

Avis, positions, remarques de la CFDT

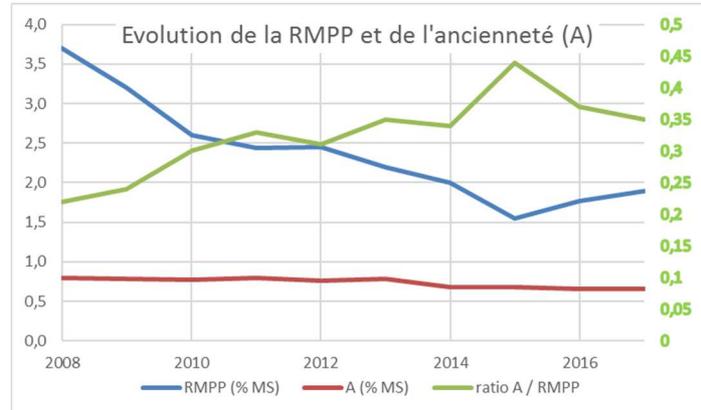
n° de question	dixit direction [thème de la question]	Avis / remarque de la CFDT
I – Questions générales sur le projet RH 2020		
1	[Les entreprises modèles] Nous pouvons nous inspirer d'autres modèles ... l'entreprise dite "libérée".	... libérée de quoi ? Du respect des dispositions qui garantissent de bonnes conditions de travail ? Du Bien-être au travail ?
2 – 3	[Bénéfices attendus] ... le cadre de travail sera adapté...	Où et quand a-t-il été démontré qu'il n'était pas adapté ?
6	[Mobilité interne, évolution professionnelle] 1 ^{er} § : ... Ceci passe par une refonte de la politique de rémunération	Quel est le rapport (sauf celui artificiel énoncé par "Ceci passe") avec le renforcement de la mobilité interne ou les perspectives d'évolutions professionnelles évoquées précédemment ?
9	[Dénonciation ou révision] Un avenant... est une renégociation de la convention de travail...	D'accord ! Mais il s'agit d'une renégociation partielle , portant uniquement sur le point à réviser et non de la renégociation de l'ensemble des dispositions.
13	[Demande des tutelles] 1 ^{er} § : La direction n'a pas d'injonction externe... cette initiative se trouve confortée par des signaux externes...	Bel exemple de langue de bois... Sans compter que l'on peut se demander qui a mis la cour des comptes sur la piste des MA48 ?
13	[Demande des tutelles] 2 ^{ème} § : ... la dynamique du projet d'entreprise (souplesse, agilité, simplification)...	Pour la simplification, les expériences passées parlent d'elles même. La CFDT a demandé à la direction de lancer en priorité un audit externe de toutes nos procédures. Quant à la souplesse et l'agilité : comment sont-elles possible avec un contrôleur budgétaire de Bercy qui a le pouvoir de vérifier ou d'annuler toutes les opérations financières de l'ADEME, y compris nos augmentations individuelles ?
14	[Réduire la masse salariale] L'ADEME n'a reçu aucune sorte d'instruction en ce sens.	AIE CONFIAANCE...  En dehors bien entendu : • des pertes d'emploi qui nous sont imposées par nos tutelles... • des réductions du budget de fonctionnement qui sont exigées par Bercy... De qui se moque-t-on ?
II Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences		
16	[Evolution des emplois] 2 ^{ème} § : Il n'y a pas de risque de déclassement...	Sauf que la grille de rémunération de cette nouvelle cartographie des métiers n'est définie nulle part... Et que rien n'empêche qu'elle soit inférieure à l'actuelle.
18	[Sur les métiers de l'assistanat-gestion] 2 ^{ème} et 3 ^{ème} § : ...définir les métiers... parcours professionnel... analyse prospective sur les métiers et compétences...	A la question, simple, portant sur ce qu'elle envisage pour traiter la charge de travail des métiers de l'assistanat-gestion, la direction répond clairement... à côté. Pour le moment, la direction refuse de prendre le problème par le bon bout : arbitrage des priorités – efficacité des outils - réduction des procédures.

