

JUSQU'ICI, TOUT VA (PRESQUE) BIEN

Les conditions de travail et l'exposition aux risques professionnels des salarié·es de l'écologie politique

Présentation des résultats de l'enquête quantitative (2023)

OURS

Direction de la publication

Mathilde Voisin et Enzo Poultreniez

Rédaction

Océane Mariel, Rémi Lung, Enzo Poultreniez

Correction/Editing

Rémy Sébastia, Mathilde Voisin, Véronique Vermorel, Sacha Colsaet

Graphisme et mise en page

Rémi Lung

contact@aceva-collabs.fr

Imprimé en France



aceva 

Mai 2024



Éditos de l'Aceva & de Simon Cottin-Marx	4
Les salarié·es de l'écologie prennent la parole	6
Contexte & méthodologie de l'enquête	8
Le profil-type des salarié·es écolos	10
Les principaux enseignements de l'enquête	12
● Ce qui va (très) bien	14
● Ce qui va bien mais peut s'améliorer	18
● Les points de vigilance	22
● Ce qui est (très) préoccupant	26
Résumé des propositions de l'Aceva	30

Editos



Mathilde Voisin

Enzo Poultreniez

Co-président·es
de l'Aceva

Collaboratrice parlementaire
de Mélanie Vogel
au Parti Vert Européen.

Conseiller technique
et politique au cabinet
du maire de Lyon

Apparatchiks, hommes et femmes de l'ombre, petites mains ou souffre-douleurs ? Les préjugés sur les collaborateur·trices d'élus·es vont bon train, souvent par ignorance. Pourtant, nous sommes des piliers sur lesquels repose une grande partie du mouvement écologiste. Notre engagement est essentiel pour concrétiser nos objectifs ambitieux en matière d'écologie et de justice sociale, pour faire atterrir dans le réel les grandes idées.

Derrière les préjugés et images d'Epinal se cachent parfois des réalités moins reluisantes. L'enquête menée en mars 2023, sous la direction du sociologue du travail Simon Cottin-Marx, nous a permis de représenter objectivement les défis auxquels sont confrontés nos collègues. La précarité de nos statuts et la surcharge de travail sont des problèmes qui touchent nombre de collaborateur·trices parmi nous, mettant en péril notre bien-être et notre équilibre personnel.

Trop souvent, nos journées de travail et nos fiches de poste débordent. Nos heures supplémentaires s'accumulent. Et nos vies personnelles en pâtissent. Face aux problématiques de nos métiers, nous sommes depuis longtemps les oubliés·es de la machine politique, sacrifiés·es sur l'autel de l'urgence permanente.

Pourtant, les spécificités du monde politique ne doivent pas être des excuses pour maintenir un statu quo générateur de souffrance au travail. Nos employeur·ses, qu'ils soient élus·es de la République ou responsables de partis, doivent assumer leurs responsabilités d'employeur·se et garantir notre sécurité physique et mentale. Cela nécessite des mesures concrètes pour limiter la surcharge de travail, garantir des contrats stables et mettre en place un dialogue permanent entre employeur·ses et employé·es. Elles seront proposées en miroir des données de l'enquête.

Nous appelons toutes les parties prenantes à se saisir de cette enquête et des propositions qui en découlent pour un écosystème de travail qui respecte nos valeurs. Cela passe par un dialogue ouvert et transparent entre employeur·ses et employé·es, où les préoccupations et les besoins de chacun sont entendus et pris en compte. C'est l'objet du comité de promotion du dialogue social, fruit d'une motion au congrès fédéral d'EELV de décembre 2022, dont l'installation ne doit plus tarder.

L'enquête commandée par l'Aceva est un appel à l'action pour nous toutes et tous. La croissance du mouvement écologiste ne peut que reposer sur des fondations solides, et donc sur des relations saines entre élus·es et collaborateur·trices.



Simon Cottin-Marx

Sociologue, maître de conférence au CNAM et membre du laboratoire LISE

Il est notamment l'auteur de *C'est pour la bonne cause ! Les désillusions du travail associatifs* (Editions de l'Atelier, 2021) et de *Sociologie du monde associatif* (La Découverte, 2019).

Alertée par des collaborateur·trices écologistes en souffrance au travail, l'Association des salarié·es du mouvement écologiste (Aceva) a souhaité réaliser une enquête pour établir un état des lieux le plus objectif possible. Celle-ci a été menée par questionnaire au début de l'année 2023 et a permis de dégager plusieurs résultats. Nous pouvons en souligner quelques-uns dans cet édito.

Tout d'abord, les personnes interrogées sont marquées par la précarité de leurs statuts (forte présence des CDD), qui peut avoir des incidences sur la vie privée (accès au logement, etc.) mais peut aussi entraîner du sur-engagement (pour voir son contrat renouvelé par exemple). D'ailleurs, l'enquête fait très clairement apparaître que le travail des collaborateur·trices écologistes « déborde » (heures supplémentaires, travail dans l'urgence, etc.), notamment sur la vie personnelle. Iels sont également nombreux et nombreuses à se dire inquiet·êtes pour leurs collègues. Autant d'éléments qui appuient l'idée que ce travail qui « déborde » a des incidences sur la santé et la vie privée d'une majorité de collaborateur·trices.

Pour expliquer ce phénomène, nous pouvons évidemment pointer la responsabilité des employeur·ses et des organisations du travail qui ne mettent (a priori) pas en place suffisamment de garde-fous. Car assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur·se·s relève bien de leur responsabilité. Réagir à cette situation est nécessaire, mais les réactions sont rares. Pour l'expliquer, nous pouvons pointer plusieurs spécificités de ce monde du travail.

Pour commencer, la frontière entre salariat et engagement y est floue. Les salarié·es étudié·es travaillent « pour la cause ». Iels sont nombreux·ses à voir dans leur travail un moyen de s'engager, de faire « carrière » en politique, ce qui alimente le sur-travail. On peut remarquer qu'il est difficile de compter ses heures quand d'autres (les militant·es, les élu·es) travaillent bénévolement. Difficile de parler des conditions de travail ou de compter ses heures quand la planète brûle. Autant d'éléments qui alimentent la situation et les risques sur la santé des collaborateur·trices.

Leurs employeur·se·s sont, pour la plupart, élu·e·s de la République ou ont un mandat au sein des organisations politiques. Leur travail politique relève du registre de l'engagement et certain·es occupent leurs mandats en plus de leur activité professionnelle. Siels s'engagent et travaillent bénévolement, pourquoi leurs collaborateur·trices ne le feraient pas ? Et ce, d'autant plus que le rythme de travail leur est souvent imposé (par les institutions, par la crise climatique, par l'actualité, etc.)

Finalement, il y a toujours une urgence. La « cause », une campagne ou un combat politique s'impose. Le temps manque pour discuter du travail et de son organisation. Le sujet est souvent mis de côté. C'est regrettable, car cela abîme de nombreuses personnes alors que des solutions peu chronophages existent pour éviter ou limiter certains problèmes. Au regard de cette enquête, il semble évident qu'il faut prendre (un peu) de temps à « la cause », pour ensuite en gagner : car c'est se donner les moyens de construire des organisations efficaces sur le long terme et de préserver ses forces vives.

Enquête 2023 sur les conditions de travail et l'exposition aux risques des salarié·es écolos

*J'aime mon
boulot parce
qu'il a du sens...*

87% ont le sentiment de **faire quelque chose d'utile.**

84% se déclarent **satisfait·es de leur travail.**

90% jugent que leur travail nécessite d'**apprendre des choses nouvelles.**

80% ont l'occasion de **développer leurs compétences pros.**

*...mais par
dur de se
et de savo
attend a*

49% craignent po
de leur poste.

39% disent receve
contradictaires

23% jugent ne pa
d'un soutien sati
situations difficile

*Parfois c'est
de projeter
sur ce qu'on
peut dire de moi...*

pour la **pérennité**

devoir des **ordres**

ne pas **bénéficier**
de **soutien** dans les
situations.

