Témoignages de salarié·es et contexte

Au week-end de Coordination de Grenoble en décembre 2022, le mouvement a discuté des améliorations des conditions de travail, notamment sur la base de témoignages de salarié·es. Ces témoignages ont été fait dans un contexte particulier de notre mouvement dont il faut tenir compte :

L'équipe d'animation du mouvement (Team)[1] à l'époque en place (mandat de 2019 à 2022) ne fonctionnait plus depuis plusieurs mois, du fait de divergences qui n'ont jamais pu faire l'objet d'un diagnostic partagé. L'année 2022 avait été également marquée par le succès mitigé et l'échec de deux projets importants : projet de mobilisation lors de la séquence électorale 2022 (pour porter les questions climat sur le devant de la scène) et la réalisation d'un festival national, finalement annulé.

Le renouvellement de la Team, habituellement réalisé sereinement par la proposition d'une liste dans la continuité de la précédente, n'a pu être mené ainsi, du fait de la crise : la Team a donc décidé de ne pas proposer une liste de continuité, et de laisser à chacun·e au sein du mouvement la possibilité de créer une liste. On a ainsi vu se jouer à la Coordination de Grenoble de décembre 2022 la première élection constituée par deux listes portant des visions différentes. En parallèle, la question des conditions de travail a été posée par des bénévoles et ancien·nes salarié·es du mouvement via la soumission d'un texte pour la coordination, citant plusieurs témoignages douloureux. Par la suite, la commission RH a produit un texte pour donner du contexte sur son travail, puis un autre ensemble de témoignages a été diffusé à la Coordination.

Les membres de la Coordination ont décidé de créer un groupe de travail ayant pour mission de réfléchir à un plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail des salarié·es. Par ailleurs, un gel des embauches jusqu'à la fin février 2023 a été décidé par la Coordination, contre l'avis de la majorité des salarié·es, à l'exception d'un poste RH et compta dont le remplacement devait se faire au plus vite.

Les textes produits et débattus à cette occasion :

- Témoignages de permanent·es et ex-permanent·es d'Alternatiba/ANV-COP21 : texte réalisé par des permanent·es encore en fonction en décembre 2022 et par des ancien·nes salarié·es du mouvement.
- Se donner les moyens de nos ambitions : repenser le salariat au sein d'Alterna… : texte produit par des ancien·nes salarié·es et des bénévoles du mouvement, et qui était soumis pour discussion à la coordination de Grenoble.

---

[1] Team dont le mandat est de mettre en application les grandes orientations prises en Coordination du mouvement et de prendre les décisions stratégiques et politiques entre les Coordinations.

- Un peu de contexte sur les RH dans notre mouvement : texte produit par la commission RH pour apporter des éléments de réponses au texte “Repenser le salariat” ; il fait état des résultats d’un questionnaire soumis aux permanent·es du mouvement en octobre 2022 afin de récolter l’avis de toutes et tous

Et depuis ? (avril 2024)

- les résultats de questionnaire anonyme envoyé aux salarié·es en février 2023 tout juste après l'élection ont montré que la situation s'était apaisée comparé à octobre 22 où un sondage similaire avait été mené. Le ressenti général s’est alors amélioré pour 13 personnes sur 15, et il n'a empiré pour personne.
- un important travail a été mené sur les améliorations concrètes des conditions de travail, cf ce bilan de la team en décembre 2023 ainsi que celui d'avril 2024
- un nouveau sondage anonyme a été réalisé parmi les salarié·es du mouvement en février 2024, montrant que le rythme était plutôt bien vécu par la majorité des personnes, et que l'accompagnement désormais réalisé de manière plus proche par les coordo + anim gé (plus quotidien mais complémentaire au suivi RH) était apprécié.
- une mise au point a été fait en février 2024 au sujet de la propagation de récits déformés qui constituent un risque psycho-social majeur pour l'équipe, elle est accessible ici

NB : Le mail envoyé par le nouveau mouvement Action Justice Climat en avril 2024 mentionne "différents départs en burn-out qui se sont produits depuis". Aucun départ en burnout n’a été déclaré à RH ou la team. Rappelons que le mot burnout a une définition médicale et ne doit pas être utilisé à tort et à travers, par respect pour les personnes qui en souffrent ou en ont souffert.