

**AVERTISSEMENT :** Toute ressemblance avec des personnes existantes est inévitable, mais indépendante de notre volonté !

### Orientations stratosphériques

Vous avez dit orientations stratosphériques ? Ah non, orientations stratégiques ! Quel dommage, cela aurait été peut-être plus facile pour la direction de répondre aux premières citées !

En effet, le cruel et froid constat qui s'est imposé malheureusement à vos élus, c'est qu'il n'y avait pas de vision estimée, analysée et quantifiée qui pourrait correspondre à un semblant d'orientations stratégiques. Certes, nous avons admis que l'année 2018, ayant son lot de bouleversements structurels (nouveau président, revue des missions, ...), il serait difficile d'en établir. Oui mais, pour 2019, nous n'en voyons pas plus se profiler et c'est là le problème... !



Il apparaît, en fait, que l'ADEME ne maîtrise plus rien et ne fait que répondre aux injonctions « mouvantes », « glissantes » et « insaisissables » des ministères et du gouvernement. Impossible, dans ce cas, d'essayer de donner un cap !

Les salariés ne s'y trompent pas et leurs réponses dans l'enquête stress le montrent : baisse de l'optimisme pour l'avenir de l'ADEME, absence de sens pour ses missions, absence de vision à court-moyen terme comme deuxième raison du pessimisme concernant l'avenir professionnel et enfin une demande de vision claire des actions menées par l'ADEME pour augmenter sa motivation au travail...

### Quel sera le budget de l'ADEME en 2019 ? Quel avenir pour la TEE (transition énergétique et écologique)

Un budget de 700 Millions d'euros a été présenté aux élus du CE le 20 novembre dernier puis « patatrac », le gouvernement l'a réduit à 647 millions d'euros en préservant uniquement le fonds chaleur.

La CFDT est intervenue pour dire que faire le yoyo sur des budgets n'est pas acceptable pour les thèmes en forte baisse par rapport au budget initial, comme le bâtiment (-37 %) et le fonds air mobilité (-36 %) ; l'ADEME donne l'impression de tâtonner. Quelle est notre crédibilité vis-à-vis de nos partenaires, notamment sur des sujets comme les PTRE (plate-forme de rénovation énergétique) et l'hydrogène ?



De plus, le gouvernement promettant des milliards pour tenter de calmer les « gilets jaunes » n'y a-t-il pas un

risque de raboutage supplémentaire des moyens de l'ADEME ?

Malgré la mise en œuvre du lean-management par la direction, les indicateurs ne sont pas bons (trésorerie trop élevée, délais de paiement trop longs, ...). La fin de l'année a été des plus difficiles et le personnel en est sorti épuisé. Que compte faire la direction pour y remédier ?

Un indicateur est bien dans le vert quant à lui : c'est celui des frais de fonctionnement rapporté au nombre de salariés ! On nous bride et il est bien regrettable dans un contexte continu de diminution du nombre de postes, de ne pas permettre au personnel de travailler dans des conditions acceptables.

### Acte III de la réorganisation des sites centraux

Vraisemblablement, voici le dernier acte d'information sur l'avancement du projet avant la consultation du CE en janvier 2019.

Toujours au cœur du projet, la création d'une « Direction Exécutive Prospective et Recherche » (DEPR), sur le périmètre de la DRP actuelle et la création Entreprises et Transitions Industrielles au sein de la DEP, réunissant SEDI actuel et DIA. Pour ce qui concerne le sujet de l'adaptation au changement climatique, qui pourrait impacter les 3 services SAT-SOU-SC, les réflexions sont en cours, sans calendrier ni de projet pour l'instant.

Le projet semble se préciser toutefois, avec le processus d'Évaluation des Impacts Humains lancé mais non encore abouti. Ces EIH doivent permettre aux personnes

concernées par des évolutions de fonctions, de se positionner dans cette évolution et de définir l'importance de l'impact du changement prévu sur leurs missions. C'est un processus important, pour aider les personnes à se projeter plus sereinement, en connaissant et faisant acter le processus d'accompagnement vers leurs futures activités. C'est pourquoi, les élus CFDT ont insisté sur la nécessité que cette démarche soit conduite dans le bon ordre et de ne pas se prononcer sur les impacts avant que les personnes n'aient pu avoir leur EIH.

Nous avons également demandé un organigramme nominatif, afin que les personnes puissent connaître leur futur encadrement, ce qui fait partie, à nos yeux, de l'in-

formation qui leur est nécessaire pour se projeter confortablement. Peine perdue à ce stade ; la direction refuse toujours de fournir cet organigramme nominatif et ceci sans explication.

- Un geste d'humeur ?
- Un refus de transparence ?
- Une peur d'afficher des choix ?