*... et j'ai peur
pour moi, et pour
mes collègues.*

68% déclarent être **sollicité·es en dehors
des heures de travail.**

47% ont le sentiment que leur travail **influe
négativement sur leur vie privée.**

46% ont le sentiment que leur travail **influe
négativement sur leur santé.**

64% sont **préoccupé·es par la situation de
certain·es collègues.**

66% connaissent des collègues qui ont
**quitté leur emploi pour cause de
souffrance ou épuisement** au travail.

27,5% signalent être **exposé·es à au moins
un type de comportement hostile** au
travail actuellement.

Un peu de contexte...

Le monde du travail, les attitudes et les pratiques professionnelles sont en pleine mutation. Imprégnées par les avancées technologiques et les changements sociétaux, les nouvelles générations redéfinissent leur rapport au travail. **Cette redéfinition se manifeste avec une recherche accrue de sens, d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi qu'une remise en question des modèles traditionnels de carrière.**

Cette évolution en percute une autre : le marché du travail connaît **une précarisation croissante, alimentée par la flexibilisation des contrats et l'émergence de formes d'emploi atypiques.** Elle engendre une instabilité sociale et économique, fragilisant la cohésion du monde du travail et accentuant les inégalités. Le télétravail, devenu une pratique courante, introduit de nouvelles dynamiques dans le monde professionnel. S'il offre une plus grande autonomie et une certaine flexibilité, il peut également conduire à l'isolement des travailleur·ses et poser des défis en termes de droit à la déconnexion et de **gestion des frontières entre vie privée et vie professionnelle.**

Enfin, **la libération de la parole sur les violences et les risques psychosociaux (RPS)** a ouvert un dialogue essentiel sur des problèmes longtemps passés sous silence. Osant enfin exprimer leurs difficultés, les travailleur·ses revendiquent des environnements professionnels plus sains et respectueux. Mais cette libération de la parole révèle aussi l'ampleur des progrès nécessaires pour assurer le bien-être au travail.

Ces différentes évolutions nous obligent à adapter les politiques et les pratiques du travail aux réalités contemporaines, en plaçant l'humain au cœur des préoccupations. Il est urgent de repenser nos organisations et nos modes de gouvernance pour créer des environnements professionnels plus inclusifs, équitables et épanouissants.

Les problématiques spécifiques aux métiers du politique

La **professionnalisation croissante des métiers du politique** reflète une évolution majeure dans les sphères politiques contemporaines. Les élu·es et leurs collaborateur·trices sont désormais souvent des expert·es dans leurs domaines respectifs, formé·es aux techniques de gestion, de communication et de gouvernance. Cette tendance est étudiée par Philippe Bezes dans son ouvrage *"Gouverner par les instruments"* (2009), où il analyse les nouvelles compétences requises pour exercer des responsabilités politiques.

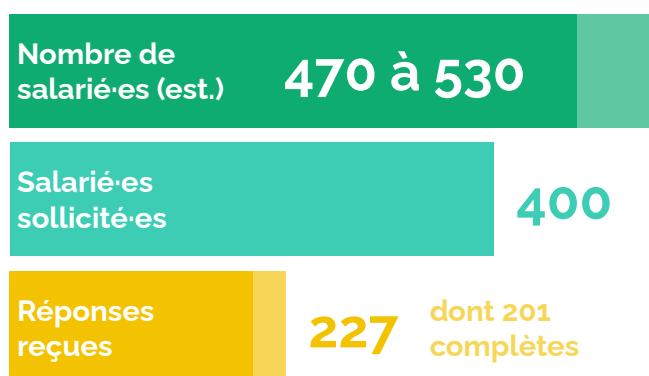
Parallèlement, le **lien particulier entre les élu·e·s et leurs collaborateur·trices** est souvent caractérisé par un engagement militant commun. Les salarié·es partagent souvent les mêmes valeurs politiques et sont impliqué·es dans les mêmes combats idéologiques. Cette proximité favorise la cohésion au sein des équipes politiques et renforce la légitimité des représentant·e·s élu·e·s, comme le soulignent les travaux de Vincent Pons et Clémence Tricaud (2019) sur le militantisme politique. Mais elle peut aussi générer des difficultés à résoudre les conflits, respecter la vie privée ou encore prévenir le surengagement par loyauté. Enfin, il est essentiel de rappeler qu'un mandat d'élu·e n'est pas assimilable à un emploi traditionnel. Un·e élu·e exerce avant tout une mission de représentation et de service public. **Le management d'un·e salarié·e ou d'une équipe n'est jamais une des motivations premières pour s'engager dans la vie politique.** Cette réalité peut conduire à des tensions et des risques psychosociaux au sein des équipes politiques, notamment lorsque les élu·es ne sont pas formé·es pour assumer des responsabilités managériales, comme le souligne l'étude de Luc Rouban (2014) sur la vie politique française. Ainsi, **la gestion des ressources humaines dans le cadre des mandats électifs nécessite une attention particulière et une adaptation des pratiques managériales aux spécificités du milieu politique.**

Les problématiques spécifiques au mouvement écologiste

L'émergence croissante de l'écologie politique se traduit ces dernières années, et surtout depuis 2020, par **une augmentation notable du nombre d'élus et de collaborateur·trices** engagé·es dans ce mouvement. Cette expansion s'accompagne cependant de défis spécifiques, renforcés par la médiatisation des affaires sensibles (Baupin, Benbassa ou Bayou par exemple) qui ont mis en lumière des problématiques internes au sein des partis écologistes, soulevant des questions de gestion des ressources humaines et de prévention des RPS.

Cette médiatisation a partiellement sensibilisé les partis politiques à ces enjeux, les incitant à **prendre des mesures préventives** pour protéger leur réputation et garantir des environnements de travail sains pour leurs membres. Au sein d'EELV, une première motion a été votée par le conseil fédéral en février 2022, puis une **motion thématique a été largement adoptée lors du congrès fédéral de décembre 2022**. Certains groupes d'élus se sont également saisis de ces enjeux. L'Aceva s'est mobilisée de manière croissante, au regard notamment de la hausse des signalements de collaborateur·trices d'élus. Depuis 2021, l'association a accru **ses actions pour accompagner les salarié·es en difficulté, prévenir les risques et faire émerger une culture commune au sein du mouvement écologiste sur les enjeux de conditions de travail**.

Un panel représentatif



L'étude 2023 de l'Aceva

En 2023, l'Aceva a mené une enquête auprès des salarié·es du mouvement écologiste en France (travaillant aux côtés d'élus et de groupes d'élus écologistes ainsi qu'au sein du parti politique Europe Écologie-Les Verts). Sous la supervision du sociologue Simon Cottin-Marx, **un questionnaire en ligne comportant 71 questions a été diffusé à près de 400 personnes, avec plus de 220 réponses obtenues**.

Cette étude fait suite aux alertes reçues par l'Aceva concernant des situations de souffrance chez les salarié·es, ainsi qu'à la création, au Conseil fédéral d'EELV, d'un groupe de travail sur les conditions de travail dans le mouvement. **L'absence de données objectives sur les salarié·es du mouvement** a alors été soulignée, motivant la réalisation de cette enquête, première du genre - signalons tout de même l'ouvrage de la sociologue Vanessa Jérôme (*Militer chez les Verts*, 2021) qui s'appuie sur les témoignages de plusieurs salarié·es. Pour garantir **une méthodologie rigoureuse**, l'Aceva a sollicité l'expertise d'un chercheur. L'étude s'est focalisée sur les conditions de travail et l'exposition aux risques professionnels, avec un questionnaire à réponses fermées basé sur le modèle Karasek, très utilisé pour évaluer les RPS. L'anonymat des participant·e·s a été assuré et le nombre de questions limité pour favoriser la participation et la libre expression.

