

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives



Domaine proposé dans le cadre des directives du CSE :

Mesure de la satisfaction du salarié au sein de l'AGSAF

en vue des RDV sur les orientations stratégiques, économiques et financière, sociale et des conditions de travail et emploi.

Traitement des données de retour, effectué par le cabinet OKANE et son gérant expert Jean-Noël FALGA
Consultant-Formateur-Indépendant. Certifié



Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie suivante ; ACTIONS DE FORMATION
Intégrant la partie Conseil, accompagnement, transmission des savoirs et évaluation des résultats

En premier lieu, je tiens à remercier l'ensemble des membres du CSE pour avoir pris l'initiative de cette action, Bravo à eux, car pour moi, c'est une première étape réussie pour le projet de négociation que vous souhaitez définir et soutenir au sein de l'AGSAF. Donc pour cela bravo.

A présent je vais rapidement vous expliquer les modalités d'analyse qui ont servies de base au traitement des données retour de l'enquête. Cette première étape était indispensable pour permettre d'adosser tous les futurs échanges, y compris ceux avec les partenaires extérieurs, sur une réalité de situation vécue à un instant T, Ceci afin de dégager des pistes d'actions en phase avec les attentes de tous et de toutes.

1 Fiabilité de l'étude : 49% de réponses prouvent l'adhésion !

- a) Un premier élément que nous pouvons noter, est celui de la qualité du panel. ; plus de **49 %** de réponses fournies à la suite du lancement du projet ! Couvrant ainsi toutes les parties et sites de l'activité de l'AGSAF. Ce panel est donc jugé plus que représentatif et démontre l'intérêt du plus grand nombre des salariés à la thématique proposée par le CSE..
- b) Une architecture de questionnement pensée, permettant de vérifier et de pondérer les réponses fournies par les acteurs sur la première question et limitant ainsi les erreurs d'interprétation sur une première réponse à chaud.
- c) La création d'échanges entre collègues sur une thématique d'ensemble, critérisée par des points plus précis, ceci afin d'exploiter les attentes et besoins de ceux-ci.
- d) Les commentaires permettant là aussi de temporiser les notes attribuées aux termes génériques, surtout sur des choix de réponses qui paraissaient pourtant simples et qui traduisent parfois une ambiguïté, soit à la surestimation de la note attribuée au prime abord soit le contraire.

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

e) Puis finalement des mesures calculées à partir des **90 réponses**, indicées de la présence de celle d'un écart type des moyennes exprimées, afin de vérifier la notion d'unanimité des réponses ou de dissonance de celles-ci, et ce sur chaque items proposés des 11 thématiques critérisées.

1.1 A présent il me faut aborder dans cette notion de fiabilité.; trois observations ou remarques sur les réponses qui étaient à donner.

a) 51 % des salariés ont dument rempli tout le questionnaire, ce qui prouvent qu'ils ont parfaitement compris celui-ci.

b) 30 % ont omis d'entourer la note de la première question, on peut donc en déduire diverses hypothèses ; soit :

- 1/ Un manque d'attention de la part des salariés ?
- 2/ Un manque de compréhension du document ?
- 3/ Un manque d'explication sur le comment faire ?
- 4/ Un manque d'écoute de celles-ci ?
- 5/ Un manque d'intérêt à la tâche proposée ?
- 6/ Autre

c) 19 % (soit l'équivalent de 35 salariés) ont omis de répondre à plusieurs questions ou n'ont pas compris ce qui était demandé.

Ce dernier constat un peu plus alarmant, car il pourrait aussi démontrer un manque de formation sur une trentaine de personnes à la compréhension de documents à remplir et à leurs utilités. (...à suivre pour les nécessités de mise à niveau des compétences des salariés dans le cadre des remontées d'informations à produire pour mieux gérer les attentes des usagers par exemple et ce pour satisfaire aussi les attentes des partenaires de l'AGSAF.)

