

Point actualité de décembre, en présence du Président et du Directeur Général Délégué

Surprise lors du dernier conseil d'administration : il n'y a pas que les représentants du personnel qui trouvent que le budget 2018 de l'ADEME n'est pas acceptable, avec des missions en plus d'un côté et des réductions de postes et de budget de l'autre.

Devant la fronde, il a fallu procéder, après une interruption de séance, à un vote à bulletin secret. Le président s'est réjoui que le budget ait été accepté à une voix près, un mauvais budget semblant préférable à pas de budget.

La CFDT est intervenue pour souligner que contrairement au président, ce vote du budget ne la réjouit pas car il gomme les impacts sur les salariés. Même si le message est (sans doute ?) passé aux tutelles de l'ADEME, les salariés vont encore devoir passer une année à encaisser des pertes d'emploi, à se démener pour finaliser les dossiers, à se dé-

carcasser pour engager, encore une fois, la totalité du budget ; le tout sans aucune reconnaissance, hormis des remerciements lors des vœux...

À cette occasion, le président nous a annoncé ne pas avoir d'information sur le planning des nominations à venir pour les prochains mandats au CA, les actuels mandats des administrateurs nommés par l'État s'achevant fin janvier 2018...

Par ailleurs, le premier ministre a annoncé la création de l'agence des territoires, avec des missions quasi similaires aux nôtres. Nous avons interrogé le président sur les risques pour l'ADEME : pas de réponse ! Le président s'est dit conscient de la pression que subissent les salariés et insiste sur les progrès à faire en terme de gestion de la charge de travail. Il est confiant

dans la démarche de "Lean Management" engagée sur la gestion du fonds chaleur... Quant aux outils...

Sur la reconnaissance des efforts réalisés par les salariés, le président nous vante l'intérêt de... l'intéressement justement !

Le problème, c'est que jusqu'à présent la communication RH 2020 (question 42 de la FAQ de novembre 2017 par exemple) nous présentait l'intéressement comme le remplacement de l'ancienneté, pour "tenir compte" de l'inflation, pas comme la reconnaissance financière d'efforts particuliers venant s'ajouter à une rémunération de base...

Alors qui dit vrai ?

RH2020 : notre compréhension progresse, notre inquiétude aussi...

Après 6 mois de présentations diverses du projet en CE par la direction, essentiellement constituées de grandes envolées lyriques sur la béatitude à laquelle ce projet devait nous amener en rendant l'ADEME beaucoup plus agile et moderne, on a ENFIN compris le pourquoi du projet RH2020.

Il est écrit en 3 lignes à la page 7 du document de 26 pages que vos représentants en CE, comme tout le personnel d'ailleurs, ont reçu en cadeau de Noël : « obligation faite aux opérateurs de l'État de définir des **stratégies et des plans d'actions dans le domaine des ressources humaines** et ainsi de prendre en compte **l'objectif d'efficacité contrôlé régulièrement par les tutelles** ».

Pas besoin d'écrire 26 pages ! La note de 2 pages au Conseil d'Administration aurait bien suffi au CE.

En séance, le DRH nous affirme qu'il n'y a pas de mesure cachée. Ouf ! On a déjà assez peur avec ce qui est écrit ! Il annonce par ailleurs que nous recevrons tous le 19 février notre BSI (bilan social individuel), afin de bien mesurer tous les avantages que nous avons (évolution de la rémunération depuis 10 ans, mutuelle,...).

Nous interpellons la direction sur trois points :

- ▶ Si cet « objectif d'efficacité » des ressources humaines est contrôlé, quelle est l'efficacité actuelle de l'ADEME ? Comment est-elle mesurée ? Comment est-elle contrôlée ?
- ▶ Nous ne partageons pas la perception de la direction sur ce « qu'apporte » RH2020 aux Adémiens (chapitre 5) : l'articulation vie privée / vie professionnelle ne sera pas facilitée par le forfait-jour, l'accord ARTT actuel permettant déjà cette articulation ;
- ▶ Nous ne comprenons pas comment la charge de travail, qui va croissant à l'ADEME, pourrait être répartie « collectivement, en discutant avec les collègues de son service, « autour » de son manager ».

Pour finir, les élus CFDT réaffirment les inquiétudes de tous par cette déclaration à la direction :

« Vous avez l'intention de détruire notre cadre social et pas seulement de le ré-interroger :

- En souhaitant, d'ores et déjà, supprimer l'ancienneté sans aucune garantie de cadrage ultérieur permettant de réduire la perte de pouvoir d'achat,

- En souhaitant la mise en place du forfait jour sans compensation financière : finalement nous allons travailler plus en gagnant pareil ou moins.

