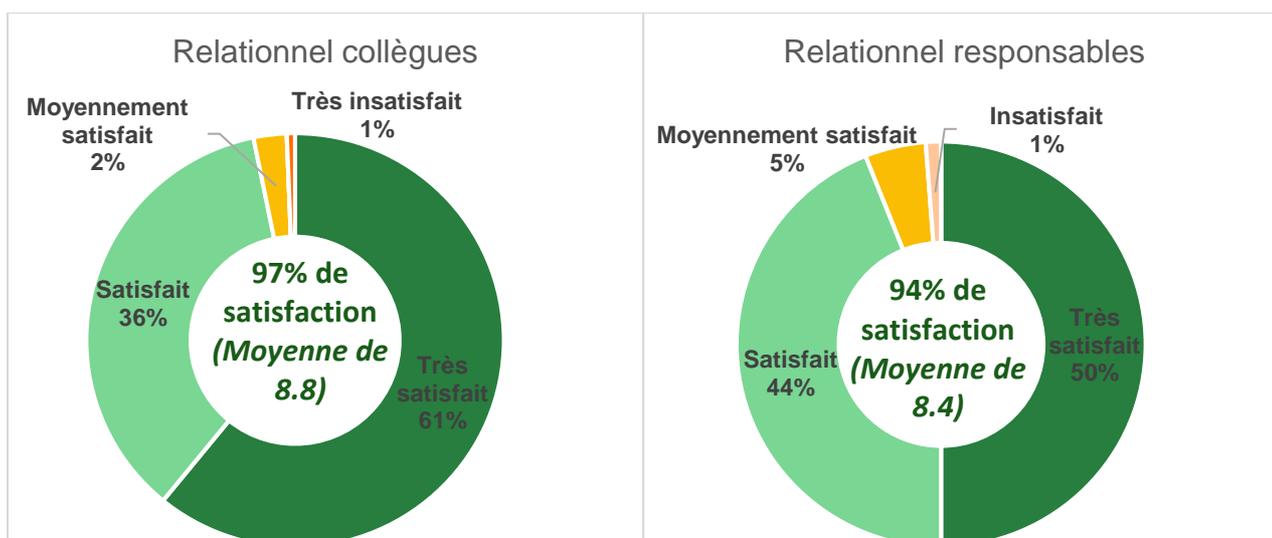
2. Vos relations au travail

Les questions suivantes étaient notées de 1 à 10 par les enquêtés (1 étant la note la plus faible et 10 la plus élevée). Pour faciliter la lecture des données, les chiffres ont été traduits de la manière suivante :

- 0 / 1 / 2 : Très insatisfait
- 3 / 4 : Insatisfait
- 5 / 6 : Moyennement satisfait
- 7 / 8 : Satisfait
- 9 / 10 : Très satisfait

Les réponses aux questions sur le relationnel avec les collègues salariés, les responsables et les adhérents sont globalement très satisfaisantes. On note entre 94 et 97% de satisfaction.