Le panel de l'enquête était composé de salarié·es en poste, recensé·es à l'hiver 2023 et répertorié·es dans un annuaire constitué par l'Aceva. Bien que non exhaustif, il couvrait, selon les institutions, entre 60 et 95% des salarié·es travaillant quotidiennement avec des élus/groupe·s d'élus et au sein d'EELV. Au total, l'Aceva estime qu'il y avait entre 470 et 530 salarié·es écologistes en poste début 2023.

Sur les 227 réponses obtenues, 201 sont complètes, 26 participant·es ayant répondu partiellement aux questions sur leur poste. 207 personnes ont indiqué le type de structure dans laquelle iels travaillaient, permettant de garantir la représentativité de l'échantillon.

Profil-type d'un·e salarié·e écolo

De nombreux stéréotypes entourent le métier de collaborateur·trice d'élu·es. Notre étude a permis de les confronter aux faits et de dresser un profil-type plus fidèle aux conditions réelles de travail.

« Les collabs travaillent dans des cadres de rêve »

Bénéficiant des moyens mis à disposition par les institutions dans lesquelles leurs employeur·ses sont élu·es, les collaborateur·trices travaillent généralement dans de bonnes conditions matérielles, à savoir qu'ils disposent de bureaux et de matériels adaptés.

Toutefois, ce cadre, bien qu'accueillant, n'est pas sécurisant. 62% des collaborateur·trices sont en contrat de travail à durée déterminée (CDD), ce qui est souvent un frein pour entreprendre des projets personnels. Seuls les employé·es du parti et du Parlement français sont embauché·es en CDI ; les CDI des collaborateur·trices de député·e ou sénateur·trice sont cependant automatiquement rompus quand ces dernier·ères perdent leur mandat.

« Tous les collabs sortent de Sciences Po »

Le niveau Bac + 4 ou +5 (master) est le niveau attendu sur la quasi-totalité des offres d'emploi relayées par notre association. Sciences Po n'est toutefois pas un impératif pour devenir collaborateur·trice d'élu·e.

Parmi les 207 personnes ayant répondu à cette question (Q63), une écrasante majorité (177 soit plus de 85%) a déclaré avoir un bac +4 ou +5 (Master). Cette enquête ne prévoyait malheureusement pas de question spécifique sur la nature des études réalisées : l'Aceva s'intéressera au parcours de formation et professionnel des salarié·es dans une prochaine enquête.

« Les collabs sont très bien rémunéré·es »

Près de 70% des collaborateur·ices jugent leur rémunération satisfaisante, avec toutefois des variations. Les salaires moyens et médians, toute situation confondue, se situent respectivement à 2450 € et 2100 €. Ce n'est pas particulièrement élevé, le revenu national médian se situant par exemple autour de 2000 € après impôts selon l'Insee. Cependant, certains salaires très élevés sont observés, principalement chez les collaborateur·trices du Parlement européen, dont les échelles salariales sont normées en fonction de l'expérience et des tâches effectuées.

Environ un quart des répondant·es travaillent à temps partiel, ce qui rend difficile la comparaison directe des salaires. En se concentrant uniquement sur les travailleur·ses à temps plein, le salaire moyen s'élève à 2650 € et le salaire médian à 2500 €, ce qui est relativement proche des salaires moyens et médians pour un temps plein dans le privé en France - 2630 € et 2010 € - et ceux du public - 2430 € et 2180 € (Insee, 2024). Les salaires sont nettement plus élevés au Parlement européen, où environ trois quarts des répondants gagnent plus de 3000 € par mois, avec une moyenne supérieure de 1000 € par rapport aux autres salarié·es de l'écologie politique.

« Tous les collabs sont des jeunes militant·es ou, au contraire, de vieux apparatchiks »

34 ans. C'est l'âge moyen des collaborateur·trices. Bien que la fourchette soit ample, de 19 à 62 ans, plus de la moitié d'entre eux ont entre 25 et 34 ans (53,5%). Seul un·e collaborateur·trice sur quatre a plus de 40 ans.

Parmi eux, une importante majorité, près de 60%, est aussi membre d'un parti politique écologiste ; 6% ont même un mandat électif.

« Les collabs sont des fils et filles de »

Parmi les collaborateur·trices, 46% n'ont aucun parent appartenant à la catégorie socioprofessionnelle supérieure (CSP+). Environ 30% ont au moins un parent employé, tandis que seulement 10% ont au moins un parent ouvrier. Cela souligne une diversité économique et sociale au sein des collaborateur·trices d'élus·es écologistes, avec des origines familiales variées.

« Les collabs ont des emplois fictifs »

L'affaire Fillon, les affaires des assistants parlementaires du RN au Parlement européen, ou les enquêtes sur la réalité du travail de certains assistants parlementaires communistes ont semé le doute sur le quotidien des collaborateur·trices. Pourtant, iels sont souvent soumis à des conditions de travail exigeantes. Selon les réponses fournies, la nature de leurs emplois exige qu'ils travaillent rapidement (90%) et intensément (86%). De plus, près de la moitié des répondants (46%) indiquent devoir faire face à une quantité de travail excessive, et presque autant (48%) estiment ne pas disposer du temps nécessaire pour accomplir correctement leurs tâches.

Ces chiffres sont légèrement supérieurs à la moyenne nationale, comme le montre une enquête de la DARES datant de 2016, où 40% des salarié·es en France déclarent devoir faire face à une quantité de travail excessive. Pour les collaborateur·trices politiques, la charge de travail et la pression des délais peuvent avoir des conséquences sur le bien-être et la santé au travail.

Pour plus d'infos, sur la composition du panel de l'enquête, rendez-vous sur

aceva-collabs.fr

Résumé des questions de l'enquête

- Les tâches que j'effectue sont intéressantes
 - Les tâches que j'effectue correspondent à mes attentes
 - Mon activité professionnelle me permet d'avoir des relations sociales satisfaisantes
 - Dans mon travail, j'ai le sentiment de faire quelque chose d'utile
 - Je sens une cohérence entre ce que l'on me demande de faire (et comment on me demande de le faire) et les valeurs supposées ou annoncées par mon employeur
 - Dans l'ensemble, je suis satisfait.e de mon travail
 - Conditions matérielles et de rémunération
 - Mes bureaux sont adaptés à mon activité professionnelle
 - Je dispose du matériel nécessaire pour réaliser mon activité professionnelle (matériel, locaux, téléphone, ordinateur, etc.)
 - Je considère que mon niveau de rémunération est satisfaisant
 - Je me sens en sécurité dans mon emploi (pérennité de mon poste)
 - Mon travail nécessite que j'apprenne des choses nouvelles
 - Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives
 - Mon travail me demande d'être créatif ou créative
 - Mon travail permet de prendre souvent des décisions moi-même
 - Mon travail demande un haut niveau de compétence
 - J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail
 - Dans mon travail, j'ai des activités variées
 - J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail
 - J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles
 - Mon travail demande de travailler très vite
 - Mon travail demande de travailler intensément
 - On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive
 - Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail
 - J'estime avoir fait tant d'heures supplémentaires depuis le 1er septembre
 - Je me sens sollicité.e en dehors de mes heures de travail
 - J'ai le sentiment que mon travail influe négativement sur ma vie privée
 - J'ai le sentiment que mon travail influe négativement sur ma santé
 - Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes
 - Mon travail demande de longues périodes de concentration intense
 - Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard
 - Attendre le travail de collègues ou d'autres organisations ralentit souvent mon propre travail
 - Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés
 - Mon supérieur prête attention à ce que je dis
 - Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien
 - Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés
 - Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents
 - Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt
 - Les collègues avec qui je travaille sont amicaux
 - Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien
 - Au travail, je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles
 - J'ai des collègues dont la situation au travail me préoccupe
 - Je connais des collègues qui ont quitté leur emploi pour cause de souffrance ou épuisement au travail
- Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé de vivre au travail les situations difficiles suivantes ? Mon employeur ou un.e collègue (ou plusieurs) se comporte souvent avec vous de la façon suivante :
- Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là
 - Tient sur vous des propos désobligeants
 - Vous empêche de vous exprimer
 - Vous ridiculise en public
 - Critique injustement votre travail
 - Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement
 - Vous dit des choses obscènes ou dégradantes
 - Vous fait des propositions à caractère sexuel
 - Quel est votre genre ?
 - Quel est votre âge ?
 - Quel est votre statut d'emploi ? (CDI, CDD...)
 - Vous êtes à temps plein ou temps partiel ?
 - Dans quelle organisation travaillez-vous ?
 - Quel est votre ancienneté dans le poste que vous occupez actuellement ?
 - Quelle est la taille de votre collectif de travail
 - Combien avez-vous d'employeur ?
 - Travaillez-vous pour un ou des élu·es qui ont des fonctions exécutives ?
 - Quel est l'intitulé du poste que vous occupez ?
 - Fonction principale exercée
 - Êtes-vous bénéficiaire d'un RQTH ou en ALD ?
 - Avez-vous un mandat électif ?
 - Quel est votre niveau d'étude ?
 - Votre salaire net mensuel approximatif (avant impôt)
 - Êtes-vous adhérent.e à un parti du pôle écolo (EELV, G.s, GÉ, ND) ?
 - Connaissez-vous l'Aceva ?
 - Êtes-vous adhérent.e de l'Aceva ?