III Rémunération

22 – 23 -
24

[Suppression de l'ancienneté]
3^{ème} § : Le constat est que
l'ancienneté représente 43% de
l'enveloppe salariale...

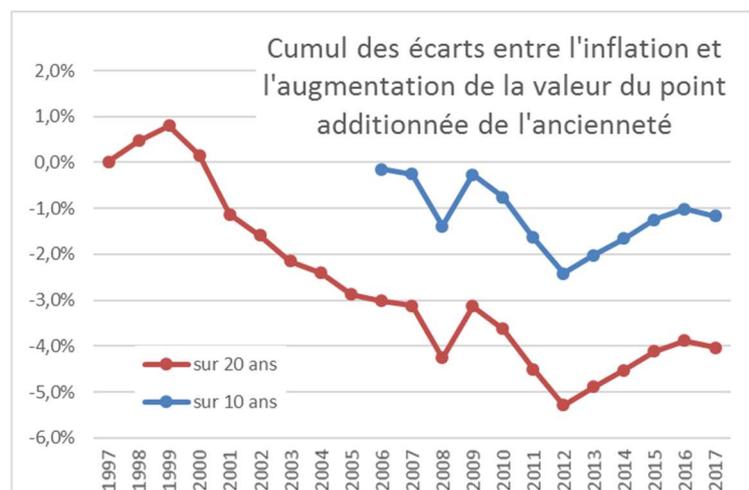
Certes, c'était en 2015... Au plus bas de l'enveloppe en question...
Voici l'évolution du rapport (courbe verte) ancienneté (rouge) sur enveloppe (RMPP en bleu) depuis 2008:



Il est évident que si l'ancienneté atteint 44% de l'enveloppe en 2015, ce n'est pas parce qu'elle a augmentée, mais **parce que l'enveloppe est en baisse constante !**
Ce qui ne laisse effectivement que "peu de marge de manœuvre".
La CFDT a toujours défendu l'existence des promotions individuelles... à condition que l'enveloppe le permette !
C'est à la direction d'obtenir des tutelles les moyens de sa politique de rémunération privilégiant les promotions et non au salariés d'en payer les pots cassés !

22 – 23 -
24

[Suppression de l'ancienneté]
dernier § : ... accompagnement des
salaires au regard du pouvoir
d'achat...

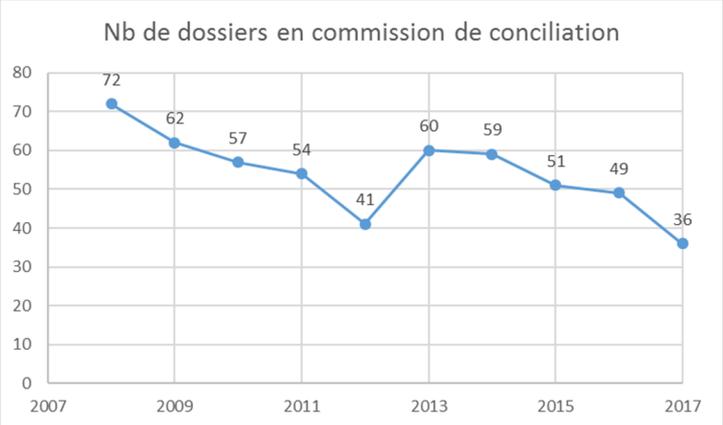
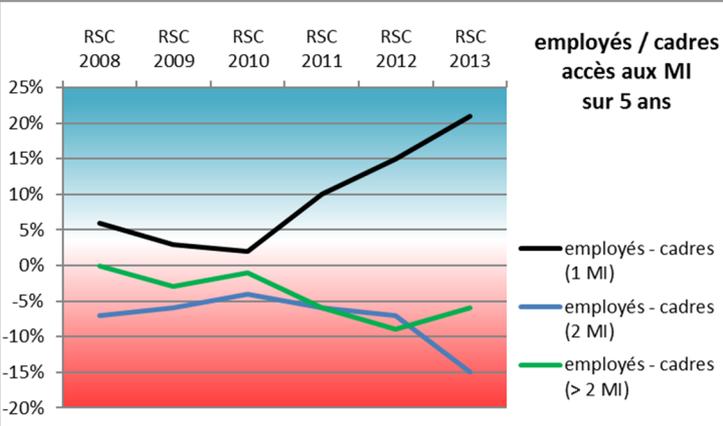