2 Analyse de la première question, Comment jugez-vous le fonctionnement de l'AGSAF ? Cette question se situant dans la notion « d'avoir »

Moyenne obtenue : 5,2/10 (mention donc moyenne partagée par tous)

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

La note moyenne exprimée par le panel représentatif de **49 % des salariés** et acteurs de l'AGSAF n'est ni brillante ni catastrophique. L'Ecart Type exprimé entre les différentes réponses proposées n'est que de 1.7 donc jugement plutôt unanime, autrement dit avec une moyenne de 5,2 obtenu sur 10, il y a ceux qui voient la vérité se situer au mieux à 6,9 et ceux au pire à 3.5. / 10. **Donc le fonctionnement de l'AGSAF est jugé par ses salariés plutôt moyen .**

2.1 Analyse à présent de la seconde questions qui confirme bien ce premier jugement des salariés, par ces réponses pondérées et conforté aux regards des commentaires additionnels.

**50 réponses OUI qui signifie que 57% jugent que le fonctionnement est bon
1 réponse ; oui et non**

39 réponses NON qui signifie que 42 % jugent que le fonctionnement n'est pas bon

A ce stade nous constatons que la vision des salariés se scinde en deux, entre ceux qui jugent bon pour une majorité simple ou pas bon pour une forte minorité, le fonctionnement de l'AGSAF et une ou un qui ne sait ou basculer.

Qui a raison, qui à tort dans ce jeu d'équilibriste ?, la suite va peut-être nous aider à tenter de mieux comprendre ce dilemme.

2.2 L'analyse de la troisième questions qui se situe à la fois dans l'avoir et dans l'être car concerne la qualité de la communication interne au sein de l'AGSAF, et c'est peut être un début de réponse.

La réponse démontre là une grande très dissonance des avis sur ce sujet. En effet avec un écart-type de 3, on se rend compte que l'expression d'une note moyenne de 4 sur ce sujet sanctionne la qualité de la communication interne. Cela va de ceux qui la jugent bonne à 7/10 , et pour une plus grande tendance qui la jugent de mauvaise qualité à 1/10. Il y aurait donc deux poids deux mesures mais avec une grande disparité des avis sur cette thématique.

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

Il y a donc là un réel sujet prioritaire à traiter, sur la manière de mieux communiquer en interne et sur le comment. Cela s'apprend. Je vous rassure, et ce sujet existe un peu partout, mais des solutions adaptées permettent l'amélioration de ladite communication sans pour autant se sentir jugé. (Voir par exemple l'action OPTICOM mise en place par OKANE au sein de SIKOA et d'autres organismes). La motivation change le regard du professionnel. Les clés de la confiance permettent l'entente du plus grand nombre.

2.3 Analyse de la quatrième questions qui concerne la qualité du (avoir) un bon support opérationnel de l'AGSAF et qui vient corrélér la première note.

La réponse démontre une petite dissonance des avis sur ce sujet.

A la première question, qui portait sur le « comment jugez-vous le fonctionnement », la moyenne obtenue sur cette thématique était de 5,2 avec un E.T. de 1.7, alors que cette question complémentaire portant sur l'appréciation des supports opérationnels obtient une réponse moyenne de 5 adossé à E.T. de 2.

Cette note conforte donc l'appréciation initiale donnée à chaud par les salariés sur le mode de fonctionnement de l'AGSAF.

Ceux qui jugent à présent bons, les supports opérationnels donneraient 7/10 et pour une plus grande partie des salariés qui la jugent de mauvaise qualité ils attribueraient une note de **3/10, au lieu des 6,7 à 4,3**. De la 1ere question

Cela pourrait rejoindre notre observation sur les difficultés rencontrées par 19 % des salariés face à cette notion dite « de support documentaire »

L'architecture documentaire support opérationnel de l'AGSAF est un vrai sujet, comme proposé dans l'outil GPS (Gestion de la Performance Sociale et Stratégique) lors de notre première entrevue ; Les exigences légales et

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

contractuelles, nécessitent la mise en place de conformité documentaire, ainsi que de leur compréhension par les acteurs quant à l'utilité opérationnelle. Cela reste un des axes urgent d'amélioration à prendre en considération.

2.4 Analyse maintenant de la cinquième questions qui concerne (l'être) et la clarté des tâches à effectuer au sein de l'AGSAF et qui vient aussi corrélérer la première note de l'aspect fonctionnel et opérationnel du bon fonctionnement.

Une note légèrement supérieure à la moyenne de 6 est attribuée par les salariés avec un E.T. à 2, là encore une légère dissonance quant aux perceptions exprimées.

S'il semble que les tâches professionnelles soient connues par une majorité des salariés, en revanche la clarté de leur description ne transpire pas dans le choix de la note attribuée. Note de 8 au mieux pour ceux qui en seraient convaincus, pour une note de 4 pour les autres qui ne le seraient pas.