Pour la majorité des questions, les réponses étaient fermées (Oui / Non ; Tout à faire d'accord / D'accord / Pas d'accord / Pas du tout d'accord)

Les principaux enseignements de l'enquête et nos propositions d'actions

Si les résultats de l'enquête révèlent plusieurs aspects positifs, ils confirment aussi des préoccupations importantes. Globalement, la satisfaction au travail est élevée, avec une correspondance entre les attentes professionnelles et la réalité du travail, ainsi qu'un fort sentiment d'utilité et d'engagement. Les emplois exigent autonomie, créativité et compétences élevées, ce qui est en phase avec les aspirations des nouvelles générations.

De nombreux défis persistent. Bien que les relations sociales et le soutien des supérieur·es soient généralement satisfaisants, des lacunes dans le soutien lors de situations difficiles sont notées. De plus, la précarité de l'emploi est importante, en raison de la nature cyclique de l'activité politique et de la fréquence des CDD.

L'enquête met en évidence des points de vigilance concernant le bien-être des salarié·es, comme un taux alarmant de départs liés à des souffrances au travail. Les obligations professionnelles débordent trop souvent dans la vie personnelle, ce qui affecte la santé mentale et le bien-être des travailleur·ses. Les comportements hostiles au travail, bien que moins fréquents, persistent et nécessitent des actions sérieuses de la part des employeur·ses pour les prévenir et les traiter.

Pour répondre à ces problématiques, l'Aceva formule plusieurs propositions, visant à respecter le droit à la déconnexion, améliorer les conditions de travail et mieux prévenir les violences et le harcèlement au travail. La formation des employeur·ses, comme des salarié·es, sur ces questions est primordiale pour garantir un environnement de travail sûr et respectueux,

<p>LES ASPECTS POSITIFS... p. 14 à 17</p>	1	Les salarié·es trouvent du sens à leur travail
	2	Les postes nécessitent de l'autonomie, de la créativité et un haut niveau de compétence
<p>... PARFOIS À AMÉLIORER p. 18 à 21</p>	3	Les salarié·es se soutiennent et se sentent soutenu·es... sauf - parfois - quand ça va mal
	4	Des conditions matérielles & des rémunérations satisfaisantes mais de fortes disparités
<p>LES POINTS DE VIGILANCE p. 22 à 25</p>	5	Les salarié·es s'inquiètent pour leurs collègues et leur emploi
	6	Un encadrement manquant parfois de clarté
	7	Des métiers intenses
<p>LES ALERTES p. 26 à 30</p>	8	Des métiers qui « débordent »
	9	Des violences rares, mais loin d'être inexistantes



Ce qui va (très) bien

C'est une bonne nouvelle : la satisfaction au travail des salarié·es de l'écologie politique est élevée, avec 84% des répondant·es se déclarant satisfait·es. Cette satisfaction découle d'une correspondance entre les attentes professionnelles et la réalité du travail, ainsi que d'un fort sentiment d'utilité et d'engagement.

De plus, les emplois actuels exigent de l'autonomie, de la créativité et des compétences élevées, avec une majorité des travailleur·euses affirmant pouvoir influencer leur travail et reconnaissant la nécessité d'apprendre continuellement. Cette évolution reflète les aspirations des dernières générations à entrer sur le marché du travail pour des emplois offrant plus d'autonomie, mais soulève également des défis sociaux en termes d'équilibre travail/vie personnelle et de régulation des relations professionnelles.

Des salarié·es qui trouvent du sens à leur travail

Une grande majorité des répondants (84%) se déclare satisfait·es de leur travail, témoignant d'un niveau global de contentement dans leurs fonctions. 93% des répondant·es considèrent leurs tâches comme intéressantes, ce qui suggère un niveau élevé d'engagement et d'enthousiasme dans l'exercice de leurs responsabilités.

De plus, une proportion significative (88%) indique que les tâches qu'ils effectuent sont conformes à leurs attentes. Cette adéquation contribue à renforcer le sentiment de satisfaction et de bien-être au travail.

Une autre dimension importante est la perception de l'utilité de leur travail, avec 87% des salarié·es déclarant avoir le sentiment de faire quelque chose d'utile. Cette reconnaissance de la valeur de leur contribution renforce leur motivation et leur engagement au travail, en leur permettant de se sentir investi·es dans une activité significative et valorisante.

En outre, une grande majorité (82%) trouve de la cohérence entre ce qui leur est demandé et les valeurs affichées par l'employeur·se. Cette cohérence entre les attentes professionnelles et les valeurs organisationnelles contribue à renforcer le sentiment de confiance et d'adhésion.

1. Les salarié·es trouvent du sens à leur travail



se déclarent satisfait·es de leur travail.



effectuent des **tâches intéressantes**



effectuent des **tâches conformes à leurs attentes**



ont le sentiment de **faire quelque chose d'utile**



trouvent de la **cohérence entre les demandes et les valeurs** de l'employeur.

2. Les postes nécessitent de l'autonomie, de la créativité et un haut niveau de compétence



peuvent **influencer le déroulement** de leur travail



jugent que leur emploi nécessite d'**être créatif**



peuvent **prendre des décisions** par eux-mêmes



peuvent **décider comment faire** leur travail



jugent que leur travail nécessite d'**apprendre des choses nouvelles**.



estiment que leur travail demande un **haut niveau de compétence**



réalisent un **travail varié**.

Parti
43%

Parlement
européen
89%



ont l'occasion de **développer leurs compétences** pros.

Ce qui va (très) bien

Des emplois qui nécessitent de l'autonomie, de la créativité et un haut niveau de compétence

90% des répondant·es déclarent réaliser un travail varié. Cela reflète la nécessité pour les travailleur·ses de s'adapter à différentes situations et de répondre à des défis multiples, ce qui demande un haut niveau de flexibilité et de compétence.

La plupart des travailleur·ses (90%) estiment que leur emploi nécessite d'apprendre continuellement de nouvelles choses. Cette quête de connaissances témoigne de l'importance de rester à jour dans un environnement en évolution rapide, où les compétences et législations évoluent rapidement, et où l'innovation est valorisée (notamment pour la communication). L'aspect créatif du travail est également souligné, avec 89% des répondant·es estimant que leur emploi exige de la créativité. Les emplois ne se limitent donc pas à des tâches routinières, mais exigent également des idées originales et solutions innovantes.