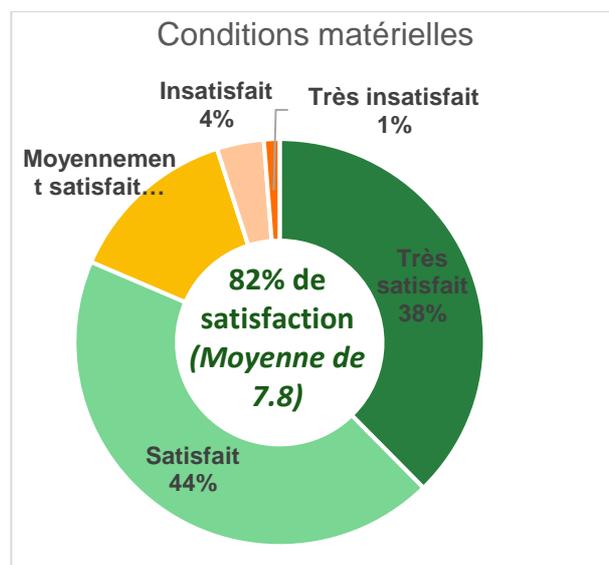
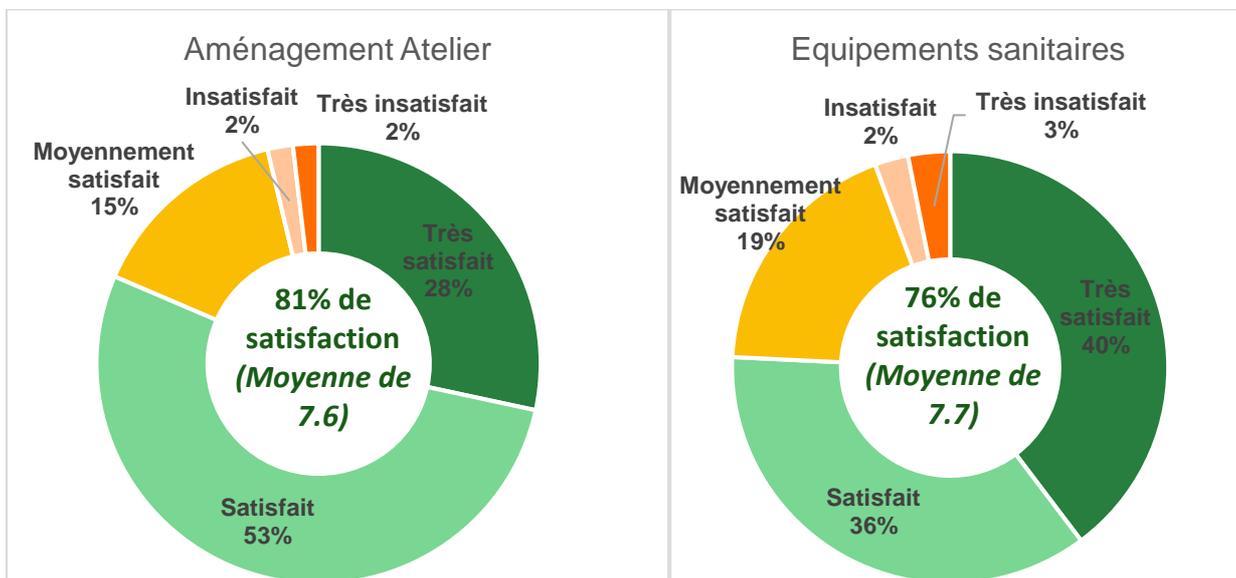
C'est un point qui ressort également positivement à la question « qu'est-ce qui vous motive dans votre travail ? ». On note 18% des enquêtes qui mentionnent « l'ambiance de travail » et le relationnel avec les collègues ou les adhérents d'une manière générale. On trouve cependant 10% d'enquêtes avec des mentions négatives au « manque de respect », à « la mentalité » ou au « comportement » de *certain*s adhérents.



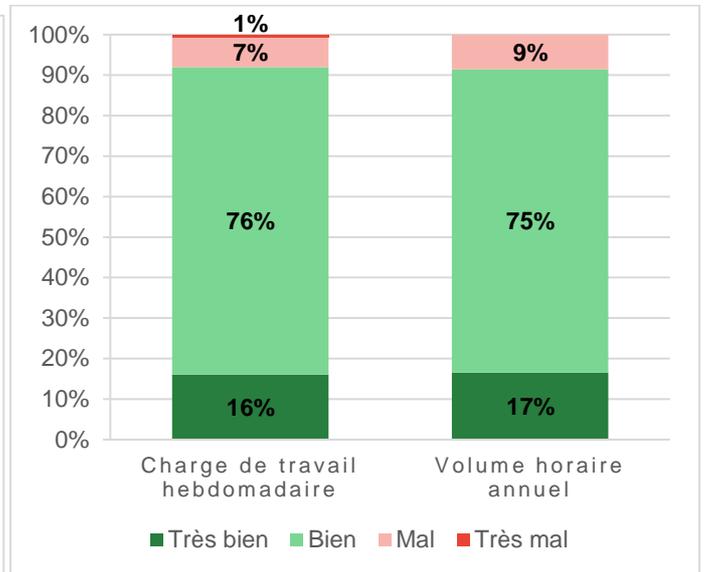
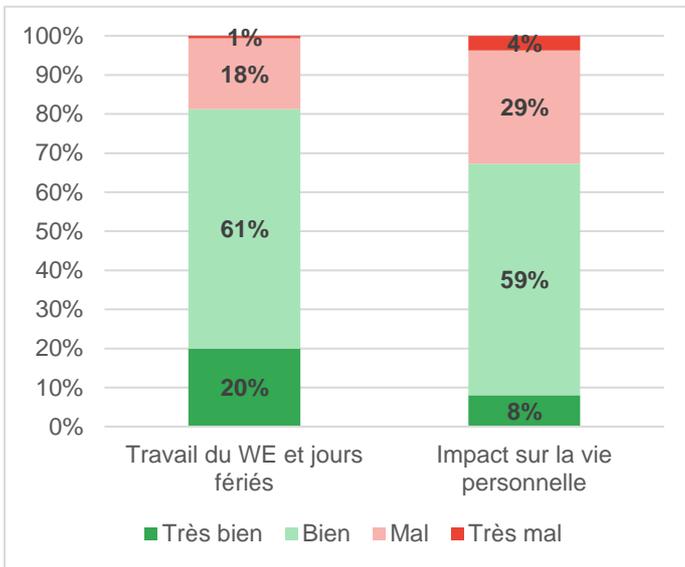
3. Conditions de travail