Ce qui ne signifie strictement rien !
Selon l'INSEE, le pouvoir d'achat est la quantité de biens et services que l'on peut acheter avec son salaire. Force est de constater qu'à l'ADEME, il est en constante diminution, quelle que soit l'échelle de temps considérée.
Quant à "l'accompagnement" évoqué, il ne garantit pas le maintien...

25

[Intéressement général]
L'intéressement général est financé
au sein de la masse salariale...

Donc au détriment de son usage pour rémunérer les salariés ou les embauches (CDI, CDD) ...
On finance donc une prime d'atteinte de résultat en rabotant les salaires ou la capacité de travail de l'ADEME...
Si ça c'est pas de la vraie agilité !

<p>26</p> <p><i>[Satisfaction vis-à-vis de la politique d'augmentation individuelle] L'insatisfaction... au regard des dossiers présentés à la commission de conciliation...</i></p>		<p style="text-align: center;">Nb de dossiers en commission de conciliation</p>  <p>Au regard de ces chiffres, d'ailleurs en baisse, difficile de déterminer d'où vient l'insatisfaction... D'une politique insatisfaisante de promotion ? Ou d'une politique trop floue qui laisse trop de salariés trop longtemps sur le bord de la route d'accès aux promotions ?</p>
<p>27</p> <p><i>[Reconnaissance / avantages] dernier § : ...outils mis à disposition pour l'organisation la plus efficace du travail...</i></p>		<p>AIE CONFIAANCE...</p>  <p>Vous dites CFA, Notilus, Oscarh... De qui se moque-t-on ?</p>
<p>28</p> <p><i>[Équité des promotions] Depuis au moins 2012 l'équilibre des promotions est travaillé par échelle... il est observé une équité...</i></p>		<p style="text-align: center;">RSC 2008 2009 2010 2011 2012 2013</p>  <p>employés / cadres accès aux MI sur 5 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> — employés - cadres (1 MI) — employés - cadres (2 MI) — employés - cadres (> 2 MI) <p>De 2008 à 2013, le rapport sur l'égalité professionnelle (RSC) permettait de suivre l'accès aux mesures individuelles (promotion) au cours des 5 années précédentes, entre les employés et les cadres. Si les employés sont favorisés par rapport aux cadres pour obtenir une mesure individuelle (MI) pendant cette durée (ils sont 20% de plus en 2013), on voit clairement qu'ils y ont accès beaucoup moins souvent si l'on cumule 2 ou plus de 2 MI dans la même période (-15% pour 2 MI et -5% pour plus de 2 MI). Depuis 2014, le format de ce rapport a été modifié par la direction et ce suivi n'est plus possible...</p>
<p>29</p> <p><i>[Question du niveau de vie] la direction étudiera la possibilité d'ajouter ce critère [niveau de vie en Corse ou Ile de France] dans le benchmark des rémunérations...</i></p>		<p>Pourquoi pas le niveau de vie à Annecy, dans le Grand Genève, ou à Valbonne, voire dans chaque métropole régionale, tant qu'à faire ? Ne pas oublier que la grille ADEME est, à la base, une grille "parisienne" qui donnait (en 1992...) beaucoup plus de pouvoir d'achat dans la majorité des régions.</p>