Cocher la(les) bonne(s) case(s) et peut-être gagnerez-vous la prime de Noël...

### Détresse et démotivation au turbine

Le bilan a de quoi inquiéter. Sans se taxer d'anxiogènes, il nous interpelle... Se satisfaire de la situation et de la dynamique actuelle nous semble un brin inconséquent de la part de la direction.

Certes, nous avons de la chance : nous sommes toujours fiers de travailler à l'ADEME à 80 % (-4 points tout de même), nous travaillons avec des collègues que nous reconnaissons, à 92 %, comme professionnels et compétents, que nous jugeons à 90 % amicaux et qui nous manifestent de l'intérêt (84 %). Nous estimons à 87 % que notre travail nécessite d'apprendre des choses nouvelles, à 83 % que les activités sont variées et à 76 % que notre travail demande un haut niveau de compétence.

D'autres signaux d'alerte sont, hélas, à l'orange bien mûre !



Notre optimisme sur l'avenir de l'ADEME est en berne à 40 % (-8 points par rapport à 2017), pas bien mieux que celui concernant notre propre avenir au sein de l'ADEME qui tombe à la même vitesse (41 %).

Notre grande charge de travail apparaît de façon récurrente ; le constat est fait d'une demande excessive en quantité pour 59 % (+3 points) et 41 % des personnes la placent comme 1ère raison de l'insatisfaction au travail.

Un questionnement fort par rapport à la hiérarchie est également exprimé en lien avec l'insatisfaction : « management inexistant, flou » (26 %), « manque de reconnaissance du travail par la hiérarchie » (19 %). Nous jugeons également à 38 % que nos hiérarchiques ne se

sont pas concernés par notre bien-être, à 41 % qu'ils ne nous aident pas à mener notre tâche à bien, à 48 % qu'ils ne réussissent pas à faire collaborer l'équipe dont ils ont la charge. Des scores en hausse depuis 2016 et surtout bien plus forts que dans le panel témoin.

Des scores globalement aggravés en cas de travail en région : jusqu'à 15 points de malus vis-à-vis du sentiment que le manager est concerné par le bien-être de ses collaborateurs...

En tout cas, pour afficher un moral en forme, il vaut mieux avoir moins de 35 ans, moins de 5 ans à l'ADEME, travailler à Angers, Paris ou Sophia, être un homme et être dans l'encadrement.

À l'inverse, être en DR est un facteur aggravant pour la latitude décisionnelle (11 points de pénalité par rapport

au score moyen sur "l'occasion de développer les compétences professionnelles". C'est également le cas pour le sentiment d'épuisement professionnel : jusqu'à 12 points de plus que la moyenne vis-à-vis du sentiment ressenti de frustration par son travail.



Le thermomètre de l'épuisement professionnel grimpe doucement mais sûrement (comme pour le climat). Un tiers des salariés présentent une forte demande psychologique alliée à une faible latitude décisionnelle (situation présentant un risque pour la santé), parmi lesquels plus particulièrement les DRs et les secrétaires/gestionnaires.

Hélas, comme pour le changement climatique, rien n'est fait... Et quand deux tiers des salariés disent clairement que les grandes orientations de RH2020 ne répondent pas à leurs attentes, la direction reste droite dans ses bottes.

L'ensemble des élus a demandé à la direction de prendre en compte très sérieusement cette situation dans sa démarche RH2020 et de travailler plutôt à redonner des marges de manœuvre et du sens au travail à nous tous.

Tout comme en 2016, et comme lors de toutes les enquêtes antérieures....

---

## Prochaine réunion : à Paris, le 16 janvier 2019

---

Vos élus CFDT, toujours à votre disposition

<b>Christophe HEVIN</b> <i>DR Occitanie Toulouse</i>	<b>Rachel BAUDRY</b> <i>Angers</i>	<b>Sylvie DUCHENE</b> <i>Valbonne</i>	<b>Dominique FOURTUNE</b> <i>DR Nouvelle Aquitaine Limoges</i>	<b>Sébastien BELLET</b> <i>DR Normandie Caen</i>	<b>Mila GALIANO</b> <i>Valbonne</i>
<b>Jacques-Olivier BUDIN</b> <i>Angers</i>	<b>Muriel LE BIHAN</b> <i>Angers</i>	<b>Jean-Paul GEORGES</b> <i>DR Auvergne Rhône-Alpes Lyon</i>	<b>Cédric GARNIER</b> <i>DR Pays de la Loire</i>	<b>Muriel ALAMICHEL</b> <i>Angers</i>	

... et pour nous écrire : [cfdt@ademe.fr](mailto:cfdt@ademe.fr)

retrouvez-nous sur notre site : <http://www.cfdt-ademe.fr/> Et sur twitter : @cfdtademe