

Web et courriel

adresse électronique

sne@ademe.fr

le site du SNE-ADEME

<http://sneademe.objectis.net>

le site du SNE national

<http://www.sne-fsu.org>

Qui contacter ?

Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ Véronique LOISON
Orléans Angers

Patrick EVEN
Rennes

Représentants au CA

Catherine GUIMARD Emmanuel DAVID
Orléans Toulouse

Élus et représentant au CE

Patrick EVEN Ruven GONZALEZ
Secrétaire du CE Secrétaire adjoint
Rennes Orléans

Laurence MÉCHIN Michel CAIREY
Trésorière REMONNAY
Sophia-Antipolis Besançon

Pierre-Louis CAZAUX Didier CHÉREL
Orléans Sophia-Antipolis

Isabelle DÉPORTES Stéphane LECOINTE
Angers Rennes

Anne POMART Emmanuelle SALAZAR
Montpellier Besançon

Délégués du personnel

Véronique LOISON Maud BERAUD-SECK
Angers Orléans

Sébastien CATALANO Walter PERSELLO
Cayenne Sophia-Antipolis

Christine FAURE Fabienne SCHIMENOVITZ
Bordeaux Puteaux

Guy LAURENT Hervé CHALAYE
Rennes Clermont-Ferrand

Violaine GRILLON
Paris

Bulletin d'information
aux personnels de l'ADEME

N° 123 - Janvier 2017

Flash Info



SPÉCIAL ENQUÊTE STRESS 2016

La bonne satisfaction au travail se dégrade mais... nous restons motivés !

Les Adémiens sont mal à l'aise dans l'ADEME telle qu'elle est dirigée actuellement.

- une direction exclusivement sous tutelle, qui n'est plus force de proposition et qui ne protège pas ses salariés,
- une perte de sens, un manque de vision et de mise en place d'un plan d'actions concrètes,
- un management pléthorique, mais un manque d'analyse des causes du stress,
- un dialogue social en berne :
 - la direction n'est plus à l'écoute du personnel, ni de ses élus ; elle ne participe quasiment plus au CE,
 - il y a un manque de prise en compte de la charge de travail des équipes. On ne remplace plus les départs ou ponctuellement par des CDD.

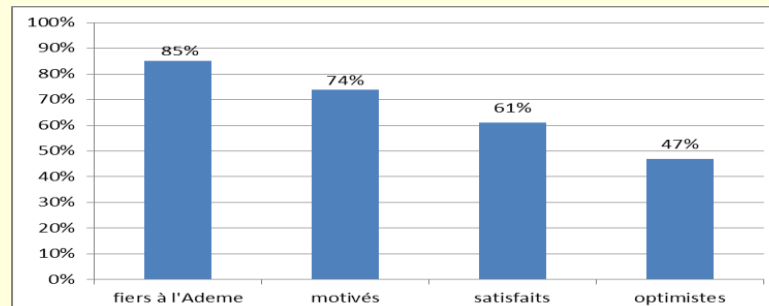
- Nous sommes 85 % à toujours être fiers de travailler à l'ADEME et 74 % à garder notre motivation. La satisfaction globale atteint 61 % : elle baisse de 7 % en un an alors que le COP vise 70 %. Les plus satisfaits sont les managers. Seraient-ils plus choyés ? Est-ce une voie pour un plus grand épanouissement au travail ? 1^{res} victimes, certains transmettraient-ils trop vite les injonctions à leurs équipes ? Les principales raisons de la satisfaction sont le contenu du travail et l'ambiance des équipes.
- À l'opposé, 39 % des salariés restent insatisfaits alors qu'ils n'étaient que 32 % l'an dernier. L'insatisfaction est plus marquée (+ 10 %) chez les seniors (plus de 55 ans) et dans les directions

régionales (DR), tout particulièrement à la Darsom.

- Les principales causes de l'insatisfaction sont dans l'ordre : la charge de travail et le mauvais management.
- Plus de la moitié des salariés ne sont pas optimistes, ni pour l'ADEME, ni pour eux ; et ces pessimistes concernent aux 2/3 les seniors et les DR de la Daro et de la Darsom.

Les motifs : la faible évolution professionnelle, la perte d'intérêt dans les missions, la détérioration des conditions de travail.

- Les expressions libres les plus citées sont : « la charge de travail est trop importante », « améliorer le management », ainsi que « améliorer le dialogue social ».