Pour rappel, l'esprit de la convention de travail de l'ADEME était bien **de faire mieux que le code du travail afin que les salariés soient sécurisés, bien dans leur cadre de travail et donc plus opérationnels**, « productifs », comme on dit aujourd'hui.

Quant à l'accord ARTT, il avait pour objectif la **création de 18 emplois et d'assouplir l'organisation du temps de travail des salariés, tout en prenant en compte la pénibilité des déplacements**. Le forfait jour n'améliorera pas cela.

Votre projet RH2020 nous inquiète ainsi que bon nombre de salariés. »

En réponse, la direction précise que son objectif est de protéger le cadre social...

Re « Ouf ! » : on avait dû mal comprendre...

Le contrôleur budgétaire et comptable de Bercy à l'ADEME

On dit "le" contrôleur budgétaire et comptable, mais en fait il y en a 3 : un chef, un sous-chef et... celui qui bosse. C'est la fonction publique portée à son efficacité maximum !

Qui plus est, sans restriction de poste : on est à Bercy !



Les élus CFDT souhaitent avoir depuis longtemps une vision claire des pouvoirs de ces personnages (appelons-les CBC) car, bien souvent, au détour d'une négociation, d'un débat en CE, d'une question en DP, la direction brandissait CBC comme un diable qui sort de sa boîte, avec la formule magique "c'est le contrôleur budgétaire qui ne veut pas..."

Justement, depuis 2015 un arrêté ministériel a redéfini les pouvoirs de CBC en indiquant qu'ils doivent être précisés dans un document "négocié" avec notre prési-

dent. Quoi de plus simple que de nous donner ce document administratif non confidentiel ? Sans entrer dans les détails, ça a quand même été très, très, long à faire comprendre à la direction...

Bref, les élus CFDT ont fini par obtenir ce document et il montre qu'en effet, **CBC c'est un redoutable "big boss"** comme on dit chez les « gamers » : il a le pouvoir de bloquer les évolutions de salaire collectives, individuelles, les embauches, le budget de fonctionnement, les marchés, les conventions, les transactions... sans difficulté, simplement en ne donnant pas son "visa" (c'est à dire en ne les validant pas)*.

Certes, les seuils d'application de ce visa ne sont pas fixés au premier euro... mais, par exemple, il doit donner son accord pour toute embauche d'un expert (H1) ou d'un ingénieur confirmé avec de l'ancienneté (G5).



En dessous de ces seuils, dès le premier euro, il émet des "avis". Bien sûr un avis négatif ne reste qu'un "avis"... qui peut ne pas être suivi. Toutefois, quand l'ADEME donne pouvoir de décision à des fonctionnaires détachés, s'ils ne veulent pas sacrifier leur carrière, ils ont intérêt à suivre ces "avis"...

En définitive, si c'est à petits pas que la direction nous entraîne dans un projet d'entreprise qui se veut agile, souple et moderne, c'est simplement parce qu'elle traîne un sacré boulet nommé CBC !

Quant à RH 2020, tous les beaux discours sur les avantages d'une rémunération "libérée du carcan de l'ancienneté" doivent être compris en sachant que ce sera "big boss CBC" de Bercy qui décidera...

Au passage, les pouvoirs de "big boss CBC" sur l'ADEME éclairent d'un sens nouveau la "déclaration d'indépendance" de l'ADEME qui orne le préambule de la charte de déontologie présentée au CE... Un dommage collatéral sans doute...

* Appliqué au monde des entreprises privées, ces pouvoirs sont ceux d'un liquidateur judiciaire sur une société en redressement judiciaire : le patron n'est plus le patron.

Baromètre social

Même si, et c'est la direction qui le dit, les résultats de cette enquête sont assez satisfaisants dans l'ensemble, notamment le pourcentage concernant la fierté et la motivation au travail. Mais les élus CFDT, quant à eux, sont loin d'en avoir la même perception.

Comment ne pas s'inquiéter des indicateurs en baisse « significative » et de ne pas constater que les résultats évoluent globalement de façon négative ?

Comment ne pas voir la dégradation de la situation dans les DR par rapport aux sites centraux ?

Comment continuer à négliger les alertes en matière de harcèlement ?



tout cela montre plutôt dans l'ensemble une dégradation du taux de satisfaction.

Les raisons d'insatisfaction ne manquent pas :

- la charge de travail en augmentation,
- les effectifs en baisse,
- les outils difficilement opérationnels,
- la fusion des régions...

