

BAROMÈTRES SOCIAUX D'ENTREPRISES



photo DR

Avis de tempête

Climat lourd pour les salariés, agité pour leurs entreprises...

Les baromètres sociaux réalisés pour mesurer l'opinion interne d'une entreprise et en prendre la température sont parfois synonymes de temps orageux. Le cru 2017 à EDF, Enedis, Engie, et au CEA entre dans cette catégorie.

MY EDF : AVIS DE DÉPRESSION

Pas un indicateur positif dans le dernier baromètre social EDF présenté aux salariés depuis mars 2018.

Le grand décrochage a eu lieu en 2016. Inquiets et en colère, les salariés du Groupe ont manifesté leur malaise à l'égard de la direction d'EDF et de la politique de l'entreprise. En 2017, la confiance continue de chuter. Le divorce est en cours. D'abord dans la participation, au moins sur certaines entités. Avec un taux global de réponse qui atteint 77 %, les salariés n'ont pas boudé la consultation à première vue. Cependant, chez Enedis, le taux de participation chute de 5 %, tout en restant encore très haut (85 % en 2016, 80 %

La confiance continue de chuter

en 2017). Sur de toutes petites entités telle que la Direction internationale, la chute est de 3 % ; 4 % au Pôle

Immobilier du Groupe ; 8 % chez EDF Trading.

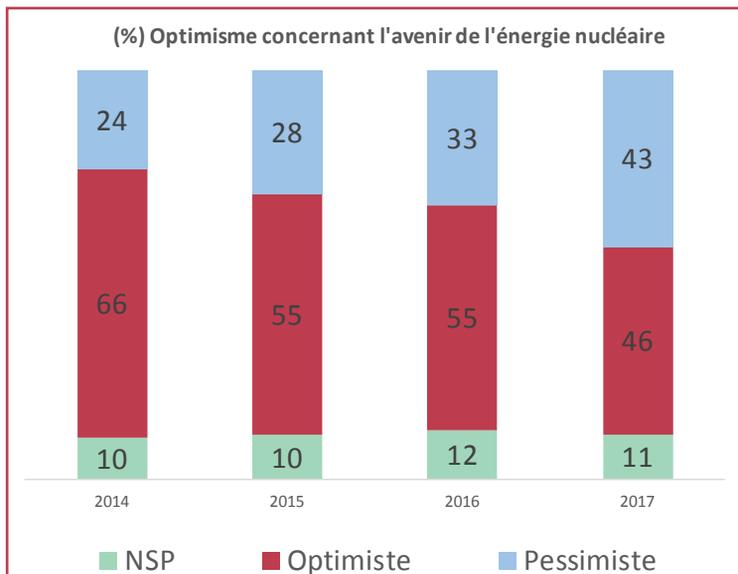
La confiance générale dans l'avenir du Groupe est en berne pour la quatrième année consécutive. 81 % des salariés ayant répondu en 2014 manifestaient leur confiance ; 74 % en 2015, 53 % en 2016, 52 % en 2017. Traduction de la Direction : « Après une baisse significative en 2016, la confiance dans l'avenir du Groupe se stabilise ». Faudra-t-il attendre qu'elle descende en dessous de 49 % pour que l'Etat et la Direction reconnaissent la démoralisation des agents et leurs craintes pour l'entreprise face à l'avenir ?

S'il est un secteur sur lequel de gros nuages s'amoncellent, c'est bien le nucléaire. Pour reprendre le langage policé de la Direction : « L'optimisme dans l'avenir du nucléaire est en fort repli ». Du technicien au cadre supérieur travaillant dans ce domaine, chaque catégorie de salarié.e.s manifeste son manque de confiance : -6 % chez les techniciens, mais -12 %

chez les cadres sup, celles et ceux-là mêmes qui disposent des manettes, forts salaires et grosses responsabi-

lités. A l'échelle de l'entreprise, les optimistes sont en passe de devenir minoritaires.