Nous suggérons de mettre en conformité toutes les architectures documentaires pour clarifier cela. Notamment celles qui régissent les aspects process opérationnel certes mais aussi fonctionnel (Fiche de poste, mais aussi cartographie process, charte éthique etc). Cette transparence permettrait au plus grand nombre de comprendre ; le qui fait quoi Comment et Pourquoi.

2.5 Analyse de la sixième questions qui concerne la relation hiérarchique au sein de l'AGSAF et qui vient corrélérer la première note sur l'aspect fonctionnel.

Une note moyenne de 5 est attribuée par les salariés donc moyen avec un E.T. à 3, de nouveau une forte dissonance quant aux perceptions exprimées.

S'il semble que les relations hiérarchiques soient diversement appréciées selon les salariés, des attentes claires sont exprimées dans les commentaires.

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

Là encore nous sommes sur la nécessité de mettre en conformité d'une part les architectures documentaires pour clarifier cela, mais aussi et voir même les modalités des savoirs être de tout un chacun pour optimiser la communication dite professionnelle en lieu et place d'une communication plus généralement basée sur le cognitive et fortement usitée sous nos contrées. Ces dernières sont souvent génératrices de frustration de manipulation et de déception, dans cette expression de s'être fait « avoir ».

Les convaincus des qualités du management soit 50% des salariés donneraient une note de 8 et pour ceux qui ne le sont pas du tout, une note de 2. Cette situation et son constat met en exergue les possibles difficultés de management et leurs aspects arbitraires dénoncés dans certains commentaires.

Il serait bon de revoir ces aspects de postures managériales pour améliorer la perception de ces notions d'interrelations. Car dans les commentaires de réelles attentes sont exprimées sur ces sujets.

2.6 Analyse de la septième questions qui concerne les rythmes de travail au sein de l'AGSAF et qui vient corréliser aussi la première note.

Les rythmes de travail sont jugés corrects et obtiennent une note de 6 assortis d'un E.T. de 2 soient appréciés au mieux à 7 et au pire à 4 selon les salariés, avec une tendance plutôt positive.

Toutefois nous sommes informés dans les commentaire d'un cas de burn out et de 23 témoignages de fatigue, d'épuisement et de stress, de sentiment d'être résigné, mal, pas bien etc. soit 27 % des commentaires salariés.

Alerte / Sur ce point le CSE doit prendre la mesure de cette situation d'urgence propre au domaine RPS et faire diligence. Car un grand nombre de salariés dénoncent ce type de situation. Le DUER doit être mis à jour et des mesures

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

prises. Nous rappelons notre habilitation IPRP (Intervenant prévention des Risques Professionnels) au sein de la DREET Guadeloupe.

2.7 Analyse de la huitième questions qui concerne les outils (matériels et équipements) au sein de l'activité de l'AGSAF et qui vient corrélér la première note.

- Une note moyenne de 5 est attribuée par les salariés avec un E.T. à 3, là aussi, très forte dissonance quant aux perceptions exprimées.
- Nous préconisons la nécessité de mettre en conformité les politiques et choix des matériels et équipements.
- Le but étant d'optimiser les coûts de maintenance, ainsi que et voir même sans doute, effectuer les formations à l'utilisation de ceux-ci pour diminuer les impacts financiers sur la trésorerie de l'AGSAF.
- Les convaincus donneraient une note de 8, pour ceux qui ne le sont pas du tout, une note de 2.

2.8 Analyse de la neuvième questions qui concerne l'être, les rôles des acteurs au sein de l'activité de l'AGSAF et qui vient corrélér la cinquième question.

Ceux-ci sont jugés moyen par une note de 5 assorti d'un E.T. de 2 ce qui minore la encore la réponse obtenue à la cinquième question relative aux tâches à effectuer, et donc au mieux à 7 pour 50% des salariés et au pire à 3 pour les autres, avec une tendance à peine positive. Dans les commentaires il est souvent fait état de manque de reconnaissance,

Nous suggérons un travail sur la posture et la compréhension de la com

2.9 Analyse de la dixième et avant dernière questions qui concerne les contrôles qualités des activités et prestations au sein de l'activité de l'AGSAF .