Pourtant la direction nous l'affirme : cette enquête identifie les points à surveiller et tout sera fait pour maintenir ce qui a un « bon capital satisfaction » et pour trouver des solutions là où ça pêche...

Les élus CFDT préféreraient l'élaboration d'un vrai plan d'action, dans l'accord en négociation sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail par exemple.

Charte de Déontologie - Procédure d'alerte - Création de la fonction de déontologue à l'ADEME

La charte de déontologie en cours d'élaboration a été présentée au CE. Elle traite de tous les sujets relatifs aux obligations des salariés dans l'exercice de leur fonction et de leur droit d'expression et d'agissement en dehors de leur fonction. Cette charte devrait être annexée au règlement intérieur.

ATTENTION, chacun devra en prendre connaissance et en accepter les termes sans réserve !

La mise en place d'une procédure de "lanceur d'alerte" et de la protection qui y est associée est précisée dans cette charte. Cela correspond à la mise en œuvre de la loi "Sapin" du 9/12/2016 sur la procédure d'alerte professionnelle. Le droit d'alerte porte sur le signalement d'un fait grave - délit, crime, violation d'une législation ou menace de préjudice grave pour

l'intérêt général, l'environnement ou la santé des personnes - dont est informé un collaborateur de l'ADEME.

Cette procédure permet de signaler le fait tout en posant les principes de préservation de l'anonymat et la confidentialité du sujet et du lanceur d'alerte.

Toutefois, proposer un espace dédié dans l'Intrademe pour faire sa saisine d'alerte ou utiliser le courrier électronique comme c'est mentionné dans la note de la direction, ne nous paraissent pas être les outils présentant les meilleurs gages de respect des principes de l'anonymat et de la confidentialité, exigés par la loi...il va falloir être innovant, agile...**Nous attendons de voir la direction à l'œuvre !**

Le référent déontologue : Nouvelle embauche à l'ADEME ? Ne cherchez pas... ce sera le directeur de l'Inspection Générale !

Ses missions principales à ce titre :

- ▶ Mission de conseil en cas de doute sur l'interprétation d'un élément de la charte de déontologie ;
- ▶ Mission de surveillance du respect de la déontologie ;
- ▶ Mission de recueil et traitement des alertes.

La charte précise que le référent dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions. C'est à notre connaissance le seul vrai cas de délégation de pouvoir à l'ADEME.

Réorganisation de la DESRI : la direction recherche ... son chemin

Le projet d'une réorganisation de la DESRI est à nouveau présenté au CE. Il s'agit guère que de la 4^{ème} présentation depuis juillet 2017...

Rappel des épisodes précédents !

En juillet 2017, le 1^{er} projet pose de nombreuses questions aux élus et aux équipes qui recherchent un sens à ce projet. **Le CE vote une 1ère motion** qui demande la suspension de la réorganisation, du temps pour donner du sens au projet et dialoguer avec les équipes, et enfin de prendre en compte les impacts sur les personnes.

En septembre 2017, le projet DESRI est présenté comme entrant dans une phase de concertation avec les équipes, avec des séminaires, un accompagnement. Un processus qui démarre et veut maintenant associer les équipes.

Au mois de novembre 2017, est présenté le projet de réorganisation partielle de la DESRI, avec la « réorganisation temporaire » de la DIA « qu'il faut » mettre en place le plus rapidement possible à cause du PIA3 qui doit démarrer très vite et dont l'ADEME doit s'occuper ; cependant que les 1 600 conventions passées dans le cadre des PIA1&2 doivent être suivies ! Les équipes de la DIA ont travaillé sur le projet, les études d'impacts humains (EIH) ont été réalisées pendant l'été pour tout le monde. La consultation du CE devrait intervenir en février 2018.

En janvier 2018, est à nouveau présenté un projet relatif à la DESRI, mais un projet de « réorganisation temporaire » touchant le SEP et le SRTA alors que de nombreux chantiers en lien avec la réorganisation commencent et doivent mobiliser les équipes pour un travail de co-construction, sur un temps long. **Là le CE dit stop !**

Et c'est **une nouvelle motion qui est votée à l'unanimité** par les élus du CE demandant de ne pas mettre en place cette « réorganisation temporaire » tant que le travail de concertation avec les équipes n'aura pas abouti et que les études d'impacts humains (EIH) n'auront pas été menées ! Aucune ne l'a été à ce jour.

Les élus au CE de la CFDT sont à l'écoute des équipes pour les accompagner dans ce processus « biscornu » et qui ne satisfait pas grand monde, à par peut être, une direction qui se recherche.

Prochaine réunion : à Paris, le 20 février 2018

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