



Eléments d'analyse baromètres sociaux 2015 – 17 - 19

Pour changer du machisme orthographique académique, la totalité de ce texte sera rédigée en priorisant la féminisation des termes et des accords.

Non, la représentation du personnel n'est pas « hors sol » par rapport aux préoccupations des salariées !

A chaque occasion de « dialogue social » avec la direction la CFDT remet sur le tapis nos préoccupations de représentantes du personnel : moyens insuffisants par rapports aux missions - absence de vision à long terme, de stratégie claire - perte d'indépendance de l'ADEME - organisation du travail insatisfaisante – procédures internes trop complexes - éloignement du terrain - politique de rémunération insatisfaisante...

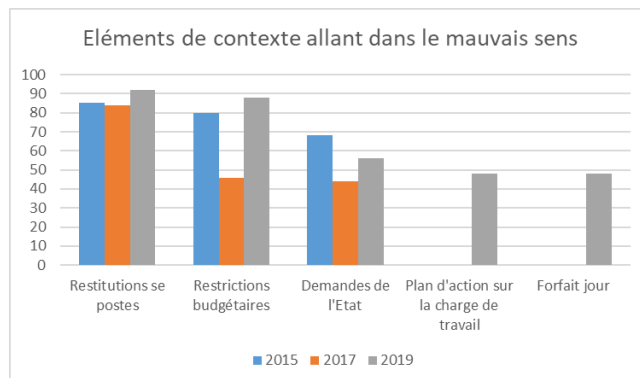
Et bien, ce sont aussi ces préoccupations que les salariées identifient comme importantes dans les baromètres sociaux.

Curieux non ?

Les 643 (2015) à 551 (2019) salariées qui ont répondu seraient-elles donc toutes des syndicalistes ?

[baromètre social 2019 pp 98 à 103]

Ce qui pénalise le plus l'ADEME



Au vu des taux de réponse élevés, les salariées identifient sans hésiter trois éléments de contexte structurellement pénalisants depuis 2015 :

- les pertes de postes ;
- les restrictions budgétaires ;
- les demandes de l'Etat, central ou déconcentré.

Il faut souligner l'arrivée dans le quintet de tête du contexte pénalisant, et avec un très

« bon » score, de 2 sujets phares de la politique RH2020 si chère à la direction :

- La mise en œuvre du plan d'action sur la charge de travail ;
- La mise en place du forfait jours.

Quelle que soit la façon dont on leur pose la question, **les salariées persistent à souligner les difficultés dans lesquelles les pertes de postes les mettent, notamment sous l'angle de la surcharge de travail.**

[baromètre social 2019 Q32bis p 98]

Bon, mais le dialogue social va arranger tout ça !

Pas vraiment...

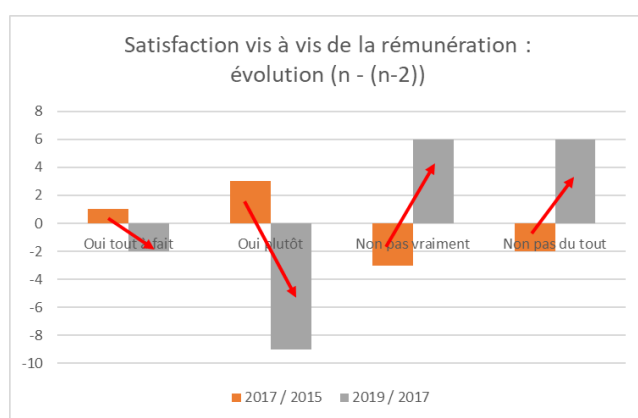
En 2019, seulement 44 % des Adémiennes estiment que le dialogue social à l'ADEME est de bonne qualité. Elles étaient encore 53% en 2017 et 64% en 2015. Il n'y a donc pas que les syndicalistes, coupées des réalités selon notre direction, pour dénoncer cette dégradation du « dialogue social » à l'ADEME.