Une grande majorité des travailleur·ses (88%) affirme pouvoir influencer le déroulement de leur travail, et 84% peuvent décider de la manière de réaliser leurs tâches. De plus, les deux tiers (69%) peuvent prendre des décisions en toute autonomie. Ces chiffres mettent en évidence un niveau significatif de prise d'initiative accordé aux employé·es, ce qui peut favoriser un sentiment de responsabilité et d'engagement dans leur travail.

Enfin, 75% des travailleur·ses estiment que leur emploi demande un haut niveau de compétence. Cette exigence souligne l'importance de l'expertise et du professionnalisme dans ces domaines, ainsi que la nécessité pour les employé·es de continuer à développer leurs compétences professionnelles pour rester performant·es dans leur domaine.

Un métier en phase avec son temps ?

Les aspirations professionnelles de la génération "Z" sont marquées par une plus forte recherche d'autonomie, comme l'ont mis en évidence plusieurs études universitaires récentes sur les tendances du marché du travail. Leur vision du travail s'éloigne des schémas traditionnels pour privilégier des emplois offrant une plus grande liberté et responsabilité.

Cette quête d'autonomie soulève de nouveaux défis sociaux. D'une part, elle peut entraîner un surinvestissement des individus dans leur travail, au détriment de leur bien-être personnel, comme le révèlent plusieurs études en psychologie et en santé publique. D'autre part, l'émergence de nouvelles formes de travail autonome peut engendrer un manque de régulation des rapports sociaux au sein des environnements professionnels.

Ainsi, si la recherche d'autonomie offre de nouvelles opportunités, elle nécessite également une adaptation sociale et une gestion appropriée pour assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Clarifier les fiches de poste et les missions

- 1 Élaborer des fiches de poste détaillées, décrivant clairement les missions, responsabilités et compétences requises pour chaque poste.
- 2 Réviser régulièrement les fiches de poste pour s'assurer qu'elles restent pertinentes et alignées sur les besoins et les moyens.

Respecter la tenue des entretiens annuels et des entretiens professionnels

- 3 Conduire des entretiens annuels pour discuter des missions actuelles, des performances, des objectifs et des besoins des salarié·es.
- 4 Instaurer systématiquement des entretiens professionnels bisannuels pour examiner les aspirations de carrière des salarié·es, leur progression, les opportunités d'évolution et les besoins en formation.

Garantir la formation continue des collaborateur·trices

- 5 Allouer un budget dédié à la formation continue pour permettre aux salarié·es d'acquérir et de renforcer leurs compétences tout au long de leur carrière. Il n'est pas acceptable que la formation soit une variable budgétaire pour un groupe politique.
- 6 Identifier les besoins de formation individuels à travers les entretiens professionnels et allouer les ressources en conséquence.



Ce qui va bien mais peut encore s'améliorer

Au sein du mouvement écologiste, les salarié·es bénéficient généralement d'un soutien social appréciable. Les données de l'enquête mettent en lumière un contexte professionnel où les relations interpersonnelles sont valorisées et où les supérieur·es (employeur·ses ou manager·euses) sont perçu·es comme attentif·ves au bien-être de leurs équipes, contribuant ainsi à un climat de confiance et de satisfaction. Néanmoins, une part significative des répondant·es rapporte ne pas recevoir un soutien adéquat dans les moments critiques, soulignant ainsi la nécessité de renforcer les dispositifs de solidarité au sein du mouvement écologiste.

Parallèlement, malgré des conditions matérielles et salariales généralement satisfaisantes, les collaborateur·trices d'élus·es politiques font face à une précarité de l'emploi prononcée en raison de la nature cyclique de l'activité politique. Cette instabilité peut engendrer des inquiétudes quant à la pérennité de leur emploi et avoir des répercussions sur leur santé mentale.

Des salarié·es qui, généralement, se soutiennent et se sentent soutenus, mais sont parfois isolé·es dans des situations difficiles

Les données révèlent un contexte professionnel où le soutien social est majoritairement présent, mais où des déficiences sont notées, notamment des ordres contradictoires. Les résultats montrent que la grande majorité des salarié·es (78%) bénéficie de relations sociales satisfaisantes dans leur milieu professionnel. Ce soutien social est reconnu comme un facteur important de bien-être au travail. De plus, une proportion significative (81%) estime que leurs supérieur·es se soucient de leur bien-être, ce qui contribue à la satisfaction et à la motivation au travail.

La plupart des salarié·es (85%) estiment que leur·s supérieur·e·s prêtent attention à leurs

opinions, favorisant ainsi un climat de communication ouverte et de confiance. Une forte majorité (93%) travaille avec des collègues perçu·es comme compétent·es, ce qui peut augmenter la productivité et la qualité du travail.

Les relations interpersonnelles au sein des équipes semblent également positives, avec 96% des salarié·es déclarant entretenir des rapports respectueux et amicaux avec leurs collègues, ce qui favorise un climat de travail harmonieux. De plus, une grande partie (87%) trouve de l'aide auprès de leurs collègues pour mener à bien leurs tâches, démontrant ainsi un esprit d'équipe et de collaboration.

3. Les salarié·es se soutiennent et se sentent soutenues...

78%

considèrent que leur travail permet d'avoir des **relations sociales satisfaisantes**

87%

trouvent de l'aide auprès de leurs **collègues** pour mener à bien leurs tâches.

96%

ont des **rapports respectueux et amicaux** avec leurs collègues.

93%

déclarent travailler avec des **collègues compétents**.

85%

estiment que leur **supérieur·e*** fait attention à ce qu'ils disent
*ou leurs supérieures

81%

jugent que leur **supérieur·e*** se sent concerné·e par leur bien-être

... **sauf - parfois - quand ça va mal**

23%

jugent **ne pas bénéficier d'un soutien satisfaisant** dans les situations difficiles

4. Des conditions matérielles & des rémunérations satisfaisantes mais de fortes disparités

88%

jugent avoir des **bureaux et du matériel adaptés**

Parti
64%

Parlements
96%

69%

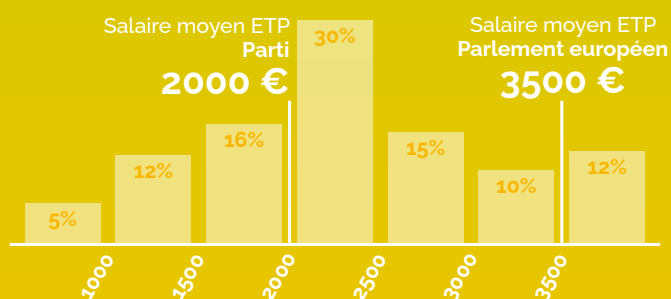
jugent leur **rémunération satisfaisante**

Assemblée & Sénat
Départements
54%

Parlement européen
94%

2500€
salaire médian avant impôts pour un ETP

Proportion des réponses par tranche salariale



Ce qui va bien mais peut encore s'améliorer

Cependant, malgré ces aspects positifs, une proportion non négligeable (23%) des répondant·es estime ne pas bénéficier d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles.

Cela souligne l'importance pour le mouvement de renforcer les dispositifs de soutien social, notamment en formant les manager·euses à la gestion du soutien social et en promouvant une culture de solidarité.

Des conditions matérielles et salariales globalement satisfaisantes, mais une importante précarité de l'emploi liée aux spécificités de l'activité.

Les collaborateur·trices d'élus·es politiques, en particulier au sein des partis écologistes, font face à des conditions matérielles et salariales généralement satisfaisantes, mais souffrent d'une précarité de l'emploi importante. Cette précarité est due à la nature cyclique de l'activité politique, avec une forte proportion de contrats à durée déterminée (CDD).*

49% des collaborateurs d'élus écologistes craignent pour la pérennité de leur poste, en raison de cette instabilité inhérente aux cycles électoraux.

69% jugent leur rémunération satisfaisante, bien que des disparités salariales existent, notamment au sein des collectivités territoriales et parmi les salarié·es du parti.