Les questions suivantes étaient notées de 1 à 10 par les enquêtés, la même méthodologie a été appliquée que pour les questions précédentes.

Les réponses aux questions sur l'aménagement d'atelier (outils, équipements, éclairage, réseaux air/électricité...), les équipements sanitaires (vestiaires, WC, douches, salle repas...) et les conditions matérielles (propreté, espace individuel...) sont globalement moins bien notées. On note une plus forte proportion d'insatisfaction sur ces questions avec 18 à 24% de réponses moyennement à très insatisfait. Une enquête plus détaillée sur ces éléments permettrait de révéler les points précis à améliorer.

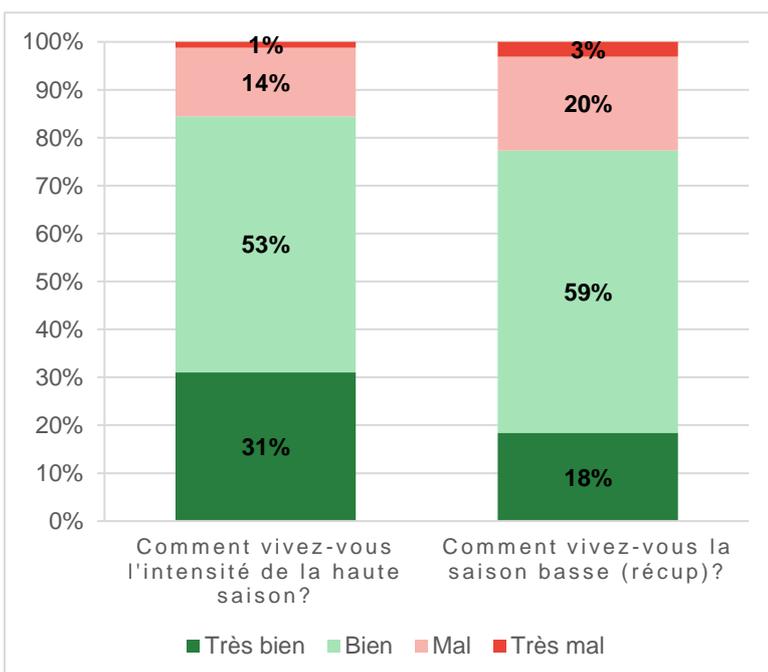