Au passage, notre rapport au benchmark s'est inversé : on est passé de + 20 pts en 2015 à - 4pts en 2019...

ADEME exemplaire sans doute.

[baromètre social 2019 Q27 p 80]

Les salariées insatisfaites de la rémunération



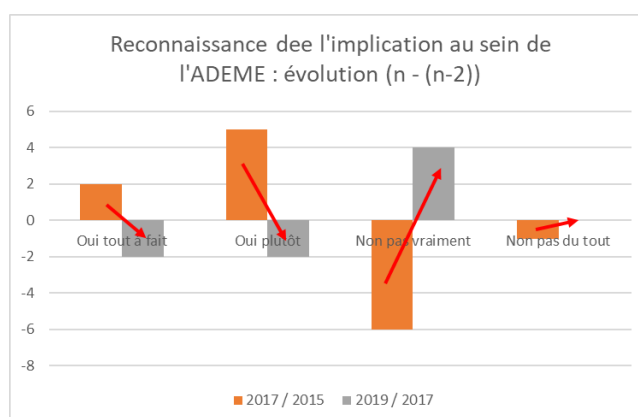
Malgré une individualisation à outrance de leur rémunération, les salariées n'en sont pas contentes... Le nombre de salariées satisfaites chute de 20% entre 2017 et 2019.

Pourtant, dans le cadre de RH2020 et à chaque négociation salariale, la direction nous affirme que les salariées veulent plus d'individualisation, plus de primes...

Alors, qui a raison, la direction avec ses certitudes ou les salariées qui renseignent les enquêtes ?

[baromètre social 2019 Q16 p 57]

La reconnaissance de l'implication des salariées n'est pas à la hauteur !



Alors même qu'entre 2015 et 2017 ce sentiment de reconnaissance de leur implication pour l'ADEME augmentait chez les salariées, entre 2017 et 2019 elles éprouvent une forte baisse de cette reconnaissance.

Ce sentiment affecte fortement :

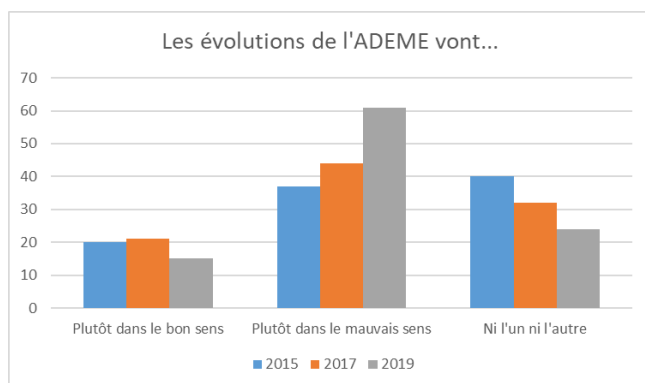
- les salariées en « fin de carrière » (plus de 55 ans et plus de 20 ans d'ancienneté) ;
- les salariées de la DARE ;
- les assistantes/gestionnaires et les fonctions support.

Se pourrait-il qu'il y ait un lien avec l'instauration de RH2020 début 2018 ? Ou avec leur insatisfaction vis à vis de la rémunération ? Ou avec les efforts qu'elles ont dues déployer pour utiliser les logiciels défaillants mis à leur disposition ?

On se le demande...

[baromètre social 2019 Q15 p 55]

Non, les évolutions de l'ADEME ne vont pas dans le bon sens !



Les salariées ne sont pas dupes : elles sont de plus en plus nombreuses à juger négatives les évolutions de l'ADEME. **1/3 d'avis négatif en 2017 et 2/3 en 2019 alors même que les avis positifs du benchmark augmentent de 6%.** Au total les avis négatifs progressent de 65% entre 2015 et 2019 !

Certes, ce sont surtout les indécises qui prennent position. Mais les convaincues que les évolutions sont positives voient aussi leur

effectif réduit d'un quart !