Cette précarité de l'emploi entraîne des risques personnels et professionnels, tels que des difficultés d'accès à l'emprunt et une dépendance financière accrue. De plus, elle peut avoir des répercussions négatives sur la santé mentale, avec un stress lié à l'incertitude de l'emploi et un surinvestissement dans le travail.

7 Proposer une loi transpartisanne pour garantir un statut des salarié·es de groupes politiques

Nous préconisons l'élaboration d'une proposition ou d'un projet de loi transpartisan visant à établir un statut clair pour les employé·es des groupes politiques régionaux et départementaux. Ce statut permettrait de définir les droits et les protections des collaborateur·trices, contribuant ainsi à leur stabilité professionnelle. De plus, cette initiative pourrait également inclure des mesures visant à améliorer le statut de tous·tes les collaborateur·trices politiques, en mettant l'accent sur la sécurité de l'emploi et les conditions de travail décentes.

8 Construire une grille de salaire uniforme dans le mouvement écologiste

Inspiré·es par les travaux d'Ecolo en Belgique, nous proposons la mise en place d'une grille de salaires uniforme au sein du mouvement écologiste. Cette grille de salaires garantirait une rémunération équitable pour tous·tes les collaborateur·trices, réduisant ainsi les disparités salariales internes et assurant une juste reconnaissance du travail accompli. Cette mesure contribuerait à promouvoir la transparence et l'équité dans les pratiques de rémunération au sein des partis politiques.

9 Accompagner et faciliter la mobilité interne

Nous recommandons de mettre en place des dispositifs visant à accompagner et à faciliter la mobilité interne des collaborateur·trices, notamment lors des périodes de renouvellement politique. Nous défendons la publication systématique d'offres d'emploi transparentes, accompagnées d'une fourchette salariale indicative. Cette transparence favoriserait la mobilité professionnelle au sein du mouvement politique, offrant aux collaborateur·trices des opportunités d'évolution de carrière et de développement professionnel.



Des points de vigilance

Les salarié·es de l'écologie politique sont confronté·es à une série de défis majeurs concernant leur bien-être au travail. Avec un taux alarmant de départs dus à des souffrances professionnelles et des inquiétudes répandues parmi les équipes, la prévention du burn-out devient une priorité pressante. En outre, des lacunes dans l'encadrement et des exigences de travail excessives mettent en évidence des problèmes structurels concernant la clarté des directives et la capacité à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Des salarié·es (très) inquiet·êtes par la situation de leurs collègues

Les salarié·es de l'écologie politique sont profondément préoccupé·es par la situation de leurs collègues, 64% déclarant être inquiet·êtes, et 66% connaissant des collègues ayant quitté leur emploi à cause de souffrances ou d'épuisement professionnel. Ce phénomène souligne l'importance de prévenir le burn-out, un état d'épuisement professionnel grave causé par le stress chronique.

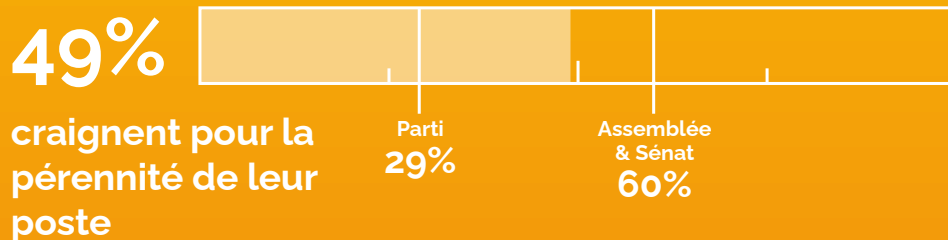
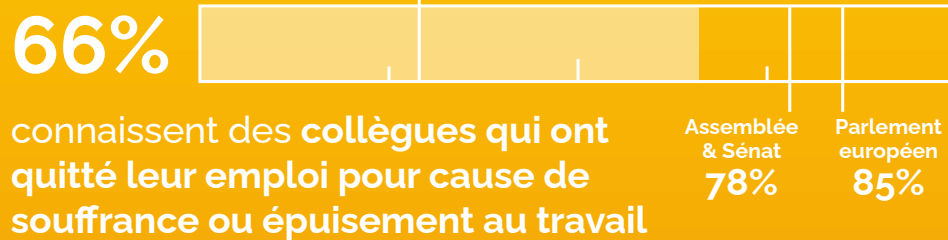
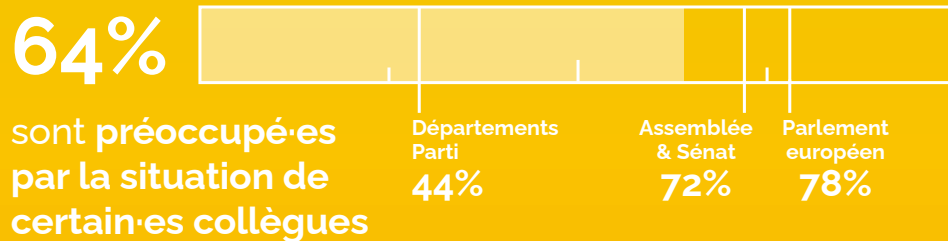
Il est important de rappeler que le burn-out n'est toujours pas officiellement reconnu comme une maladie professionnelle en France. Malgré sa prévalence croissante et ses conséquences graves sur la santé mentale des individus, le burn-out reste généralement classé comme un trouble de santé mentale ou une forme d'épuisement professionnel, mais pas comme une maladie professionnelle au sens strict.

Un encadrement manquant parfois de clarté

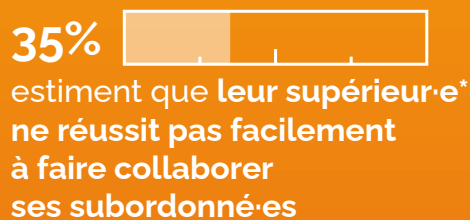
35% des employés estiment que leur·s élu·es ont des difficultés à promouvoir la collaboration au sein de leurs équipes. Ce chiffre est préoccupant. Cette lacune dans la capacité des employeur·ses à encourager un travail d'équipe efficace peut entraîner des dysfonctionnements et une baisse de la motivation des salarié·es.

De même, le fait que 39% des répondant·es indiquent recevoir des ordres contradictoires soulève des questions sérieuses quant à la clarté et à la cohérence des directives au sein de l'organisation. Les ordres contradictoires peuvent créer un sentiment de frustration et de désengagement chez les salarié·es, ce qui peut nuire à leur bien-être au travail et à leur engagement envers l'organisation.

5. Les salarié·es s'inquiètent pour leurs collègues et leur emploi



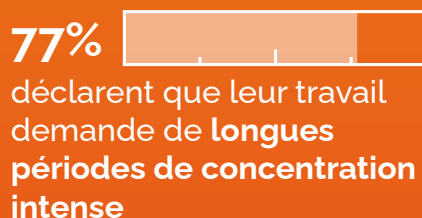
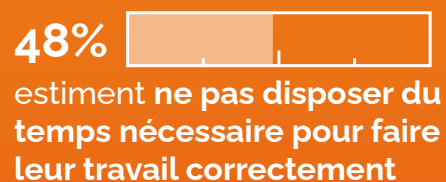
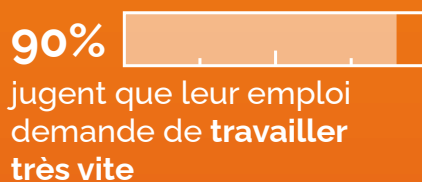
6. Un encadrement manquant parfois de clarté



*ou leurs supérieures



7. Des métiers intenses



Des points de vigilance

Des métiers instenses

Le constat selon lequel 90% des répondant·es déclarent devoir travailler à un rythme très rapide révèle une pression constante pour produire des résultats dans des délais souvent serrés. Cette pression peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale des employé·es, les exposant au stress et à un risque d'épuisement professionnel.