1. 4 et 5 - Conciliation vie pro / vie privée et charge de travail



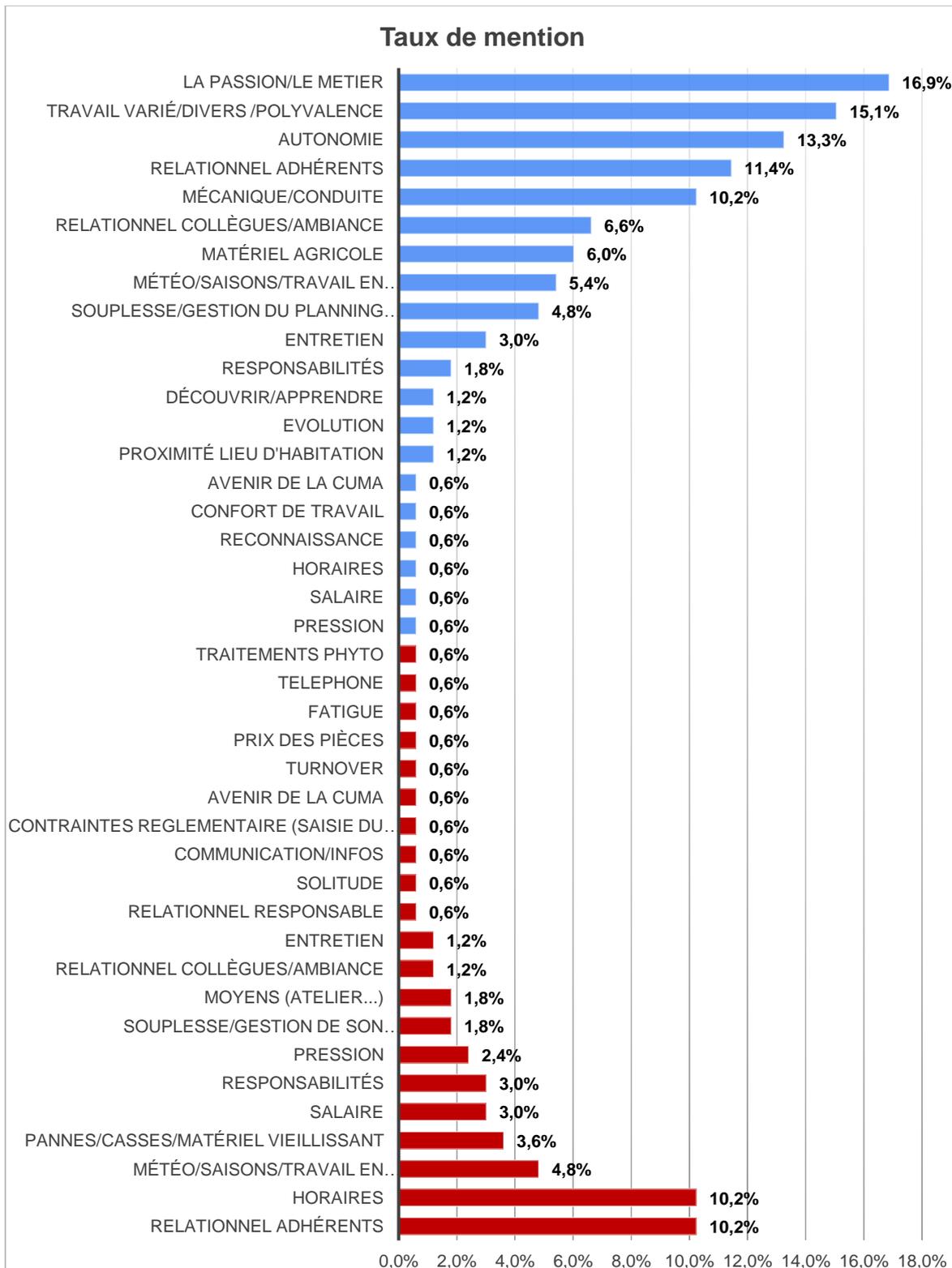
8 salariés sur 10 vivent bien et même très bien le fait de travailler les weekends et jours fériés. Même si 1 salarié sur 3 remarque l'impact de ce travail sur sa famille et vie personnelle.

C'est un point qui ressort également dans les réponses à la question « qu'est-ce qui vous pèse dans votre travail ? » où 10% des enquêtés mentionnent « les horaires », « les saisons intenses » ou « le manque d'équilibre de la charge de travail ». On remarque une plus forte insatisfaction sur la répartition du travail (jours fériés, weekends, horaires..) que sur le volume horaire hebdomadaire ou annuel (que 92 % des salariés trouvent bien à très bien).