De plus, Les réponses varient fortement selon le statut (encadrant ou non), l'ancienneté la localisation et les métiers :

- 72% des ingénieurs ont un avis négatif (64% des employées), mais seulement 32% des encadrantes
- Les avis négatifs concernent :
 - 70% des adémiennes en DARE
 - 71% des plus de 30 ans d'ancienneté ou plus de 55 ans.

Bref, discours lénifiants et autres subterfuges langagiers n'y font rien : quand ça va mal, ça va mal, et les salariées s'en rendent compte. Et elles en identifient clairement les causes : moyens incohérents avec nos missions, réduction d'effectif, absence de stratégie, avenir incertain...

[baromètre social 2019 Q32 p 94]

Pourtant les plus de 55 ans ont accès à un entretien de carrière...

En théorie, oui.

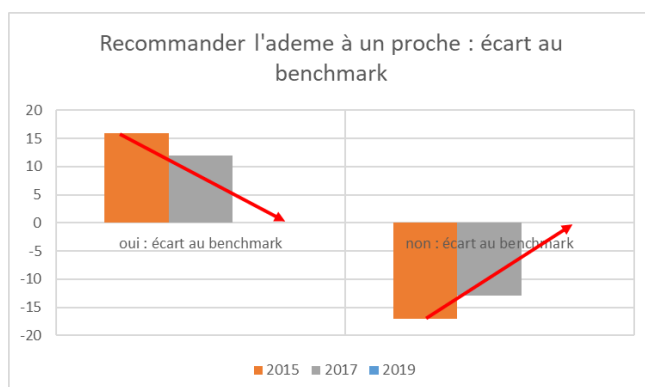
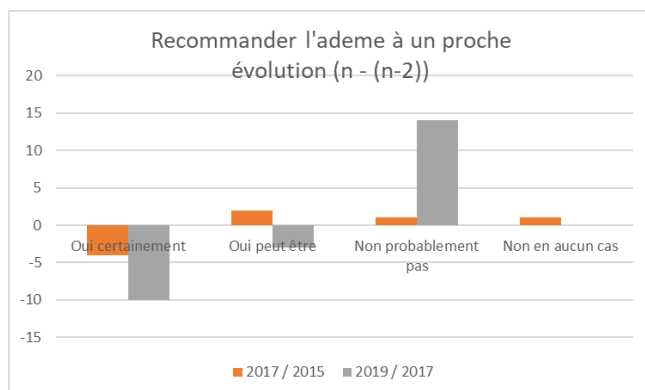
En pratique, seule une adémiennne de plus de 55 ans sur deux a eu un entretien de carrière... Mais ce n'est pas bien grave, puisque, pour celles qui l'ont eu, quasi les ¾ ne le jugent pas utile !

Ne reste donc plus que 15% des plus de 55 ans à juger l'entretien utile. C'est une toute autre façon d'analyser les résultats que celle de BVA qui calcule un sous total de réponses caractérisant l'entretien comme « utile » (33%) en ajoutant, à part quasi égale, les avis des salariées qui l'ont eu avec les avis de celles et ceux qui ne l'ont pas eu... mais qui ont quand même un avis !

Y aurait-il « tripatouillage » de chiffres ?

[baromètre social 2019 Q14B p 52]

Alors, recommander le travail à l'ADEME ?



Sans surprise tout cela se concrétise dans une chute du niveau de recommandation de l'ADEME à un proche en recherche d'emploi. Le nombre de salariées qui ne recommanderaient pas l'ADEME double entre 2015 et 2019, pour atteindre 1/3 des réponses.

Et pourtant, en tant que citoyenne, le chômage reste une préoccupation majeure...

La chute de cette « fierté » de travailler à l'ADEME et de la recommander à un proche est aussi illustrée par le comblement de l'écart avec le benchmark.

Sur ce point aussi, l'ADEME se banalise par rapport au benchmark.

C'est très préoccupant dans la mesure où ce sentiment de travailler dans une structure « à part » est un facteur important dans la motivation des salariées ; facteur clef de l'atteinte de ses résultats par l'ADEME.

[baromètre social 2019 Q29 p 86]