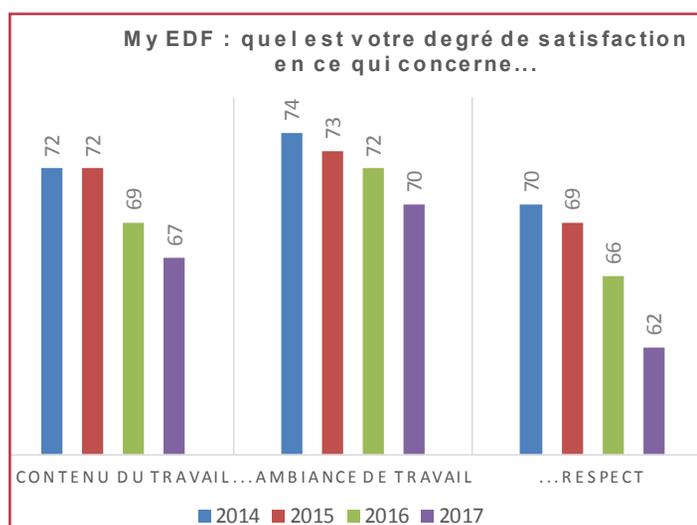
Cette baisse de l'optimisme est vraie aussi dans les secteurs de la production thermique et dans l'hydraulique. Vraie également au sein des fonctions de soutien et d'appui. A la DRH Groupe, à la Direction de la Communication, au Secrétariat général... les cadres ont de moins en moins le sourire accroché en bandoulière face à la désorganisation créée par les réorganisations. De -1 % à -7 % de salariés ont perdu de leur optimisme comparé à 2016. Comme pour Engie, être près de la Direction n'engendre plus, automatiquement, une adhésion à la politique suivie. Ce recul de la confiance se manifeste également dans le rapport au travail. A l'exception de l'item Equilibre vie privée-vie professionnelle qui reste stable d'une année sur l'autre et en progression de 2 % depuis 2014, tous les résultats s'inscrivent à la baisse. Cet équilibre est probablement préservé grâce à la généralisation du télétravail et du travail à domicile, qui épargne souvent de la fatigue et permet aussi de fuir le bureau. ■



Source VivreEdfOnLine

Une relation au travail dégradée

Les équipes se réduisant, les tensions et la concurrence entre les salariés augmentent. Et, finalement, les salariés se sentent de moins en moins respectés au travail. Cet item « respect » et sa dégringolade : -4 % en un an et -8 % en quatre ans sanctionne le malaise de salariés qui ne se sentent plus écoutés, dont les tâches quotidiennes sont dévalorisées et minorées. On pense particulièrement à celles et ceux qui exercent une fonction d'appui ainsi qu'aux managers de « première ligne », coincés entre équipes et direction, étouffés par le poids des responsabilités et maltraités par leur hiérarchie lorsque les objectifs ne sont pas atteints.



Source VivreEdfOnLine.

ENEDIS LANGUEDOC ROUSSILLON

Présenté en Comité d'Établissement de la Direction Régionale en février dernier, les résultats du baromètre ont fait l'objet d'un riche débat. Les représentants du personnel ont pu constater que la vision des directions à propos de la confiance des salariés et de leur satisfaction au travail était souvent erronée. Par voie de conséquence, ils espèrent avoir marqué des points vis-à-vis de la Direction concernant le rôle des organisations syndicales en matière d'alerte sur les conditions de travail. Rôle d'autant plus important que lors des réunions d'encadrement élargies, l'autocensure est telle qu'il n'y a aujourd'hui quasiment plus ni expression des salariés, ni propositions sur les orientations ou les organisations proposées. Les directions ont donc prévu une présentation de ces résultats par les managers au périmètre de chaque Agence.

Parmi les résultats qui méritent attention, les rythmes de changement perçus comme trop rapides. Mais aussi la chute du climat de confiance dans l'équipe et un moindre sentiment d'être responsabilisé, qui traduisent des inquiétudes sur les modes de management ; des décalages importants entre les managers et leurs équipes sur la confiance en l'avenir. ■

Nucléaire : optimisme en chute

Les salariés d'EDF sont au diapason de la société française. Leur rapport au nucléaire comme mode de production d'électricité est de plus en plus distendu. Ils sont de plus en plus nombreux à afficher leur pessimisme quant à l'avenir de l'énergie nucléaire : de 24% de pessimistes en 2014, ils passent à 43% en 2017. Compte tenu de leur niveau d'information sur les perspectives de remplacement par d'autres formes de production, non émettrices de gaz à effet de serre, cet indicateur ne révèle-t-il pas une inquiétude pour l'avenir « tout court » ?

Un engagement des salariés qui recule

Le résultat global sur l'engagement est en baisse de 3 %. En allant un peu plus dans le détail, c'est surtout sur la composante implication (qui traduit la satisfaction et l'accomplissement au travail) que le résultat se dégrade (-5 %).

La perte de sens au travail est donc particulièrement visible. Sur la composante « fidélité », le résultat est également à la baisse (-2 %), ce qui traduit une perte globale d'attachement à l'entreprise.