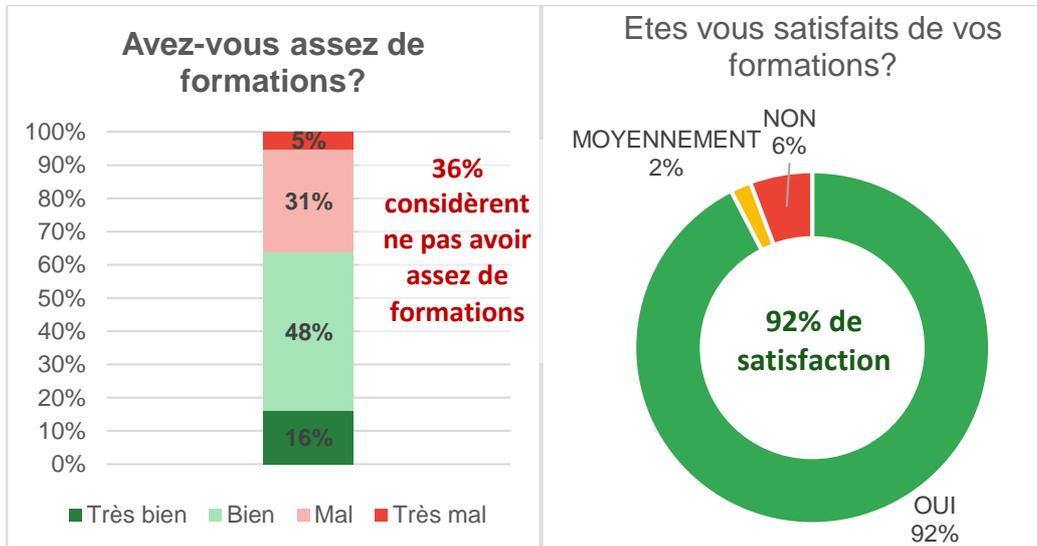


Ce graphique fait également ressortir le « manque d'équilibre de la charge de travail ». On voit que la basse saison est plus mal vécue (à 23 %) que la saison haute (à 15 %), car les périodes sans travail l'hiver sont parfois longues pour les salariés. Et leur métier est une passion comme le décrivent une majorité de salariés.

Le graphique ci-dessous représente le pourcentage d'occurrence des thèmes associés : plus le pourcentage est élevé, plus le thème a été mentionné. Les histogrammes bleus ont été cités positivement et les histogrammes rouges négativement, c'est pourquoi un thème peut apparaître 2 fois (négativement et positivement), comme par exemple le relationnel avec les adhérents.



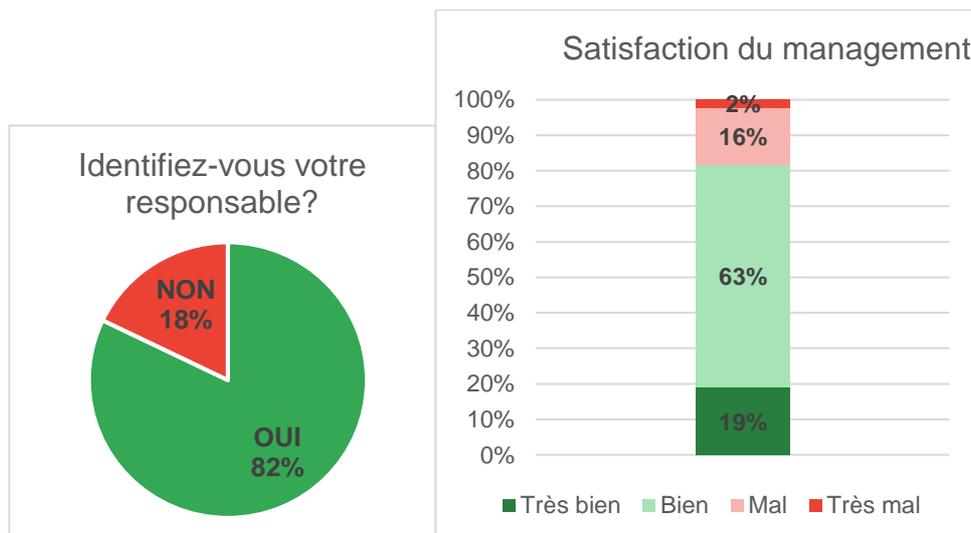
6. Formations et mise en route du matériel



