

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

Cartographie des métiers : la direction en manque de repères



Beaucoup de questions ont été posées sur la nouvelle cartographie des emplois repères et la correspondance avec la grille salariale actuelle. Les remontées de terrain montrent que pas mal de salariés ne se retrouvent pas dans la nouvelle classification des emplois-repères,

et contestent leur nouveau positionnement.

L'avenant à la convention de travail de mars 2018 qui précise la nouvelle carto, et signé par la CFTD et le SNE, est disponible ici :

http://intrademe.si.ademe.intra/jcms/rec_12477/convention-de-travail



Si la DRH ne nie pas la possibilité de certaines erreurs, elle assume son choix pour d'autres cas, qui l'amènent « à déplacer des salariés d'un emploi repère vers un autre ».

La commission de conciliation qui se réunira le 21 juin aura la tâche de régler le mieux possible ces contestations de positionnement. Et même si l'erreur est imputable à la DRH, les salariés n'ont pas d'autre choix que de déposer un dossier argumenté auprès de la commission de conciliation, ce pour éviter que certains pensent qu'il y aurait des « passes droites ». On peut comprendre...

À la demande des syndicats, la direction a reporté au 30/5 la date limite de dépôt des dossiers.

Déménagement avec l'UGAP mais... sans l'UGAP



Début d'année, le déménagement de l'antenne franc-comtoise de la DR Bourgogne-Franche Comté a tourné à la farce, comme nous vous l'avions relaté dans notre « ça s'est dit en DP » de janvier : <http://www.cfdt-ademe.fr/ca-s-est-dit-en-dp-le-25-janvier-2018>.

Un déménageur qui se trompe de jour, des moyens insuffisants en hommes et matériel, et pour finir, une entreprise de travaux de rénovation qui perce une tuyauterie en posant des cloisons isolantes.

Depuis, c'est toujours le chantier avec des travaux conditionnés au passage de l'expert de l'assurance. Le SNE, relayant la question de la CFTD, a demandé à la direction quelles étaient les réponses apportées par l'UGAP et si cette expérience malheureuse pouvait servir à l'ADEME pour s'affranchir de l'UGAP pour les prochains déménagements, travaux, et prestations de ménage dans certaines régions.

Pour le déménagement bisontin, un dédommagement est semblé-t-il proposé pour la DR : remplacement ou réparation du mobilier abîmé et recours à l'assurance du déménageur pour réparer les sols abîmés, le minimum syndical quoi...

Les DP ont fait remarquer à la direction que le dédommagement n'en était pas vraiment un, et que le sous-traitant de l'UGAP faisait surtout marcher son assurance au lieu de celle de l'ADEME, rien que de très normal donc. Sauf que désormais la DR se retrouve un peu seule pour négocier bilatéralement avec le déménageur et qu'elle le regrette. Là-dessus, pas de réponse de la direction ni de commentaire.

Alors quid du prochain déménagement de Vicat à Fairway : UGAP ou pas UGAP ? Ce ne sera finalement pas l'UGAP, cet organisme n'ayant pas été le moins disant. Ça tombe bien ! Mais c'est quand même un sous-traitant de l'UGAP qui a été retenu par l'ADEME, qui contractualisera directement avec l'agence. Espérons qu'il n'est pas bisontin !

DRP = Déficit Réel de Personnel

Avec un turn-over de presque 50% de l'effectif permanent, la direction de la Recherche et de la Prospective (DRP) va bientôt plus ressembler à une agence d'intérim qu'à un service fonctionnel transversal (et stratégique) de l'ADEME.

Mais la direction ne semble pas s'en offusquer ni s'en préoccuper plus que cela, puisqu'elle nous répond... qu'elle ne nous dira rien de plus qu'à notre question d'octobre 2017, où elle trouvait la situation normale. À l'époque, elle nous avait répondu que « les encadrants

tout comme leurs collaborateurs ont fait des choix personnels d'évolution de carrière en interne comme en externe sans pour autant considérer ces mobilités comme inquiétantes. Les compétences des personnes qui partent de la DRP viennent enrichir l'action d'autres services et directions voire inversement. Ces échanges sont en ce sens constructifs et favorisés ». Plus langue de bois que ça, tu meurs...

La CFTD pense que la direction se trompe et qu'elle ne prend pas la pleine mesure de la situation.



Les DP regrettent en particulier le départ de la DRP, vers l'interne ou l'externe, d'experts en économie et sciences humaines, difficilement remplaçables poste à poste avec le même niveau d'expertise. Les DP pensent que cela nuit au travail de l'agence à la fois en siège et en directions régionales.

RGPD ou comment répondre de manière compliquée à une question simple

Le 25 mai est entré en vigueur un règlement européen sur la protection des données (appelé RGPD).