De plus, près de la moitié des répondant·es (46%) estiment que la quantité de travail qui leur est attribuée est excessive. Cette surcharge de travail peut entraîner une baisse de la qualité du travail accompli, des erreurs et une diminution de la satisfaction au travail. De même, le constat que 48% des répondant·es estiment ne pas avoir suffisamment de temps pour effectuer correctement leurs tâches soulève des préoccupations quant à la possibilité pour les employé·es de maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Par ailleurs, la majorité des travailleur·ses (77%) indique que leur travail nécessite de longues périodes de concentration intense.

Cette exigence peut rendre difficile la gestion du temps et de l'énergie, et peut également contribuer à l'épuisement professionnel, si elle n'est pas équilibrée par des périodes de repos et de récupération adéquates.

En outre, le constat selon lequel 89% des répondant·es sont souvent interrompus dans leurs tâches avant de les achever souligne un défi majeur en matière de gestion du temps et des priorités. Ces interruptions fréquentes peuvent perturber la concentration, retarder les projets et nuire à la productivité globale.

Dans l'ensemble, ces chiffres mettent en évidence des problèmes de gestion du travail et du temps qui peuvent avoir un impact négatif sur la santé, le bien-être et la performance des employé·es. Il est essentiel que les employeur·euses reconnaissent ces défis et mettent en place des stratégies efficaces pour soutenir leurs équipes, telles que la gestion proactive des charges de travail, la promotion d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et la création d'un environnement de travail propice à la concentration et à la productivité.

10 Mettre en place un droit d'alerte formalisé et une protection pour tout·e salarié·e témoin de situations potentiellement problématiques, afin qu'il puisse les notifier sans se mettre en danger

Instaurer un mécanisme clair et officiel permettant aux employé·es de signaler des problèmes tels que le harcèlement, la discrimination ou d'autres violations des droits sans crainte de représailles. Cela impliquerait la création de procédures accessibles et sécurisées, garantissant la confidentialité des signalements. En fournissant un tel droit, le mouvement encouragerait une culture d'ouverture et de responsabilité, favorisant ainsi un environnement de travail plus sûr et respectueux.

11 Faciliter l'engagement des salarié·es au sein de syndicats ou d'associations de collaborateur·trices, et garantir l'absence de représailles éventuelles, même en cas de conflits

Encourager activement les employé·es à s'engager dans des syndicats ou à l'Aceva, en fournissant des informations et des ressources nécessaires et en assurant que les salarié·es ne subissent aucune forme de répercussions négatives en raison de leur implication syndicale, même en cas de désaccords ou de conflits. Ceci est essentiel pour promouvoir une atmosphère de confiance et de respect

mutuel, où les droits des travailleur·ses sont protégés et où iels peuvent agir collectivement pour améliorer leurs conditions de travail

12 Former systématiquement les élu·es employeur·ses au management et à la prévention des risques psychosociaux

Il est crucial de fournir aux élu·es employeur·ses les compétences nécessaires en matière de management et de prévention des risques psychosociaux. Cette formation les aiderait à accompagner efficacement leur équipe tout en veillant à leur bien-être, améliorant ainsi le climat de travail et la performance organisationnelle.

13 Définir clairement le cadre de délégation du management de l'équipe à un collaborateur·trice et rendre obligatoire la formation des collaborateur·trices manager·euses, en y consacrant des moyens

Il est essentiel d'établir un cadre clair pour le rôle de manager·euse et de fournir une formation adéquate aux collaborateur·trices manager·euses. Cela garantira une gestion efficace des équipes, en évitant les malentendus et en permettant aux manager·euses d'acquérir les compétences nécessaires pour diriger et motiver leur équipe.



Ce qui est (très) préoccupant

L'enquête révèle un constat préoccupant : une grande partie des salarié·es du mouvement écologiste se sentent dépassé·es par leurs obligations professionnelles, avec près des deux tiers déclarant être sollicité·es en dehors des heures de travail. Cette intrusion du travail dans la vie personnelle entraîne une altération significative de la vie privée pour près de la moitié des répondant·es et affecte la santé de 46% d'entre eux. Parallèlement, bien que moins fréquents, les comportements hostiles au travail persistent, touchant près d'un tiers des salarié·es. Face à ces défis, il devient impératif pour les employeur·ses de reconnaître le droit au repos et à la déconnexion, et de prendre des mesures sérieuses pour prévenir et traiter les risques psychosociaux, le harcèlement moral, sexiste et sexuel au travail.

Des métiers qui « débordent »

L'enquête révèle que les salarié·es se sentent submergé·es par leurs obligations. Près des deux tiers (68%) déclarent être sollicité·es en dehors des heures de travail, témoignant d'une intrusion croissante du travail dans la sphère personnelle. Cette interférence se traduit par une altération significative de la vie privée pour près de la moitié (47%) des répondant·es, tandis que 46% estiment que leur santé en pâtit.

Ces données soulignent les risques inhérents à un travail débordant hors du cadre professionnel. Outre l'épuisement mental et physique, cela peut entraîner des tensions dans les relations personnelles et une détérioration de la qualité de vie globale.

Il devient donc impératif de reconnaître le droit au repos et à la déconnexion.

Ce droit revêt une importance capitale pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il s'agit non seulement de garantir des périodes de repos adéquates pour favoriser le bien-être des travailleur·ses, mais aussi de protéger leur santé mentale et physique. Des politiques claires sur la déconnexion, soutenues par une culture au sein du mouvement qui soit davantage respectueuse du temps personnel, sont essentielles pour instaurer des limites et prévenir les effets néfastes du surmenage professionnel.

Des violences au travail rares, mais qui ne sont pas inexistantes

L'enquête révèle une réalité préoccupante où les comportements hostiles au travail ne sont pas rares. Près d'un tiers (27,5%) des travailleur·ses signalent être exposé·es à au moins un type de comportements hostiles

actuellement. Parmi eux, 30% déclarent avoir été ignoré·es ou traité·es comme invisibles par leur employeur·se ou leur·s collègue·s, tandis que 17% ont subi du sabotage de leur travail et 10% ont été ridiculisé·es en public.

8. Des métiers qui « débordent »



considèrent effectuer une quantité de travail excessive

Villes & intercommunalités

77%



sont sollicité·es en dehors des heures de travail

Parti
43%



ont le sentiment que leur travail influe négativement sur leur vie privée



ont le sentiment que leur travail influe négativement sur leur santé.

9. Des violences rares, mais loin d'être inexistantes



signale être exposé à au moins un type de comportements hostiles au travail actuellement

Actuellement ou par le passé, son ou ses employeur·euse (s) ou un·e collègue (ou plusieurs) :



l'a ignoré ou fait comme si iel n'était pas là



a saboté son travail / l'a empêché de travailler



lui a tenu sur elle ou lui des propos désobligeants



l'a ridiculisé en public



lui a tenu des propos obscènes ou dégradants



lui a fait des propositions à caractère sexuel

Ce qui est (très) préoccupant

Ces comportements nuisent gravement à la santé mentale et au bien-être des travailleur·ses. 20% ont été confronté·es à des propos désobligeants et 6% ont été victimes de commentaires obscènes ou dégradants. Enfin, 2% ont été confronté·es à des propositions à caractère sexuel.

Ces chiffres soulignent l'urgence pour les employeur·ses de prendre des mesures sérieuses pour prévenir et traiter les risques

psychosociaux, le harcèlement moral, sexiste et sexuel au travail.

Ils sont tenu·es par la loi d'assurer un environnement de travail sûr et respectueux de la dignité de chacun. Cela comprend la mise en place d'actions claires, la sensibilisation des employé·es, la formation des manager·euses et la mise en place de procédures efficaces pour traiter les signalements de violences et de harcèlement.

Nos propositions



14 Mettre en adéquation la charge de travail avec les moyens à disposition et le temps de travail prévu

La charge de travail doit être raisonnable et gérable. Cela implique de mettre fin aux listes de tâches surchargées et à l'absence de priorisation, afin que les collaborateur·trices puissent accomplir leurs missions de manière efficace et sans être constamment débordé·es.