Les causes du stress

- Avant tout, à l'ADEME nous avons préservé la confiance envers les collègues (à 94 %) que nous estimons compétents.
- Les managers sont majoritairement (71 %) à l'écoute, mais minoritairement capables de faire collaborer l'équipe (49 %). Ce sont encore les DR de la Daro et de la Darsom les plus stressées.
- Globalement un tiers des salariés est tendu, contre 26 % dans les entreprises en référence.
- 20 % des séniors, des femmes et des Parisiens déclarent avoir été victimes de harcèlement.

Les conséquences du stress : l'épuisement professionnel

Il touche le tiers des salariés et est bien supérieur à celui des entreprises en référence. Il concerne plus les **femmes**, les **séniors**, les **parisiens** et la **Darsom**.

La direction se contente de répondre que 2016 reste une année compliquée et difficile, qui s'explique par la réorganisation des DR fusionnées et les problèmes liés à CFA. « Tout changement provoque du stress, du pessimisme et de l'inquiétude... »

Concernant la charge de travail, la solution miracle de la direction passe par le développement de la précarité en transformant des CDI en CDD de projets. Enfin, grâce au projet d'entreprise et à la politique des petits pas, bientôt tout ira mieux...

Accord égalité professionnelle

- Intégrer un plan d'actions pour lutter contre les causes du harcèlement quelles qu'elles soient.
- Doter l'accord de moyens clairs pour le rattrapage salarial, par exemple 10 % des évolutions salariales pour chaque année d'application. La direction s'engageant à respecter sans condition ni chantage ces mesures.



La direction rappelle qu'elle attend des propositions : les voilà

Futur accord salarial

- Remettre un article qui engage à réserver 200 points d'indice (10 % des mesures) pour rattraper les salaires des publics identifiés comme en retard (étude de 2008 : certaines catégories de femmes, les temps partiels, les représentants du personnel).
- Assurer une évolution de carrière aux métiers de secrétaire assistante, gestionnaire et cadre administratif au moins égale aux autres. Définir et attribuer les moyens nécessaires en points.
- Trouver un juste équilibre entre
- récompenser le travail collaboratif et individuel.

Accord stress

et non « qualité de vie au travail » !



- Définir et mettre en œuvre des plans d'actions spécifiques aux séniors, Daro et Darsom. Identifier les causes au sein même de leur organisation du travail.
- Définir et mettre en œuvre un plan d'actions pour que personne ne subisse une charge de travail excessive et recréer des temps d'échanges informels sur les pratiques professionnelles.
- Définir et mettre en œuvre un plan d'action contre les causes du harcèlement.
- Définir et mettre en œuvre un plan d'action management bienveillant et collaboratif. Depuis un an dans certaines DR, nous pouvons cumuler jusqu'à huit niveaux hiérarchiques. Il est nécessaire de simplifier le millefeuille managérial et imposer à tous les managers de passer une partie de leur temps sur de l'opérationnel

Futur accord séniors

- Valoriser l'expérience des séniors.
- Pour les séniors, prendre en compte la fatigue. Si besoin poser des mesures limitant le temps de travail. Ne pas limiter l'accord aux aspects financiers.

LES SÉNIORS DANS L'ENTREPRISE



Adhérez au SNE-FSU

Pour la défense de notre outil de travail et des intérêts des salariés auprès de l'employeur et des acteurs de la société avec des valeurs d'éthique, de solidarité, de justice et d'engagement.

Parce que l'action syndicale s'appuie sur les moyens humains mais aussi sur les moyens financiers.

Futur accord dialogue social

- Prendre en considération l'expression directe des salariés et s'engager à leur apporter une réponse.
- Prendre en considération et respecter les représentants du personnel. Rétablir la présence du président ou du DGD lors des négociations d'entreprise et lors des points importants présentés au CE comme les résultats des enquêtes stress !
- Revaloriser aux yeux de leurs managers directs le travail des représentants du personnel. Il doivent considérer que défendre les salariés est aussi important que travailler dans leur service.

Les priorités

- ✓ Que fait concrètement la direction vis-à-vis de la Darsom et de la Daro, déjà identifiée lors de la dernière enquête ?
- ✓ Que compte faire concrètement la direction sur la charge de travail et sur l'organisation du travail ?
- ✓ Que compte faire concrètement la direction sur l'amélioration du management et sur le dialogue social ?
- ✓ Que compte faire concrètement la direction contre les causes du harcèlement ?

Le plan d'actions 2017, promis pour avril , sera-t-il à la hauteur des propositions du SNE ?