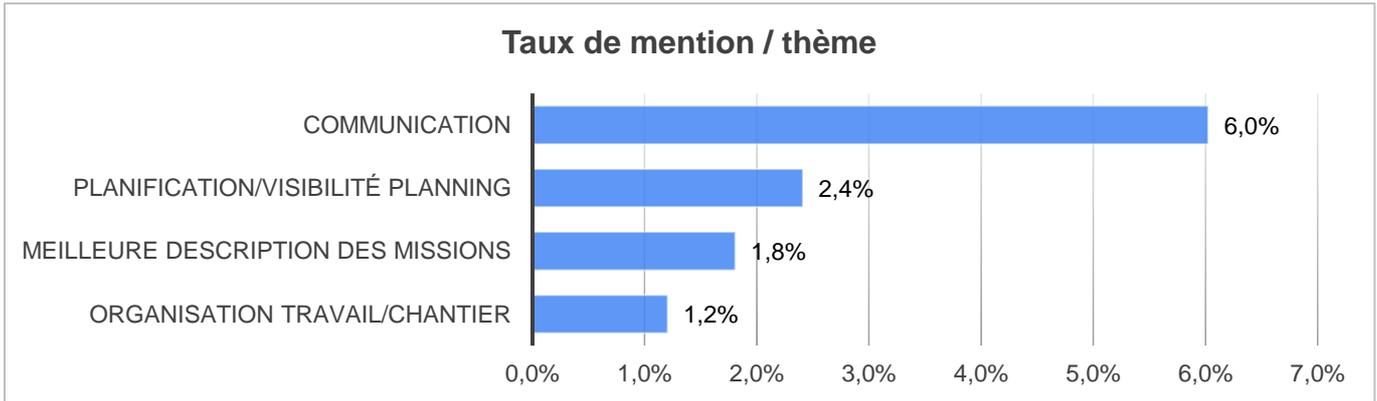
En moyenne, **1 formation** / an / salarié

Les formations réalisées sont appréciées par les salariés (92 % de satisfaction). Et même s'ils en font régulièrement (en moyenne 1 formation par an et par salarié), ils souhaiteraient en faire plus et principalement des formations techniques pour perfectionner leurs compétences en maintenance des matériels (36 % considèrent ne pas avoir assez de formations). Les thèmes souhaités en formation sont principalement : électricité, soudure, hydraulique, informatique, technologie embarquée, électronique, agronomie, aménagement atelier, sécurité...

7. Mode de management



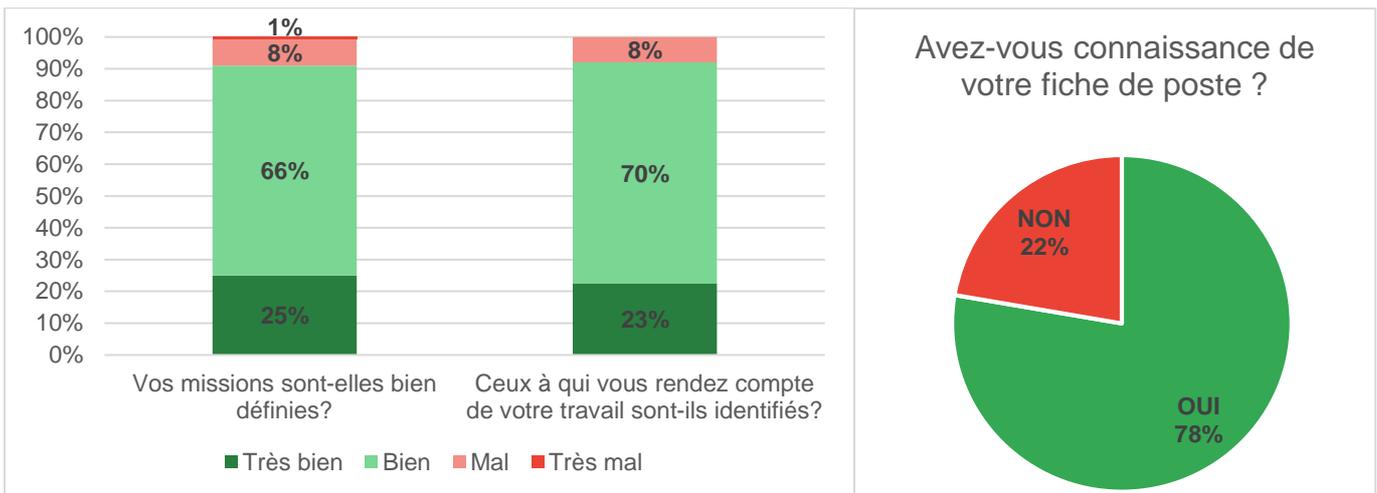
La question de qui manage les salariés présente des réponses disparates car il a pu y avoir plusieurs réponses pour une même enquête. En effet, les résultats dépendent beaucoup des effectifs de salariés dans chaque Cuma et de son organisation. Il est cependant intéressant de noter que les responsables élus représentent 65 % des managers (Président ou responsable dédié RH). En contrepartie, 35 % des salariés sont managés par des collègues : chef d'atelier identifié ou autre salarié avec missions d'encadrement.