30 – 31 - 32	<i>[Critère d'accès aux promotions] 2ème § : ... répondre à l'ensemble des besoins en reconnaissance au mérite.</i>	Dans la mesure où le "mérite" n'a jamais été clairement défini par la direction pour attribuer les promotions, ce n'est pas une question d'enveloppe disponible, mais de clarté et d'objectivité pour y accéder.
33	<i>[Politique de rémunération] Pouvoir d'achat : la politique de rémunération doit... permettre... de maintenir leur pouvoir d'achat</i>	Pour la CFDT cet objectif doit être atteint par les mesures collectives, indépendamment de performance collective ou de la performance individuelle. Le maintien (au pire), l'augmentation (au mieux) du pouvoir d'achat doit être la base sur laquelle la reconnaissance du mérite collectif ou individuel vient s'ajouter. Sinon, il n'y a plus de réelle reconnaissance de la performance, puisque celle-ci ne sert qu'à compenser de la perte de pouvoir d'achat.
33	<i>[Politique de rémunération] Performance collective... Performance individuelle...</i>	Pour la CFDT la mesure de la performance pose la même question que la mesure du "mérite" (sésame actuel d'accès aux promotions) : Comment est-elle définie ? Si c'est pour conserver le même niveau d'arbitraire qu'aujourd'hui...

IV Forfait jour / badgeage / temps de travail

a. le badgeage

36 - 37	<i>[Horaires dynamiques] 3ème § : Certains salariés ont ainsi souligné que le badgeage leur servait à justifier leurs heures auprès de leur manager.</i>	<p>AIE CONFIAANCE...</p>  <p>C'est bien cela qui gêne la direction : que l'on puisse justifier du temps que l'on passe à travailler, car cela démontre clairement que l'on est obligé de travailler au-delà des horaires légaux... Ben oui, comme les arbitrages de priorité ne sont pas faits, ce n'est pas étonnant que ça déborde ... du cadre légal. Pour la Direction, autant supprimer l'outil de mesure (le badgeage) comme ça c'est réglé... Vous avez dit « Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle » ?</p> <p>De qui se moque-t-on ?</p>
36 - 37	<i>[Suppression du badgeage et des horaires dynamiques] 4ème § : En l'état actuel du droit la conclusion d'un nouvel accord collectif... est une condition indispensable.</i>	<p>ATTENTION FAKE NEW</p> <p>Nul besoin d'un nouvel accord. La négociation d'un simple avenant aux dispositions actuellement prévues par l'accord ARTT suffit. La CFDT ne s'est jamais opposé à l'amélioration d'un accord par voie d'avenant.</p> 
38 - 39	<i>[Suppression du badgeage] La direction souhaite développer... une relation de travail fondée sur la confiance.</i>	<p>AIE CONFIAANCE...</p>  <p>Il n'y a qu'à voir les contraintes et les systèmes de contrôle à distance que la direction a imaginé pour surveiller les salariés en télétravail... On voit tout de suite où elle place le niveau de confiance qu'elle fait à ses salariés... De qui se moque-t-on ?</p>

40	[Badgeuse gage de sécurité / manager] 1 ^{er} § : ... aller de pair avec une relation de confiance avec les managers...	<p>AIE CONFIAAANCE...</p>  <p>Le télétravail prouve encore comment les chartes imaginées par les managers ont instauré cette confiance... Par exemple en renforçant dans certains cas les contraintes plutôt qu'en les assouplissant (augmenter les plages fixes). Ou encore en forfaitisant la journée du télétravailleur plutôt qu'en de lui donnant la responsabilité de déclarer son temps réel de télétravail comme on le fait pour nos déplacements !!! De qui se moque-t-on ?</p>
40	[Badgeuse gage de sécurité / manager] 3 ^{ème} § : ...mise en place d'un outil... de prévision et de suivi des activités...	<p>Qui ne répond pas à la question de la gestion du temps passé à travailler. Si cet outil existe, mettons-le en place dès maintenant, pour voir si cela fait baisser le nombre d'heures écrêtées...</p>