TEMPS PERTURBÉ POUR LA DIRECTION GÉNÉRALE D'ENGIE

Faible participation, confiance minimale dans la stratégie du Groupe, résultats calamiteux, particulièrement au siège.

Pour Engie et sa nouvelle Direction, le temps se rafraîchit en quelques chiffres, au point que l'entreprise a décidé de ne pas diffuser les résultats 2017 de son baromètre social. Au siège, à la Défense, les résultats ont été présentés de manière très simplifiée, oralement, au travers de deux conférences auxquelles étaient invités tous les salarié.e.s. Seuls 70 d'entre eux.elles sur 1 500 y ont assisté. Un chiffre qui traduit le peu d'enthousiasme pour l'exercice.

La synthèse globale présentée fait état d'un taux de réponse de 46 % seulement : une participation très inférieure à celle enregistrée à EDF (77 %) ou à toute autre entreprise d'envergure comparable. Elle montre que sur

les items efficacité, changement, orientation clients, les réponses 2017 sont plus favorables qu'en 2016. En revanche, des points faibles ressortent particulièrement : la communication entre les salariés, le manque de reconnaissance personnelle et surtout, la faible confiance dans la stratégie du Groupe. 66 % des salariés d'Engie ont confiance en 2017, contre

79 % en 2016, soit une baisse de 13 % en un an. Pour rappel, l'enquête 2016 a été réalisée moins de six mois après l'annonce du virage stratégique de la Direction Générale d'Engie à savoir, l'abandon de l'énergie fossile au profit de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables. Enfin, à l'échelle du Groupe, signe patent d'inquiétude, l'avis concernant « ma BU » (ma Business Unit ou unité

opérationnelle), qui n'est favorable qu'à 53 %, soit 5 % de moins que dans d'autres enquêtes d'entreprises comparables.

Une direction générale dans le collimateur des salarié.e.s du siège

Un retour plus précis sur les résultats du siège indique des taux encore plus négatifs, entre autres, sur la qualité du management. En matière de développement des compétences de l'équipe, 45 % des salarié.e.s qui ont répondu fournissent une note négative ; en matière d'information des équipes, ils sont 39 % à donner une note négative ; en matière de respect du personnel : 26 %. Les salarié.e.s souhaiteraient un management plus interactif et décentralisé.

Suite à cette enquête aux résultats calamiteux, la Direction Générale a demandé à tous ses directeurs présents sur le Siège de mener une réflexion et d'aboutir à un plan d'action pour améliorer la situation. L'accent devrait donc porter sur la qualité du management... mais quel niveau de management incriminer ? Au regard de la méfiance vis-à-vis de la stratégie du groupe, de la demande d'un management plus décentralisé, l'observateur

pourrait penser que le management visé, c'est la Direction Générale elle-même, avec sa stratégie d'annonces brutales qui heurte même des dirigeants parfois mis à l'écart sans ménagement.

Exemple significatif, le projet de réorganisation du Siège, lancé sur un mode participatif à l'aide d'ateliers ouverts aux salariés. Lorsque les directeurs ont fait part des propositions au comité directeur de la réorganisation, 80 %

66 % des salariés ont confiance dans la stratégie du groupe en 2017 (une baisse de 13 % en un an)

des projets ont été rejetés au motif qu'ils ne proposaient pas assez de suppressions de postes. Les directeurs en question ont dû se déjuger et présenter des dossiers plus conformes au diktat de la DG.

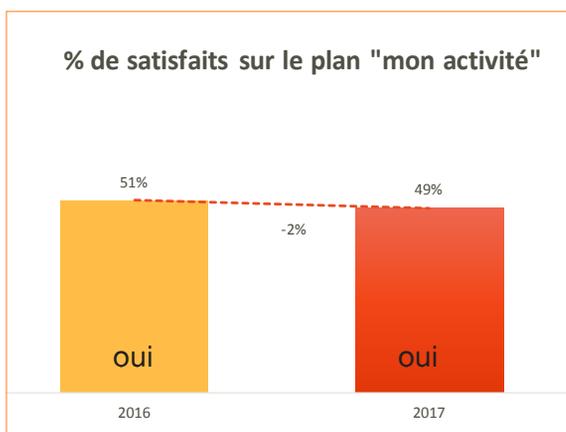
« Ramassez les suspects habituels »