Ce dernier point n'est guère plus encourageant que les précédents, ces notions de contrôles de qualités sont donc jugées moyenne par l'attribution d'une note

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

de 5 assorti d'un E.T. de 2 soient appréciées au mieux par les salariés à 7 et au pire pour les autres à 3, avec une tendance plutôt négative.

Des attentes sur ces sujets figurent aussi dans les commentaires

3 5 Thématiques dominantes ressortant des commentaires,

86 % des salariés répondants commentent le questionnaire, pour 14 % qui ne s'expriment pas.

27 % des commentaires dénoncent le caractère stressant et inconfortable de leur posture de salariés donc de leur mal être ce qui représenterai environ 50 personnes

28 % se sentiraient bien soit à peu près 55 salariés

Pour 03 % qui se disent très bien

23 % dénoncent le manque de reconnaissance et de moyens, donc dans l'avoir, soit environ 40 personnes

COMMENTAIRES



INTERVIEWS

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

Verbatim, lié à la douzième questions qui elle est ouverte sur l'expression de l'être;

Restitué en l'état au mot pour mot

Comment vous vous sentez au travail ?

1/ Certains usagers exagèrent au niveau des tâches et me prennent comme une bonne et non comme un AVS (**être**), c'est un salaire de misère (**avoir**)

Notre avis : Sur ce commentaire, il apparait la nécessité de clarifier les tâches ainsi que les informations sur le métier AV, un passage dans l'émission de la Santé sur Guadeloupe première permettrait la mise en valeur et la compréhension par les usagers de la beauté de ce métier.

2/ Résigner (**être**)

Notre avis ; Sur celui-ci le CSE à un rôle à jouer sur la prévention des RPS

3/ Je me sens bien au travail (**être**) mais certains usagers pensent que nous sommes des servantes donc il faut les recadrer (**idem**)

Notre avis ; Déjà proposé une idée au point 1

4/ Très stressé (**être**)

Notre avis ; Idem que ma réponse au point 2

5/ Pas valoriser, insatisfaite, déçu du comportement des usagers (**être**), pas payé pour le travail, pas de prime, jamais d'augmentation (**avoir**)

Notre avis ; Réponse à la suite du commentaire 1, additionner à présent de la nécessité d'un audit RH pour connaître les aspects de rémunérations des postes à l'AGSAF. PM Nous sommes habilités RH par la DREET

6/ Sentiment d'incompréhension, quand on pose une question à la hiérarchie, mauvais retour de ce dernier (**être**)

Notre avis ; Suggestion de l'action OPTICOM pour agir sur les postures des encadrants

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

7/ Je me sens soutenue par mon responsable de secteur. (être) En revanche concernant la comptable il faut revoir cela (avoir)

Notre avis ; Idem que précédente proposition avec en sus un regard d'évaluation du service comptable par un expert (Exemple Didier DAHAN)

8/ Le travail sur le terrain est agréable. (avoir) L'encadrement devrait être plus proche des agents de terrain (avoir)

Notre avis ; Même remarque que dans le commentaire 6

9/ Au travail sur le terrain ça va cependant à certain moment trop de stress (être), la pression est à son paroxysme par la gouvernance (avoir)

Notre avis ; Même remarque que dans le commentaire 2

11/ En famille épanouissement total (être)

12/ Je me sens bien dans mon travail (être), il y a une bonne entente avec les usagers (avoir)

13/ Je ne suis pas dans mon rôle AVS (être), mais de femme de ménage (être), pas assez de matériel, (avoir) on doit acheter et les prix ont augmenté, pas de primes de 100€ (avoir) on devrait avoir un 13^{ème} mois, (avoir) pour certains usagers c'est le ménage qui les intéresse

- **Notre avis ; Déjà répondu**

14/ Au travail, je me sens épanouie car je me sens utile par rapport à l'aide apporter aux différents usagers (être)

15/, Bien (être) mais les problèmes de la structure ont un impact sur mon bien être, manque de considération

- **Notre avis ; Déjà répondu**

16/ ça va bien (être) mais les heures sont justes par rapport aux besoins quelque fois (avoir)

- **Notre avis ; A clarifier**

17/ Bien (être)

18/ Au travail, il y a des jours où c'est stressant (être)

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

- **Notre avis ; Déjà répondu**

21/ Mal (être)

22/ Pas bien (être)

23/ Manque de respect mutuel (avoir) , Manque de considération de tous les agents, (avoir) les mettre au même niveau