b. le forfait jour

44	[Forfait jour et temps de travail] 5 ^{ème} § : ...temps de repos entre 2 semaines de travail : 35h minimum	<p>AIE CONFIAAANCE...</p>  <p>Même pas le WE complet... Si c'est ça la souplesse... De qui se moque-t-on ?</p>
45 - 46	[Forfait jour et conditions de travail] 1 ^{er} § : Le forfait jour amène une plus grande souplesse dans l'organisation du travail...	<p>La souplesse actuelle organisée par l'accord ARTT permet à la durée journalière de travail de varier de 12h00 à 4h30. Vu que l'amplitude sur la journée de travail au forfait jour est limitée à 13h (cf. question 44) la "<i>plus grande souplesse</i>" est donc de... 1 h de plus par jour ! Wouaouh la souplesse !</p> <p>Notons au passage que 204 jours à 13h, ça fait 2 652 heures travaillées, au lieu de 1600 h actuellement ; soit 1 052 heures supplémentaires travaillées. 66% de temps de travail en plus... Et pour le même salaire, bien sûr !</p>
45 - 46	[Forfait jour et conditions de travail] 2 ^{ème} § : ...le salarié en forfait jour s'organise librement...	<p>AIE CONFIAAANCE...</p>  <p>Il est vrai qu'aujourd'hui notre liberté d'organisation est considérablement restreinte entre des "<i>journées de travail allégées</i>" de 4h30 et des "<i>journées de travail lourdes</i>" de seulement 12h... De qui se moque-t-on ?</p>
45 - 46	[Forfait jour et conditions de travail] 2 ^{ème} § : ...Le salarié... compenserait des journées de travail fortes par des journées de travail allégées...	<p>AIE CONFIAAANCE...</p>  <p>Nous pourrions imaginer que nous allons être responsable de l'organisation du travail, sur la base de la confiance. Eh ben, NON ! Le forfait jour ce n'est pas « Open Bar » dixit notre DRH lors des réunions ! Alors ça veut dire quoi ? Qu'il y aurait des contraintes d'horaires par exemple ? Mais alors elle est où l'agilité, la souplesse ? De qui se moque-t-on ?</p>

47 – 48 – 49 – 50 - 51	[Charge de travail et suivi d'activité] <i>1^{er} § : ...disposer d'un outil simple de mesure de la charge de travail.</i>	La CFDT demande un tel outil depuis... trop longtemps. La réponse de la DRH a toujours été de dire qu'il est aujourd'hui impossible de mesurer la charge de travail... Et là, d'un coup, ça devient possible ? Chouette ! Qu'on le mette en place au plus vite ! Et en conservant le badgeage !
47 – 48 – 49 – 50 - 51	[Charge de travail et suivi d'activité] <i>2^{ème} § : Le forfait jour oblige à la mise en place d'un outil de suivi des journées et demi-journées travaillées.</i>	Attendez... Une journée, même coupée en 2, ça reste une unité de mesure du temps... pas de l'activité. Donc avec le forfait jour, on passe d'une mesure du temps de travail par heures et minutes (badgeage) à une par journée et ½ journée... Si c'est ça la modernité...
47 – 48 – 49 – 50 - 51	[Charge de travail et suivi d'activité] <i>3^{ème} § : L'idée est d'avoir un outil... permettant de définir le temps... sur les objectifs fixés. Un tel outil doit permettre, au hiérarchique... d'avoir un outil prévisionnel permettant de mesurer la charge de travail.</i>	Bon, alors, c'est un outil de mesure du temps (même pas performant puisqu'il travaille à la ½ journée) ou un outil de mesure de la charge de travail (dont la direction nous a toujours affirmé qu'il est impossible de la mesurer) ? Puisque le temps devient maintenant une bonne façon de mesurer la charge de travail... autant le faire plus précisément qu'à la ½ journée... en badgeant !
47 – 48 – 49 – 50 - 51	[Charge de travail et suivi d'activité] <i>4^{ème} § : ...la direction souhaite redéfinir la relation de travail... en appuyant sur la relation de confiance qui a été amorcée avec la mise en place du télétravail.</i>	AIE CONFIAANCE...  Et bien si c'est ça la conception d'une relation de confiance par la direction... ça explique beaucoup de chose ! De qui se moque-t-on ? Contrôle, surveillance, reporting... voilà de beaux outils de promotion de la confiance, puisqu'on les retrouve dans de nombreuses chartes de télétravail... Cette confiance existait à l'ADEME, il y a quelques années encore. La confiance ne se décrète pas et ce n'est pas un outil qui la rétablira.
52 - 53	[Forfait jour et congés] <i>1^{er} § : La direction... répondre à l'autonomie des salariés.</i>	Pourquoi pas ? Encore faudrait-il avoir démontré que l'organisation actuelle du travail ne le permet pas.
52 - 53	[Forfait jour et congés] <i>3^{ème} § : ... cela permettrait de réinterroger ... les priorités au regard des charges effectives de travail et de mettre un frein à la dérive perçue de surcharge de travail.</i>	Juste pour mémoire , c'est exactement avec ces mêmes objectifs que le décompte des heures effectuées au-delà de la durée légale (écrêtage) avait été mis en place : pour identifier les surchauffes et y apporter des solutions... On a vu avec quel succès ! Notez au passage que pour la direction la surcharge de travail n'est que "perçue", cela lui enlève de la réalité. Pour la CFDT, la surcharge de travail est bien réelle. Au point qu'elle conduit certains au « burn-out ».
54	[Forfait jour et jours de repos] <i>3^{ème} § : ... la direction n'entend pas aller au-delà de 204,5 jours [nb de jours travaillés en forfait jour]</i>	La direction supprimera donc les jours de congés de RHD...