Par contre, le responsable du management n'est pas toujours identifié et c'est le cas pour 18 % des salariés.

Et 18 % sont insatisfaits du mode de management qui existe dans la Cuma : problèmes de communication, de description des missions ou d'organisation/planification.

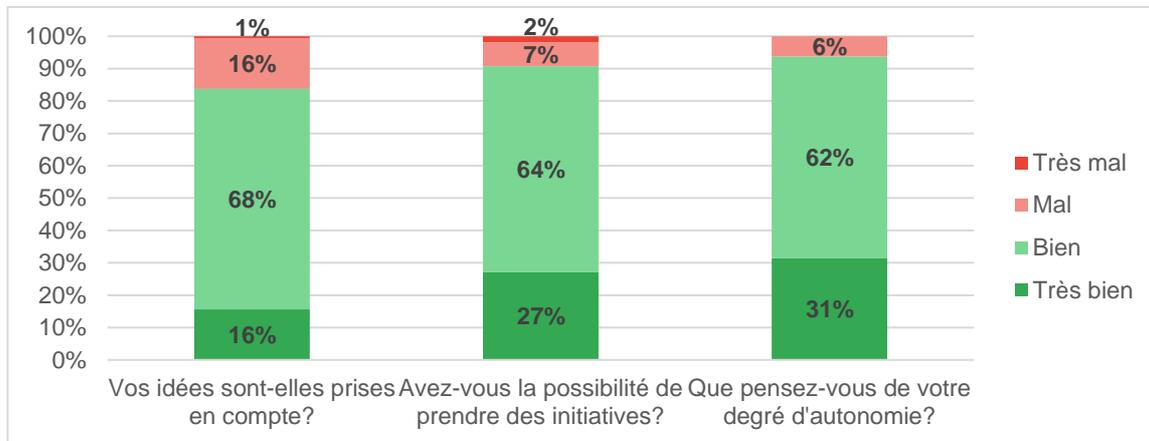
8. Clarté des rôles et tâches



Globalement, les salariés connaissent bien leurs missions pour 91 % d'entre eux et les interlocuteurs à qui rendre compte de leur travail pour 93 %.

