

LES 17 AVRIL ET 15 MAI 2018

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

17 avril 2018 : premier CE du nouveau Président

La première intervention du nouveau président de l'ADEME était très attendue par vos élus CFDT. Après son message d'arrivée au ton maritime, que nous avons apprécié, il nous indique qu'il souhaite que nous ayons une relation constructive, pour « baliser des pistes d'atterrissage en commun ». Capitaine, pilote, notre président a tous les talents !
Chiche aurions-nous envie de dire, mais les messages suivants du président, focalisés sur RH2020, nous font craindre que nous n'ayons pas le même cap...

Arnaud Leroy nous indique qu'il faut s'adapter aux changements au lieu de les subir. Pour lui, il n'est pas possible que l'ADEME soit déconnectée du monde extérieur : il faut nous moderniser.

La CFDT s'interroge : Sommes-nous déconnectés et ringards ?

Pourtant, le Président reconnaît que l'ADEME a une très bonne réputation et est reconnue pour son expertise.

La feuille de route du président comporte :

- ▶ la revue des missions actuelles : jusqu'où va l'ADEME sur ses sujets ?
- ▶ une revue des procédures (y a du boulot !)

- ▶ la préparation du nouveau COP, à partir d'octobre 2018
- ▶ la prise en compte de l'émergence de sujets émergents,
- ▶ le projet RH2020 qui, certes, « suscite des interrogations » selon lui.

Le tout avec des contraintes (réduction d'effectifs, développement du numérique, ...). Il indique qu'il souhaite commencer son mandat par un tour des implantations de l'ADEME pour s'immerger dans la structure.

La CFDT est intervenue pour lui souhaiter la bienvenue, lui dire que ses élus étaient ouverts au dialogue et non statiques ou opposés à la modernité, mais pas à n'importe quel prix.

Nous lui avons demandé de « donner envie » aux adémiens, et de prendre en compte l'aspect humain de l'agence avec une population qui vieillit faute de renouvellement suffisant.

La CFDT lui a surtout demandé quel est son projet pour l'ADEME : que souhaite-t-il faire de l'ADEME tant au niveau national qu'international, quelles sont ses visions, qu'entend-il par « modèle social de l'ADEME » ? Ses premières réponses ont été :

- ▶ Il a renforcé sa lettre de mission (que nous n'avons pas vue) sur les sujets climatiques et maritimes ;
- ▶ Il souhaite que l'ADEME soit plus présente au plan européen, mais aussi dans la coopération avec Méditerranée, Afrique ou Chine.

Le Président nous apprend qu'une étude indique que nous sommes restés à l'ère du 36 15 ADEME : nous sommes d'accord pour trouver que le numérique est un sujet prioritaire, tout comme l'appréhension des évolutions sociétales, et nous lui suggérons de passer du temps sur ces sujets plutôt que sur la destruction de notre cadre social via RH2020. Pas possible selon lui : « on n'est pas seuls, et on aura toujours plus de concurrents mais pas plus de moyens ». Nous n'avons pas compris le rapport...

Pour continuer ce dialogue, qu'il appelle de ses vœux, le Président indique qu'il viendra régulièrement en Comité d'entreprise (ce qui en fait, est simplement normal car prévu par la loi), non seulement pour le traditionnel « point d'actualité » mais aussi sur les autres sujets stratégiques discutés.

Bizarrement, au CE du 15 mai, 19 juin... il n'est pas venu !

Bilan de formation 2017

C'est avec un grand intérêt que nous avons pu analyser le bilan présenté par la DRH : d'une part, pour la qualité du document et d'autre part, pour la démonstration faite d'une volonté faisant écho aux souhaits des élus de ne pas « lésiner sur les moyens quant à l'offre de formation faite aux Adémiens ! ».