- **Notre avis ; Déjà répondu**

24/ au contrôle de moi-même (être)

25/ Je suis à l'aise sur le terrain (être)

26/ ça peut aller

27/ Tout dépend des usagers agréables et désagréables (avoir)

28/ avoir la communication et les relations (avoir)

29/ Je me sens comme une bonne pas comme un AVS (être) , les usagers sont profitants (avoir)

30/ Pour le moment je me sens bien au travail (être), je souhaiterais qu'on puisse faire l'achat de nos blouses parce que les tailles ne conviennent pas parfois et ensuite se faire rembourser (avoir)

31/ Manque de reconnaissance du travail effectué (avoir) , très peu payé (avoir) , pas de prime (avoir) , pas de valorisation (avoir) et comportement des gens (avoir)

32/ Chez certains usagers ça va très bien et d'autres c'est pénible (avoir)

33/ Je me sens livré à moi-même (être) , pas vraiment d'éclaircissement au niveau du siège (avoir)

34/ Pas satisfaite (être) , travail lassant (et épuisement au travail (être)

35/ émoticônes traduisant : pas terrible et ciboulot qui travail (être)

36/ Je me sens bien pour le moment (être)

39/ Je gère

40/ Je m'adapte selon le jour

41/ Bien (être) pour ce travail que je retrouve, mais assez inquiet (être) pour la prise en compte des exigences des financeurs

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

42/ Les bénéficiaires vous prennent pour des bonnes (être), toujours les mêmes tâches à effectuer, ménage, ménage, ménage (avoir)

43/ Je me sens relativement bien (être) même si par moment je ne trouve pas la cohésion de groupe (avoir). Je me sens seule (être) et pas épaulée lors des difficultés en famille

44/ A l'aise (être)

45/ Bien (être)

46/ Absence de suivi de la responsable (avoir), manque de coordination (avoir), on se sent seul et livrer à nous-mêmes (être) et l'équipe PAPH souffre énormément

47/ Bonne entente avec les usagers et les collègues (avoir)

51/ Stress (être)

22/ Manque d'informations (avoir), stress (être), fatigue (être)

53/ Pas de formations (avoir) !! pas de clarté dans l'entreprise (avoir), beaucoup de fatigue (être)

54/ Stress +++++ (être)

55/ Stress, (être) manque d'information et de communication (2 avoir)

59/ Mal en point, (être) inquiet (être), très préoccupé (être) par l'avenir de l'association

60/ Pas de clarté dans la gestion administrative et comptable (2 avoir), le métiers de TSF est un beau métier qui n'évolue pas à l'AGSAF. Un grand manque au niveau des moyens de communications et de fonctionnement sont à déplorés (2 avoir)

61/ Je sais que ma fonction d'AVS est importante au sein des familles ou j'interviens (être), j'essaie d'éviter au mieux la routine ce qui n'est pas toujours évident (avoir)

62/ Très à l'aise (être), parce que je n'ai pas d'autre personne avec moi, mais j'aimerais bien que la responsable passe chez les usagers (avoir)

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

64/ Très mal (**être**) , j'ai un mal être au travail (**être**) , je me sens rejeter au placard (**être**)

65/ Bonne relation avec les usagers (**avoir**) , épanouie dans l'accomplissement de ma fonction (**être**)

66/ Travailler et pas d'argent (**avoir**) , je me sens bien au travail parce que je suis livré à moi-même (**être**)

67/ Je sature, (**être**) toujours les mêmes usagers, pas de diversification des tâches (**avoir**)

68/ Concernant mes activité sur le terrain, mes rapports avec ma responsable ça va. (**avoir**) La hiérarchie à revoir (**avoir**) , manque de communication (**avoir**) , pas de réponse quand on laisse des messages (**avoir**) , enfin je suis déçu (**être**), trop de rupture de convention du mois (**avoir**) , inquiète sérieusement (**être**).