Chacun a reçu un avertissement de sa banque, de ses impôts, de sa mutuelle, de son amant(e), etc. etc. Mais le silence de l'ADEME sur les données personnelles de ses salariés, stockées dans les différents outils de gestion interne, est assourdissant. **Quel plan compte-t-elle mettre en place ?**

La direction nous demande d'abord de préciser si cela concerne les outils RH ou d'autres outils, car la réponse pourrait être sensiblement différente, ou plutôt, la personne chargée de l'écrire. Bref, un joli renvoi de balle entre la DRH et la DIAL.



Les DP se sont attachés à demander, dans un 1^{er} temps, ce qui touche les outils RH, principalement OSCARH et la paie.

La réponse est que l'éditeur et l'hébergeur des données (sous-traitant de l'ADEME) s'occupent de mettre en œuvre cette réglementation. Dans les détails, on n'en saura pas beaucoup plus pour l'instant, ce qui est dommage car l'application de ce règlement était annoncé depuis longtemps. En clair et en décodé, ce qu'on sait pour l'instant, c'est le sous-traitant qui va au charbon et l'ADEME qui s'en lave les mains. Un peu comme pour l'UGAP... Et on espère pas avec les mêmes résultats (voir plus haut).

Réorganisation de la DICO

La direction nous reproche, à mots couverts, un acharnement contre la DICO et fait semblant de ne pas comprendre la demande de la CFTD.

Nous souhaitons récupérer le rapport de préfiguration de la réorganisation de la DICO pour le comparer à la situation actuelle, réorganisation faite. Dans sa réponse, la direction pinaille sur le nom du prestataire

retenu en 2016 pour cette préfiguration, plus que sur le fond de la demande, et nous envoie gentiment balader.

C'est pourtant essentiel d'avoir en tête ce qui était prévu, ce qui a été fait, et comment ça se passe dans la

réalité. Mais on ne saura rien, il faudra reposer la question avec le nom du bon prestataire. Gageons qu'à ce moment-là, la direction nous dira que la question n'est pas du ressort des DP mais de celui du CE...

On ne saura pas non plus combien d'arrêts de travail sont recensés dans cette direction.

Pourtant la demande était explicite et sans malice aucune. C'est bien l'intérêt de la direction d'avoir une mesure de la température des troupes. Et les DP savent aussi, faut-il le préciser à la direction, qu'un arrêt de travail peut avoir différentes origines dont certaines non imputables à l'entreprise. Mais d'autres raisons peuvent la concerner : fatigue, stress, surmenage, burn-out, etc. Et là, les DP jouent pleinement leur rôle d'alerte auprès

de la direction, à qui ces données peuvent servir aussi, dans un but d'amélioration continue.

En conclusion, un an et demi après la réorganisation de cette direction, les DP CFDT ne peuvent qu'attendre la présentation officielle des bilans à 6 mois et 1 an que la DICOV doit présenter au CSHCT de juin et au CE de juillet.

BSI = Bilan Sûrement Incomplet

Les remarques de la CFDT sur les trous et les failles des informations délivrées dans le Bilan Social Individuel (BSI) et sa présentation tendancieuse en faveur des messages qu'elle veut faire passer a fâché tout rouge la direction.

Malgré tout, les DP ont tenté de la convaincre de rajouter, l'année prochaine, d'autres informations utiles au salarié, lui permettant une lecture plus complète et plus fine de son activité. Par exemple, le bilan des formations effectuées ; par exemple une séparation entre jours de

congés et jours de récupération (RHD, RTT, heures supplémentaires) ; par exemple l'utilisation de l'indice INSEE de référence de début d'année 2007 et non de fin d'année comme la direction l'a fait (ce qui changerait notablement la courbe de progression salariale...).

Il semblerait que la direction ait eu le début d'une ébauche d'un semblant d'écoute sur ces demandes d'amélioration, qu'elle nous a demandé de formaliser autrement que dans des questions portées par les DP.



Eeeeh bien qu'à cela ne tienne, la CFDT va lui préparer un petit mémo ! (si ce n'est déjà fait...).

Prochaine réunion : à Paris, où les DP se réuniront le jeudi 28 juin 2018



Des réactions ? Des questions ? Des Protestations ?

Nous écrire : cfdt@ademe.fr

Toujours à votre disposition, vos délégués du personnel CFDT

Daniela HOUPILLART

Valbonne

Isabelle MIGLIORE

Valbonne

Brigitte ROBIN

Angers

Sophie ROLANT

Valbonne

Denis TAPPERO

Paris

Olivier THEOBALD

Angers

Virginie LEMBAYE

Angers

Frédéric BLONDEL

Angers

Sandrine CARBALLE

Valbonne

Alice GUEUDET

Angers

Damien JULIENNE

Angers

François-Renaud SIEBAUER

DR PACA

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

Et sur twitter : [@cfdtademe](https://twitter.com/cfdtademe)