15 Améliorer l'accès à la médecine du travail et l'inscription automatique à la médecine du travail dès l'embauche

Un suivi médical régulier est indispensable afin de prévenir les risques professionnels et de promouvoir la santé et la sécurité au travail. Cela permet d'identifier et de traiter rapidement les problèmes de santé liés au travail, de proposer des mesures de prévention adaptées et de favoriser un environnement de travail sûr et sain pour tous.

16 Garantir le droit au repos hebdomadaire (pas plus de 6 jours consécutifs), le droit aux pauses (20 minutes par tranche de 6h) et à une pause méridienne

Il s'agit là simplement de respecter le Code de travail, ce qui n'est pas toujours le cas, surtout en période électorale.

17 Garantir un véritable droit à la déconnexion pour les salarié·es

Il est indispensable de protéger le temps personnel des salarié·es en garantissant qu'ils puissent se déconnecter complètement en dehors de leurs heures de travail. En établissant un véritable droit à la déconnexion, les salarié·es seront libres de consacrer leur temps en dehors du travail à leurs loisirs, à leur famille et à leurs activités personnelles sans craindre d'être constamment sollicité·es professionnellement.

18 Garantir la mise à l'abri des collègues victimes, et si la personne le souhaite, un accompagnement vers un autre poste

Assurer la sécurité des salarié·es victimes de violences au travail en les protégeant contre toute forme de menace. Si nécessaire, leur offrir la possibilité d'être transféré·es vers un autre poste où iels pourront travailler sans craindre de représailles, favorisant ainsi un environnement professionnel sûr et respectueux.

19 Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accompagnement des collègues victimes

Établir un système d'écoute et de soutien dédié aux salarié·es victimes de violences au travail, offrant un espace confidentiel où ils peuvent exprimer leurs émotions, recevoir un soutien psychologique et être orienté·es vers des ressources d'aide appropriées, favorisant ainsi leur bien-être et leur rétablissement.

20 Créer une procédure de signalement des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des risques psychosociaux (RPS), et établir une échelle de sanction disciplinaire interne

Développer des mécanismes clairs et accessibles permettant aux salarié·es de signaler en toute sécurité les cas de violences sexistes et sexuelles ainsi que les risques psychosociaux. Mettre en place une échelle de sanctions disciplinaires pour assurer une réponse proportionnée et appropriée à ces comportements, contribuant ainsi à la prévention et à la lutte contre ces situations au sein du mouvement écologiste.

21 Former les élu·es et collaborateur·trices sur la prévention des harcèlements et l'obligation de protection des salarié·es

Offrir une formation régulière aux élu·es et aux collaborateur·trices manager·euses sur la prévention des harcèlements et sur leur responsabilité à protéger leurs salarié·es et collègues contre toute forme de violence ou de harcèlement au travail.

22 Exclure des investitures les élu·es condamnés ou préalablement sanctionnés pour des faits de violences au travail

Établir une politique interne claire interdisant de réinvestir des élu·es précédemment condamnés ou sanctionnés pour des actes de violence ou de harcèlement au travail.

23 Exclure des postes de responsabilité interne les élu·es ayant été sanctionnés pour des faits de violences au travail

Veiller à ce que les personnes nommées à des postes de responsabilité au sein des partis n'aient pas fait l'objet de sanctions liées à des RPS ou VSS. Cette mesure contribue à maintenir l'intégrité et la crédibilité des organes de direction tout en favorisant un environnement professionnel sûr et respectueux pour toutes les employé·es.

Résumé de nos propositions

- 1 Élaborer des fiches de poste détaillées, décrivant clairement les missions, responsabilités et compétences requises pour chaque poste.
- 2 Réviser régulièrement les fiches de poste pour s'assurer qu'elles restent pertinentes et alignées sur les besoins et les moyens.
- 3 Conduire des entretiens annuels pour discuter des missions actuelles, des performances, des objectifs et des besoins des salarié·es.
- 4 Instaurer systématiquement des entretiens professionnels bisannuels pour examiner les aspirations de carrière des salarié·es, leur progression, les opportunités d'évolution et les besoins en formation.
- 5 Allouer un budget dédié à la formation continue pour permettre aux salarié·es d'acquérir et de renforcer leurs compétences tout au long de leur carrière. Il n'est pas acceptable que la formation soit une variable budgétaire pour un groupe politique.
- 6 Identifier les besoins de formation individuels à travers les entretiens professionnels et allouer les ressources en conséquence.
- 7 Proposer une loi transpartisane pour garantir un statut des salarié·es de groupes politiques.
- 8 Construire une grille de salaire uniforme dans le mouvement écologiste.
- 9 Mettre en place des dispositifs visant à accompagner et faciliter la mobilité interne.
- 10 Mettre en place un droit d'alerte formalisé et une protection pour tout·e salarié·e témoin de situations potentiellement problématiques, afin qu'iel puisse les notifier sans se mettre en danger.
- 11 Faciliter l'engagement des salarié·es au sein de syndicats ou d'associations de collaborateur·trices, et garantir l'absence de représailles éventuelles, même en cas de conflits.
- 12 Former systématiquement les élu·es employeur·ses au management et à la prévention des risques psychosociaux.

- 13 Définir clairement le cadre de délégation du management de l'équipe à un collaborateur·trice et rendre obligatoire la formation des collaborateur·trices manager·euses, en y consacrant des moyens.
- 14 Mettre en adéquation la charge de travail avec les moyens à disposition et le temps de travail prévu.
- 15 Améliorer l'accès à la médecine du travail et l'inscription automatique à la médecine du travail dès l'embauche.
- 16 Garantir le droit au repos hebdomadaire (pas plus de 6 jours consécutifs), le droit aux pauses (20 minutes par tranche de 6h) et à une pause méridienne.
- 17 Garantir un véritable droit à la déconnexion pour les salarié·es.
- 18 Garantir la mise à l'abri des collègues victimes, et si la personne le souhaite, un accompagnement vers un autre poste.
- 19 Mettre en place un dispositif d'écoute et d'accompagnement des collègues victimes.
- 20 Créer une procédure de signalement des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des risques psychosociaux (RPS), et établir une échelle de sanction disciplinaire interne.
- 21 Former les élu·es et collaborateur·trices sur la prévention des harcèlements et l'obligation de protection des salarié·es.
- 22 Exclure des investitures les élu·es condamné·es ou préalablement sanctionné·es pour des faits de violences au travail.
- 23 Exclure des postes de responsabilité interne les élu·es ayant été sanctionné·es pour des faits de violences au travail.



l'aceva, c'est quoi ?

Depuis 2005, l'association regroupe des salarié-es du mouvement écolo, actuellement en poste, à la retraite ou en recherche d'emploi. **Tu travailles pour un parti ou des élu-es écologistes ? Rejoins-nous !**

L'adhésion annuelle est à prix libre et se fait en ligne, en quelques minutes, via HelloAsso.

Un serveur Discord et une liste mail

pour échanger au quotidien



discord.gg/FF6DrTBzFD

Des actions auprès des élu-es et partis

du pôle écologiste pour améliorer les conditions de travail et de recrutement des salarié-es, notamment en matière de prévention des risques psychosociaux

Une liste de contacts

de toutes les institutions (Parlement européen, Sénat, Assemblée nationale, collectivités territoriales, partis politiques)

Des formations adaptées

aux salarié-es du mouvement écolo collaborateur-trices d'élu-es, de groupe et de cabinet, salarié-es de parti, salarié-es de campagne, stagiaires...

Des temps conviviaux

(lors des journées de formations, des Journées d'Été des écolos, etc.)

Un site internet : aceva-collabs.fr

et des réseaux sociaux pour communiquer sur notre action :

[@ACEVAcollabs](https://www.instagram.com/ACEVAcollabs)

