



NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Le projet RH 2020 est organisé par la direction sous couvert de "*disposer d'un cadre de travail adapté à notre ambition*", conjuguant "*autonomie et responsabilité, agilité et souplesse, efficacité collective et qualité de vie au travail*" (Flash ADEME du 6 juin 2017).

La direction est plus explicite dans le courrier qu'elle a fait parvenir aux organisations syndicales le 6 juin 2017. Elle y mentionne explicitement son intention "*d'engager une réforme concertée de la structure conventionnelle de l'Agence (convention de travail de 1993, accords dits RTT de 2000, ...)*".

En bref, sous couvert de modernisation d'agilité et autres souplesses, **la direction entend remettre en cause les dispositions de la convention de travail et celles de l'accord ARTT**. D'autres dispositions, apportées par d'autres accords (GPEC, mobilité, ...), ne sont sans doute pas à l'abris de ce grand chamboule-tout organisé dans la précipitation avant le départ du président actuel.

Quel rapport avec nos conditions de travail ?

Les deux accords que la direction veut dénoncer (convention de travail et accord ARTT) constituent les piliers fondateurs structurant nos conditions de travail.

Nos conditions de travail sont constituées d'une somme de petites mesures qui, prises individuellement ne payent pas de mine, mais qui associées les unes aux autres font que notre cadre de travail est satisfaisant. Par ailleurs ces petites mesures dépendent les unes des autres, en remettre une en cause revient à en rendre discrètement une autre caduque...

Le tour de France de la RH

Afin de "*recueillir les attentes et suggestions des uns et des autres*" (Flash ADEME du 6 juin 2017) la direction organise un tour de France des principales implantations de l'ADEME. Sous couvert de participation directe, sans travail préalable d'information, cette opération peut rapidement ressembler à une manipulation en bonne et due forme.

L'immobilisme n'est pas un dogme pour la CFDT. Mais la dégradation de nos conditions de travail non plus !

Nous sommes attachés à ce que les contributions puissent être faites en toute connaissance de leurs conséquences sur nos conditions de travail actuelles. Nous avons donc identifié un certain nombre de mesures constitutives de nos conditions de travail. Nous te les présentons dans le tableau ci-dessous.

Notre souhait est que tu puisses utiliser ce tableau, d'une part pour identifier les mesures que tu juges indispensables, très importantes, etc.... et d'autre part, pour analyser l'impact des évolutions envisagées sur nos conditions de travail.

Pour en savoir plus, suivre les liens

- [Analyse CFDT du bilan social 2016](#)
- [Analyse CFDT du bilan ARTT 2015](#)

Nota

- CT : convention de travail (1993)
- ARTT : accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (2000)
- ETP : équivalent temps plein, correspond à la durée de travail annuelle d'un salarié à temps plein (905 ETP sont autorisés pour 2017)

Quelle mesure ?	Qu'est-ce qu'elle permet ?	Quel intérêt pour le salarié ?	Qu'est-ce qui se passe en cas de suppression ?	Remarques	D'où ça vient ?
Temps de travail					
Badgeage (horaires dynamiques)	C'est contraignant, mais c'est un outil qui permet d'objectiver les temps de travail au service de l'entreprise et apporte de la souplesse dans leur gestion individuelle	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Chaque salarié doit montrer à son manager qu'il est bien au travail pour une journée entière et doit le montrer par ses résultats quotidiens ainsi que par l'atteinte des résultats qui lui sont fixés.	Cet outil "objectif" permet à chacun de gérer ses temps de travail en profitant de la souplesse des plages variables et des RHD et, surtout, en évitant le contrôle des heures d'arrivée et départ par les collègues....	ARTT (art. 4)
Plages variables	Gérer son temps comme on l'entend, en fonction de ses priorités ou de ses contraintes	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	S'il n'y a plus ces "espaces tampon" pour arriver et partir en toute légalité, chacun pourra de nouveau faire des remarques sur les horaires de ses collègues...	Certes, ces commérages ne se mettront pas en place immédiatement...	ARTT (art. 4.1)
Plages fixes	Périodes de présence obligatoire au travail communes à tous les salariés	Collectif de travail		Indispensable à la création d'un collectif de travail	ARTT (art. 4.1)
RTT	Le temps de travail hebdo a été maintenu à 39h (au lieu des 35h légales) donc pour réguler la durée annuelle sur une base de 35h hebdo, 14 jours / an de repos supplémentaires ont été mis en place.	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Il faudra en venir à une durée hebdomadaire de travail de 35 h (7 h par jour donc). ATTENTION, si le badgeage est abandonné, il n'y aura plus aucun moyen de comptabiliser les heures travaillées au-delà de 7h/j.	3 jours maximum choisis et proposés par la direction au CE 11 jours minimum laissés au choix du salarié (à prendre dans les 2 mois suivants leur acquisition)	ARTT (art. 3.3)