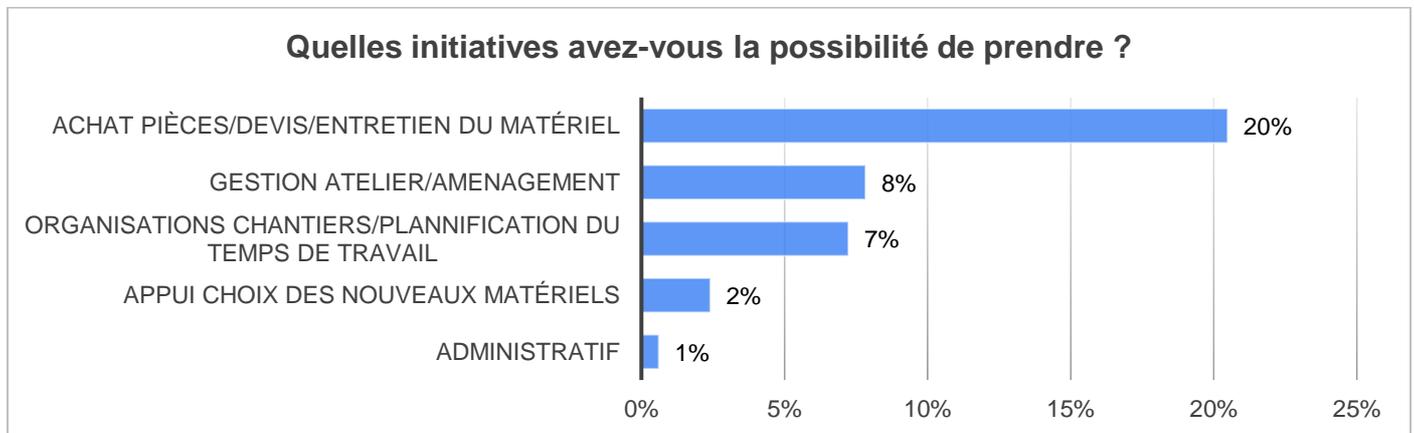
Toutefois, les fiches de postes ne semblent pas toujours bien matérialisées et 22 % ne connaissent pas leur fiche de poste.

9. Confiance, autonomie, prise d'initiatives



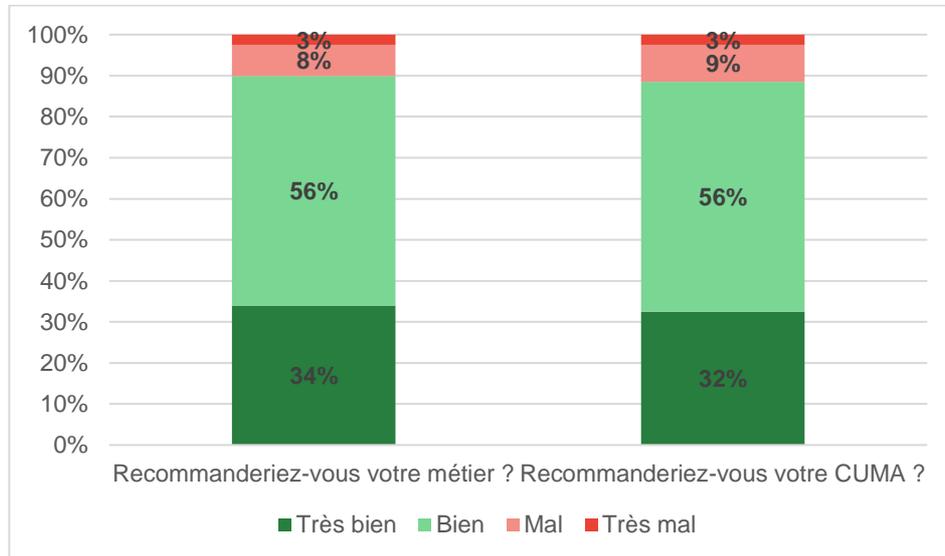
83% des salariés considèrent que leurs idées sont discutées et prises en compte. A contrario, les 17% de salariés qui considèrent que leurs idées ne sont pas prises en compte mentionnent des exemples sur le manque de communication, de transmission d'informations, des salariés pas toujours consultés dans la prise de décisions.

Sur la question de la prise d'initiatives, il peut aussi s'agir d'un manque d'expérience de certains salariés... Le nombre de répondants qui peuvent prendre des initiatives (pour 91 %) et qui ont un bon degré d'autonomie (pour 93 %), est très positif. L'autonomie est le 3^{ème} critère mentionné à la question « qu'est-ce qui vous motive dans votre travail ? ».



Les initiatives prises par les salariés tournent principalement autour de l'entretien des matériels, des achats de pièces, de la gestion et aménagement de l'atelier, de l'organisation des chantiers et la planification du temps de travail.

10. Et pour finir



9 salariés sur 10 sont prêts à recommander leur CUMA et leur métier.

Pour les salariés de Cuma, leur métier reste une passion, ils profitent d'un travail diversifié et d'une réelle autonomie.

Ce qui n'empêche pas de travailler sur l'organisation de la Cuma pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés et sur les conditions de travail pour rendre l'outil de travail plus fonctionnel et attractif et donc attirer et fidéliser encore plus les salariés.