Oui mais... si on pouvait se féliciter de la consommation optimisée du budget formation (pas loin du 100 %), nous regrettons pour le coup que les journées ayant plutôt un rôle informatif (sur les nouveaux systèmes d'aides, réglementations, outils ...) soient comptabilisées

comme des formations car non seulement elles réduisent le budget formation alloué mais aussi, selon nous, gonflent artificiellement le nombre de formations dispensées (un peu plus de 500 jours sur 3500).

Nous en avons profité, ben oui, c'était le moment... pour indiquer notre désappointement quant à la décision prise de ne plus diffuser les appels à candidatures pour les formations à tout le personnel ! Désormais, ces appels seront réalisés de manière ciblée en se référant à la saisie des demandes enregistrées dans Oscarh (cf

le zoom RH n°4-2018) ; nous trouvons cela vraiment dommageable car s'il est bien une information UTILE à chacun dans sa vie professionnelle, c'est celle-ci !

Quid de l'Adémien qui n'aura pas évoqué cette formation en EIA (par omission, pour changement dans ses missions ou autre...) et qui aurait pu ainsi, avoir encore l'opportunité d'en prendre connaissance par ce biais !? La DRH, soucieuse de « réduire le nombre d'e-mails envoyés à tous », ne s'est pas montrée encline à revenir sur sa décision...

Refonte LOCO : encore un gros chantier informatique !

Et c'est reparti pour un nouveau chantier informatique de grande envergure : la refonte de LOCO, notre outil préféré de gestion des aides attribuées par l'Agence (les achats ne sont pas concernés, car - bien ? - pris en charge par CFA). Il est vrai que cet outil est basé sur d'anciennes technologies qui deviennent difficiles à maintenir et qu'il ne permet pas de communication vers l'extérieur (ce qui a obligé à des contorsions pour, par exemple, lier DiagADEME à LOCO).

Sous la houlette de la DEAT, un chantier a donc été lancé début 2018 pour préparer la conception, puis la réalisation en sous-traitance, d'un outil de gestion des aides de nouvelle génération et ouvert sur l'extérieur,

afin que les bénéficiaires puissent participer au processus de suivi des dossiers. Il nous a été présenté le processus de conception, qui implique de nombreux collègues dans tous les services centraux et en DR. Ce processus en boucle, qui prévoit une mise en service progressive par groupe de fonctions (et non pas d'un seul bloc), convient par principe à la CFDT, qui y voit une bonne implication des salariés et une limitation des risques.

Le projet est donc, pour l'instant, séduisant mais la CFDT a alerté la direction sur le risque lié au marché de sous-traitance forcément nécessaire pour développer le logiciel : quelles garanties la direction met-elle en

place pour éviter une nouvelle catastrophe type CFA ? La CFDT a aussi attiré l'attention sur le fait qu'un comparatif trop rapide des technologies proposées par les prestataires amènerait encore à choisir des solutions Microsoft, ce qui nous rendrait encore plus captifs de cette entreprise dominante nord-américaine...

Tout au long de ce projet (au moins deux ans), la CFDT sera attentive à préserver la qualité de vie des adémien.ne.s, en particulier concernant la dématérialisation très importante des processus, qui va modifier en profondeur les méthodes de travail, en interne comme en externe.

Prochaine réunion : à Paris, le 19 juin 2018 à... Fairway

Toujours à votre disposition, vos élus CFDT

Christophe HEVIN
DR Occitanie
Toulouse

Rachel BAUDRY
Angers

Sylvie DUCHENE
Valbonne

Dominique FOURTUNE
DR Nouvelle Aquitaine
Limoges

Sébastien BELLET
DR Normandie
Caen

Mila GALIANO
Valbonne

Jacques-Olivier BUDIN
Angers

Muriel LE BIHAN
Angers

Jean-Paul GEORGES
DR Auvergne Rhône-Alpes
Lyon

Cédric GARNIER
DR Pays de la Loire

Muriel ALAMICHEL
Angers

... et pour nous écrire : cfdt@ademe.fr

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

Et sur twitter : @cfdtademe