Quelle mesure ?	Qu'est-ce qu'elle permet ?	Quel intérêt pour le salarié ?	Qu'est-ce qui se passe en cas de suppression ?	Remarques	D'où ça vient ?
RHD	En cas de dépassement du temps de travail mensuel de 2h15 (1 journée pour 4h30) il y a possibilité de régulation des horaires dynamiques par le dépôt d'une 1/2 journée de repos	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Le temps de travail au-delà des 35h hebdomadaires ne peut être récupéré. Il en est fait cadeau à l'employeur, il n'est pas payé.		ARTT (art. 4.3 et annexe)
Temps de déplacements	Les temps de déplacements sont comptés comme temps de travail effectif ; en conséquence, ce sont des heures connues (badageages déclaratifs) et donc payées.	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Les temps de déplacements risquent de ne plus être reconnus comme temps travaillé*, c'est du temps à la charge du salarié, qui doit adapter sa vie personnelle pour y faire face. <i>* Surtout en cas de travail au forfait jour annuel</i>	Le temps passé dans les déplacements (trajet + mission) excédant 12 h n'est pas comptabilisé et il est écrêté	ARTT (annexe 2 - 2.3)
Temps partiel choisi Accès garanti	La direction ne peut s'opposer à une demande de travail à temps partiel lorsqu'elle s'inscrit entre 41% et 95 %. Le retour à temps plein est garanti sur son lieu de travail à un poste équivalent.	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Risque de refus systématique "pour raison de service"	Lors du retour à temps plein, la réintégration sur le même poste est constatée dans la pratique.	ARTT (art. 9.2 & 9.6.1)
Temps partiel choisi Compensation à partir de 0,7 ETP manquant	Obligation de compensation des ETP manquants dans une équipe à partir d'une baisse de 0,7 ETP, par rapport aux effectifs de référence.	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Aucune obligation de compensation, ventilation de la charge de travail sur l'équipe ou maintien de la charge pour la personne en temps partiel (surcharge de travail)		ARTT (art 9.5)
Temps partiel choisi Cotisation retraite maintenue à temps plein	A partir d'un temps partiel de 82% la direction maintient les cotisation retraites à taux plein.	Gains financiers	Réduction des droits à la pension de retraite, du fait d'une réduction des cotisations liées au temps partiel.		ARTT (art. 9.6.2.1)
Temps partiel choisi Jour de congé supplémentaire	Bonification de 1 jour de congés de plus par an pour les temps partiels entre 90% et 82% ; 2 jours en deçà de 82%.	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Pas de jours de CP supplémentaire		ARTT (art. 9.6.2.2)