55	<i>[Forfait jour et efficacité du travail] La direction n'est pas dogmatique...et souhaite une organisation du travail répondant au mieux aux attentes des collaborateurs..</i>	Chiche ! Ce sera donc le maintien du badgeage !
55	<i>[Forfait jour et efficacité du travail] ... et aux contraintes de l'ADEME...</i>	Qui, elle, le veut le forfait jour...
56	<i>[Accès au forfait jour] ... le forfait jour ne peut concerner que les cadres autonomes...</i>	 <p>ATTENTION FAKE NEW La loi le rend possible également pour : « les salariés (non cadres) dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. ».</p> <p>Cela pourra donc concerner toutes les personnes ayant accès au télétravail...</p>
d. Suppression des MA 48		
61 - 62	<i>[Pourquoi supprimer les MA48 ?] La direction souhaite donc supprimer cette disposition.</i>	Hormis le "donc" qui est de trop (puisque rien ne justifie cette suppression) les choses sont claires, à défaut d'être argumentées Nous creuserons donc un peu plus le trou de la sécu. La DRH aura plus d'arrêts de travail à gérer et souhaitons à tous de trouver le médecin disponible le jour où nous sommes malades. AMADEUS, entreprise privée bien connue pour être « tire au flanc », pratique les MA 24 et n'est pas la seule...
63	<i>[Gain d'ETP par l'écrêtage] ...identifier et réguler la charge de travail... ...réinterroger les priorités au regard de la charge effective de travailmettre un frein à la dérive ressentie de surcharge de travail.</i>	(Notons que, pour la direction, la surcharge reste toujours ressentie et non réelle...) Ces objectifs nous les partageons aussi. Mais comment le forfait jour y contribuera-t-il ? Rien dans ce texte ne l'explique. Par contre, se voir fixer des objectifs professionnels et devoir les atteindre sans possibilité de quantifier sa charge de travail, ça c'est le forfait jour !
V Communication		
64	<i>[Coopération, confiance, solidarité] 2^{ème} § : ...la confiance est au centre du chantier...</i>	AIE CONFIAANCE...  Comme elle est au centre du télétravail... De qui se moque-t-on ?
65	<i>[Contributions des adémiens] 2^{ème} § : ...l'ensemble des propositions remontées...</i>	On les trouve où maintenant que le tour de France s'est achevé ?
65	<i>[Contributions des adémiens] 7^{ème} § : Dans le même temps la direction dialogue avec les organisations syndicale...</i>	C'est pas faux... Le président nous a reçu une heure ½ au début du processus. Depuis, plus rien !
66	<i>[Co construire dans la confiance] 2^{ème} § : ...La direction n'a pas de certitude... la DRH considère à ce stade que l'organisation sous le régime du forfait jour semble plus adaptée...</i>	Pas de certitude peut-être mais une vraie volonté... Fallait-il vraiment 19 pages de FAQ pour en arriver là ?