69/ Dans mon poste de travail je suis épanouie (**être**) car elle s'effectue avec bienveillance, respect, et communication (**avoir**)

70/ Je travaille toute seule et livré à moi-même (**être**)

71/ Bonne relation avec les usagers (**avoir**) , mes certains responsables devraient voir les usagers pour recadrer les missions et l'inverse (**avoir**)

72/ Je suis bien (**être**)

73/ Je me sens très à l'aise à mon poste de travail (**être**) , quelques difficultés cependant rencontrés avec certains usagers (**avoir**)

74/ Je me sens à l'aise au sein de mon poste de travail (**être**) . J'ai une bonne relation avec l'ensemble de l'équipe (**avoir**) , je suis motivée professionnellement (**être**)

75/ Burn out (**être**)

76/ Stressé par l'organisation des tâches (**être**), pas de communication (**avoir**) absence de qualité du travail (**avoir**)

77/ Je me sens très bien (**être**) mais il manque un peu de communication entre AGSAF et les usagers (**avoir**)

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

78/ Je me sens bien (**être**) , mes usagers sont satisfaits de mon travail (**être**) , je me sens bien dans mon poste (**être**)

79/ Je me sens bien dans mon poste avec mes usagers (**être**)

80/ On n'est pas assez écoutés (**être**) , sinon mon poste me convient bien (**être**) , chaque jour j'apprends chez les bénéficiaires, par les aidant et les autres professionnels (**avoir**)

81/ ça ce passe très bien, les chaussures de travail n'ai pas bonne, = accident de travail (**avoir**)

83/ Très bien (**être**)

84/ Très bien car j'aime mon métier (**être**)

85/ Pas assez d'encadrement (**avoir**)

86/ Une réunions une fois par mois serait souhaitable, urgent (**avoir**)

87/ Il faut expliquer aux usagers le rôle d'une auxiliaire de vie au domicile, les interdits et les tâches à effectuer (**avoir**)

88/ J'aimerais qu'il y ai beaucoup plus de rapport avec les cadres et les représentants de secteur. Les binômes doivent se concerter pour le travail chez l'utilisateur (**avoir**)

89/ Bien, satisfaite (**être**) , étant seule sur mon poste de travail, planifier avec les usagers, Pas de problème pour l'instant

90/ Je tends vers une précarité financière et sociale (**avoir**) , indemnisation trajet insuffisante (**avoir**) , peu de perspective d'évolution de carrière (**avoir**) , offre de formation pas satisfaisante (**avoir**) , mauvaise gestion administrative et comptable (**avoir**)

Soit en réponse à la question comment vous sentez-vous au travail ? qui est une question directement orientée sur l'état de l'être que nous sommes et donc sur son senti ou ressenti et plus particulièrement en phase avec son désir d'être....,

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

69 réponses sont effectivement en phase avec le verbe (être) donc en phase avec l'attente du questionnement et 65 sont en relation avec le verbe (avoir). et donc avec des attentes et exigences précises de besoins de faire ou d'avoir non satisfaits.

Soit 49% des commentaires correspondent à des attentes et à des exigences précises....

85 % des salariés ont ainsi exprimés avec courage leur ressentis et cela il faut le saluer car certains d'entre eux témoignent de grande difficulté. Je les en remercie vivement du fond du cœur, c'est une page de vie, de leur vie, et cela se respecte.

En résumé, l'enquête révèle que ce n'est certes pas un satisfécit qui est ainsi délivré à l'organisation de l'AGSAF par les salariés, mais en même temps, comme tout beau miroir dans lequel on se regarde, celui-ci nous révèle des parties de nous-même que nous n'aimons pas voir et d'autres que nous aimons voir.

Face à ce constat qui engendre de nombreuses remarques sur différents dysfonctionnements de l'AGSAF, dénoncé par ailleurs à la suite d'autres contrôles effectués, il faut agir car le champ des possibles est large.

Les pistes de solutions peuvent désormais se dessiner. Mais rien ne pourra se faire sans une entente des déclinaisons possibles des priorités entre le CSE et la gouvernance, puis et aussi des coûts induits par ces actions et pour finir et surtout sans un assentiment de fierté de tous pour avoir réussi à s'inscrire dans la longévité.

Cette prochaine phase de mission doit se réaliser seulement et si les éléments financiers sont construits et présentés dans une perspective à dix années,

Rapport suite enquête menée par le CSE de l'AGSAF dans le cadre de ses prérogatives

compte tenu des sommes et enjeux qu'il va falloir provisionner pour les départ en retraite et aussi des efforts de structuration qu'il faudra mettre en œuvre pour assurer la continuité dans le respect de ce que l'histoire de l'AGSAF porte sur le territoire depuis de si longues années.

Je remercie du fond du cœur tous ceux et celles qui ont permis ce travail et vous dis fos.

Jean-Noël FALGA