Quelle mesure ?	Qu'est-ce qu'elle permet ?	Quel intérêt pour le salarié ?	Qu'est-ce qui se passe en cas de suppression ?	Remarques	D'où ça vient ?
Ecrêtage	Ce sont des heures perdues. MAIS, les règles de totalisation des temps de travail (badgeage et déclaratif) obligent la direction à décompter tous les temps de travail, y compris lorsque l'horaire légal est dépassé.	Défense des droits du salarié	Rien, ce sont des heures perdues Si leur décompte est abandonné, il sera impossible de mettre en évidence les dépassements de la durée légale du travail. Par ricochet, la surcharge de travail qui motive ces dépassements ne pourra plus être dénoncée.	Le cumul, pour tous les salariés de l'ADEME des temps d'écrtage représente de 30 à 40 ETP par an ; 40 ETP en 2009, 35 en 2015. Pour chacun, le décompte de ces heures permet d'argumenter des priorisations de mission, pour les représentants du personnel il justifie des demandes de postes supplémentaires.	ARTT (art 5.2)
Congés et CET					
CP 30 jours + 2 jours de fractionnement	5 jours de plus que les 25 jours du code du travail, soit une 6ème semaine de CP	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Réduction importante du nombre de jours de CP à 5 semaines de 5 jours ouvrés soit 25 jours.		CT (art. 5.2)
CP 17 mois pour les prendre	Les CP de l'année "n" peuvent être pris jusqu'à fin mai de "n+1". De ce fait la période permettant d'accéder aux 1 à 2 jours de fractionnement est plus grande, ils sont plus faciles à acquérir.	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	L'employeur décide unilatéralement de la période au cours de laquelle les congés doivent être pris.		CT (art. 5.2)
CP Totalité des jours accessibles dès le 1er janvier	les 30 jours de CP peuvent être pris dès le début de l'année en cours.	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Les jours de CP ne peuvent être pris qu'à partir du 1er mai de l'année en cours et au prorata des jours acquis (2,5 jours ouvrables par mois)		CT (art. 5.2)
CP exceptionnels	Possibilité de prendre des CP pour mariage, naissance, décès, déménagement	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Le code du travail prévoit des cas d'accès à des congés particuliers de façon plus restreinte.		CT (art. 5.3)
CET Alimentation	Cela permet d'éviter de perdre les jours de congés non pris au bout des 17 mois pendant lesquels ils sont valides (du 1/1/n au 31/5/n+1).	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Les jours non pris en fin de période de validité sont perdus.		ARTT (art. 7.2)

Quelle mesure ?	Qu'est-ce qu'elle permet ?	Quel intérêt pour le salarié ?	Qu'est-ce qui se passe en cas de suppression ?	Remarques	D'où ça vient ?
CET Utilisation sous forme de congés payés	Assouplissement progressif des conditions d'utilisation des jours du CET au fil du temps, jusqu'à pouvoir en utiliser 5 par an sans justification	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Retour à la stricte utilisation du stock annuel des jours de congés		ARTT (art. 7.3.1)
CET Paiement de jour	Il est possible de se faire payer des jours du CET au lieu de les prendre sous forme de congé.	Gains financiers	Il ne sera plus possible d'obtenir un coup de pouce financier via le CET.		ARTT (art. 7.3.2)
Quatre jours de pont annuels	C'est la régularisation dans l'accord ARTT d'un droit d'usage constaté lors de sa négociation.	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Le nombre de jours de pont pourra varier d'une année sur l'autre au bon vouloir de la direction.	4 jours choisis et proposés par la Direction au CE	ARTT (art. annexe 1)
Lundi de pentecôte (jour de solidarité)	Maintenu comme jour férié	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Le lundi de pentecôte sera travaillé.	En fait nous travaillons ce jour... à raison de 2mn tous les jours (temps de travail journalier passé de 7h48 à 7h50)	ARTT (avenant n°1)

Absences exceptionnelles

Absence pour garde d'enfant	Possibilité de justifier une absence dans la limite de : - 11 jours / an pour 1 enfant - 14 jours / an pour 2 enfants Ces absences sont rémunérées	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle Gains financiers	Pas de possibilité d'absence rémunérée pour garde d'enfant	Ne représente que de 3 à 4 ETP par an pour toute l'ADEME depuis 2002.	CT (art. 5.4)
MA 48	Possibilité de s'absenter pour maladie pendant 2 jours au maximum sans avoir de certificat de maladie à fournir.	Maintien financier	Obligation de fournir un certificat pour toute absence, même pour 1 ou 2 jours. Cette obligation, combinée au délai légal de carence de 3 jours pour toucher les indemnités journalières entraînera une perte de rémunération.	Le cumul annuel des durées des MA48 pour tous les salariés est passé de 3 ETP en 2002 à 6 ETP en 2015. Soit environ 6 fois moins que l'écrêtage. En 2014, 533 salariés (la moitié de l'effectif) en ont utilisés, 51 seulement (5,1% des salariés) en ont utilisé plus de 5. Il n'y a donc pas d'abus manifeste.	CT (art. 8.0)