Mais il y a fort à parier que tout va retomber sur le management intermédiaire et de proximité, celui qui doit faire mieux avec toujours moins, coacher les salariés et jongler avec les dossiers, jouer la carte du participatif avec ses équipes sans savoir s'il sera suivi par sa propre hiérarchie, respecter les objectifs sociaux mais sans dévier de l'objectif financier... Comme la CGT l'a déclaré récemment : « Lorsque même des cadres dirigeants se confient à des organisations syndicales pour dire que leur situation n'est plus tenable, c'est qu'il y a problème ! »
Doit-on s'étonner dans ces conditions des résultats obtenus sur le Siège même s'il ne représente qu'1 % des effectifs du Groupe ? C'est là où les salariés sont au plus près de la Direction, de son mode managérial, de la

confection de sa stratégie, de son discours. C'est donc là que le taux d'adhésion devrait être logiquement le plus fort. Or c'est tout le contraire qui se produit. Cette faiblesse dans l'adhésion se traduit, de fait, par une encore plus forte brutalité managériale pour imposer la ligne. Toute critique est balayée d'un revers de main au motif que chacune serait la manifestation d'une « résistance au changement ». On comprend bien qu'un tel argument met fin à toute possibilité de dialogue.
Il y a donc fort à parier que les plans d'action qui vont émerger n'apporteront aucune solution, car au lieu de contraindre la Direction Générale, ils viseront les « usual suspects ». « Ramassez les suspects habituels » demande le chef de la police dans Casablanca*, en l'occurrence, dans le cas d'Engie, les managers de proximité. ■

*Film de Michael Curtiz sorti en 1942. Avec Humphrey Bogart et Ingrid Bergman

« Lorsque même des cadres dirigeants se confient à des organisations syndicales pour dire que leur situation n'est plus tenable, c'est qu'il y a problème ! »



Source - CGT Engie

ALTERNANCE D'ÉCLAIRCIES ET DE GIBOULÉES

Le dernier baromètre social, élaboré par IPSOS pour le Commissariat à l'Énergie Atomique et aux énergies alternatives (CEA) recueille 12 660 réponses sur 18 658 salariés consultés entre le 19 et le 30 juin 2017.

Si 71 % des réponses révèlent une excellente et/ou bonne opinion de l'expertise scientifique et technique du CEA, 80 % évaluent l'efficacité de fonctionnement interne du CEA comme «moyenne, insuffisante ou ne sait pas».

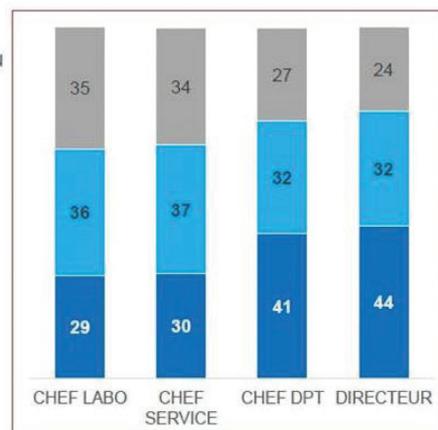
Pour chacune des Directions, les résultats des indicateurs montrent que tout ce qui relève de la science de la technique et de la recherche est très positif ; en revanche la façon de les conduire, que ce soit l'information sur les programmes, le management des compétences et la communication montante et descendante restent insuffisants voire inexistantes. Cela sous-entend que la rationalisation de l'organisation de l'organisme a des limites.

Plusieurs indicateurs ciblent également la ligne managériale qui éprouve des difficultés de positionnement et de transfert des informations auprès de ses collaborateurs. 35 % des chefs de laboratoire et 34 % des chefs de service n'ont pas la perception des changements récents au CEA ainsi que 24 % des directeurs.

Ces difficultés à communiquer sont corroborées par l'analyse des canaux d'information : toutes les catégories de personnel confondues trouvent autant «d'informations intéressantes sur le CEA» par le canal des syndicats que par la hiérarchie. La communication d'entreprise conserve néanmoins la première place. En fin de compte, seuls 53 % des salariés se considèrent informés sur les programmes du CEA et 28 % se sentent associés aux projets et changements conduits dans leur Direction. ■

Les changements récents au sein du CEA sont... (%)

- Perceptibles et vous voyez des évolutions significatives à votre niveau
- perceptibles mais pas d'évolution à votre niveau
- pas perceptibles



Source Ipsos - CEA

Remarque IPSOS : Contrairement aux autres grandes entreprises, le résultat (plutôt négatif) concernant le management et l'organisation du travail au CEA est un constat partagé par la ligne managériale, quel que soit le niveau (y compris les chefs de centre), au même titre que les autres salariés...