Quelle mesure ?	Qu'est-ce qu'elle permet ?	Quel intérêt pour le salarié ?	Qu'est-ce qui se passe en cas de suppression ?	Remarques	D'où ça vient ?
Rémunération					
Grille des salaires	Définit un minimum de rémunération pour chaque échelle et chaque échelon. Sert pour définir les salaires d'embauche.	Rémunération du salarié	Liberté de négociation des salaires d'embauche entre un patron et le candidat...	Permet un minimum d'harmonisation des rémunérations, à métier et ancienneté équivalents	CT (art. 3.3 - 3.6 - 3.7)
Ancienneté	Augmentation de salaire tous les 2 ans, variable selon l'échelle et l'ancienneté dans l'échelle. Reconnaissance minimale de l'évolution de sa technicité au cours de son parcours professionnel	Gains financiers	Plus de progression de salaire garantie.	Cette augmentation automatique est la seule garantie d'augmentation de salaire. Elle est importante, ne serait-ce que pour faire face à l'inflation...	CT (art 3.5)
Divers					
Formation	Le budget formation est supérieur de 1,3 fois au minimum légal.	Montée en compétences du salarié	Risque de réduction du budget alloué entraînant un risque de perte de compétences des salariés	Budget de l'ordre de 650 000 € par an.	CT (art. 6.3)
CE Budget	Budget du CE fixé à 1,7 % de la masse salariale (1,5% pour les activités sociales et culturelles et 0,2 pour le fonctionnement)	Gains financiers	Risque de réduction du budget des activités sociales et culturelles, car pas de minimum imposé dans le code du travail.	Le budget des activités sociales et culturelles est d'environ 750 000 € depuis 2014.	CT (art. 9.2)
Mobilité	Obligation de l'accord du salarié pour toute mobilité géographique	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Possibilité de licenciement en cas de refus d'une mobilité géographique		CT (art.11.2)
Représentation du personnel	Meilleure conditions de représentation (nombre, temps dédié) des salariés qui vous représentent face à la direction	Défense des droits du salarié	Dégradation des conditions de représentation du personnel, c'est-à-dire moins de moyens pour le CE, les DP, etc...		CT (art. 9.3)
Allocation de départ à la retraite	Prime de rémunération, fonction de la durée de présence à l'ADEME, versée lors du départ en retraite	Gains financiers	Pas de bonification légale de rémunération à l'occasion du départ en retraite.	Le nombre de départ en retraite augmente régulièrement (6 en 2002, 17 en 2016)	CT (art. 10.9)

Quelle mesure ?	Qu'est-ce qu'elle permet ?	Quel intérêt pour le salarié ?	Qu'est-ce qui se passe en cas de suppression ?	Remarques	D'où ça vient ?
Commission de conciliation Promotion	Possibilité de recours des salariés en cas de contestation des choix hiérarchiques de promotion individuelle	Défense des droits du salarié	Soumission au bon vouloir des hiérarchiques, pas de voie de recours hors tribunaux.	De 50 à 60 dossiers par an entre 2013 et 2016, défendus par les représentants du personnel et les syndicats.	CT (art. 9.4)
Commission de conciliation Sanction	Se réunit en cas de procédure de sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié	Défense des droits du salarié	Soumission au bon vouloir des hiérarchiques, pas de voie de recours hors tribunaux.		CT (art.9.4)
Indemnité de licenciement	Indemnité de licenciement de 1 mois de salaire par année d'ancienneté limitée à 15 ans, bonification de 30% pour les plus de 50 ans.	Gains financiers	Indemnité 5 fois moins importante selon les dispositions du code du travail	Le nombre de licenciements est stable, autour de 3,5 par an. MAIS : les ruptures conventionnelles (qui bénéficient aussi de cette mesure) augmentent régulièrement : 1 en 2010, 10 en 2015.	CT (art. 10.7)

Exemple de mesures non appliquées à l'ADEME

Quelle mesure ?	Qu'est-ce qu'elle permet ?	Quel impact pour le salarié ?	Quel impact sur nos conditions de travail ?	Remarques
Forfait jour annuel	Il n'y a plus d'horaire journalier de travail. Un nombre de jours de travail est défini dans l'année pour atteindre les objectifs fixés.	Conciliation vie professionnelle et vie personnelle	Leur mise en place revient à renoncer aux RHD, au badgeage, au suivi de l'écrêtage, aux plages fixes et variables... Il n'y a plus de possibilité de suivi individuel du temps de travail.	Déjà proposé en 2000 par la direction pour les cadres. NB : Ils sont mis en place quasi de partout pour les managers, sauf à l'ADEME.
Epargne salariale	Transformer, à la demande, des jours de CET en dépôt d'argent sur un compte épargne	Gains financiers	Aucun	Une épargne qui rapporte, facile à utiliser, non imposable, choisie (chacun dépose les jours qu'il veut).
...				

