

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

Guide des frais de mission



Pourquoi vos élus Cfdt ont-ils la désagréable impression que ce guide a été conçu avec l'arrière-pensée omniprésente que l'adémien est doté d'un « instinct mali-

cieux » qui le pousse irrésistiblement à tirer un profit personnel de son déplacement professionnel ? !

Déplacement qui - est-il bon de le rappeler - est inhérent à sa mission et non le fruit d'une convenance personnelle...

« Mais pas du tout, le guide doit pouvoir répondre à tous les cas rencontrés, nous répond-on ».

Ah... Ouf ! Tant mieux ! Certaines conditions de remboursement « aberrantes » que nous avons pu souligner vont pouvoir être enlevées du guide, du coup ? Vous savez, celles qui vont à l'encontre des économies, comme par exemple, celles empêchant l'Adémien de prendre un billet SNCF 1ère classe qui, dans certains cas, est moins cher qu'un billet en 2ème classe...

Celles qui sont discriminatoires car arbitrairement appliquées à des catégories de salariés, comme par exemple, les frais de garde d'enfants consentis aux seuls managers qui se déplacent... Celles pénalisantes qui rabotent les indemnités des salariés lorsqu'ils restent sur le lieu de leur mission tout ou partie du weekend... Celles, tant qu'on y est, où l'Adémien en est de sa poche, quoi !

Nous attendons avec impatience la nouvelle version (pas celle du 1^{er} janvier 2019) de ce guide pour vérifier que nous avons été entendus. Espérons-le !

Points d'actualité

Fabrice Boissier est venu présenter aux élu.e.s du CE quelques éléments de l'actualité de l'ADEME. Les élu.e.s Cfdt tiennent à le remercier car il leur est nécessaire de connaître le contexte dans lequel l'ADEME évolue afin de remplir au mieux, le mandat de défense des intérêts des salariés qui leur a été confié. Voici un résumé de ses propos.

Revue des missions (un point plus précis sera présenté au CE de février).

La recherche de relais et de délégation de "gestion" pour poursuivre la massification de la Transition Énergétique reste d'actualité ainsi que la construction de communautés de travail territoriales avec les DDT/DREAL. Un objectif de développement de l'expertise au sein des régions (ou au niveau inter-régional, voire national) est également envisagé. Les résultats de cette revue s'inscriront dans l'élaboration des orientations stratégiques et la négociation du COP 2019-2023.

Grand débat national



La Transition Énergétique sera un axe important de ce grand débat. Il est important d'en donner une vision positive, elle doit être une opportunité

et non une contrainte. Dans ce cadre, notre président veut que l'ADEME soit contributrice via des supports de présentation généraux ("se loger", "se déplacer", ...) et territorialisés (fiches sur des opérations locales). L'ADEME devra donner suite à toutes les demandes institutionnelles de prises de parole.

Fonds chaleur

Il est porté à 300 M€ pour 2019 et il va falloir le "vendre" pour faire émerger de nouveaux projets et remplir le portefeuille... 2020 ; celui de 2019 permettant *a priori* de consommer le budget.



ANCT

Le projet de loi validé par le Sénat est en cours d'examen dans diverses commissions de l'Assemblée Nationale. L'ADEME sera auditionnée dans ce cadre. L'option collaborative déjà présentée (signature d'un partenariat de type CPER (CONTRAT DE PLAN ÉTAT-RÉGION) avec l'ANCT, pilotage opérationnel au niveau régional, coopération avec les DDT) reste d'actualité.

Par ailleurs, dans l'actualité apportée récemment aux salariés, il y a aussi...

Les vœux en ligne de notre président

...qui encourage chacun à se mettre en marche vers le grand débat, en son nom propre ou au nom de l'ADEME. Sur ce point, nous recommandons vivement à chacun de relire en détail l'article 3 de la [charte de déontologie](#) qui traite du "devoir de réserve" pour éviter de se mettre en difficulté personnelle.

...qui nous encourage à de "petits efforts" sur notre pacte social pour éviter l'application stricte et pénalisante du code du travail. Lequel code ne prévoit pas la possibilité du travail en « forfait jours », sans accord d'entreprise, ce qui est un "gros avantage" pour nous, vus les conditions de la direction à ce sujet.

...qui regrette que les syndicats ne l'aient pas suivi dans sa proposition d'expérimentation de la nouvelle organisation des temps de travail ; ce qui nous laisse sans voix : c'est nous qui avons proposé une expérimentation à la direction ! Toutefois, comme nous le lui proposons avec un vrai contenu expérimental, un test des "outils" de maîtrise de la charge de travail, une population limitée soumise au-dit forfait jours... nous ne pouvions pas donner une suite favorable aux conditions trop générales de ce que la direction avait baptisé "expérimentation".

Ceci ne nous empêche pas de vous présenter à toutes et à tous nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année !

Réorganisation des sites centraux – la procédure, rien que la procédure... !

Passer au CE pour entamer un projet de réorganisation est dans la procédure.

Proposer des Études d'Impacts Humains aux personnes impactées est dans la procédure.

Répondre aux questions écrites des élus du CE est dans la procédure.

Mais entamer un dialogue constructif, donner des informations au-delà d'un strict cadre de conduite n'a pas l'air d'intéresser ni la direction générale, ni les ressources humaines.

Du coup, vos élus, et les salariés concernés, n'ont toujours pas accès à un simple organigramme nominatif et

ne peuvent donc pas répondre à des questions simples que tout un chacun qui serait concerné se poserait :

- ▶ Qui va être mon responsable hiérarchique ?
- ▶ Quand est-ce que je vais pouvoir discuter de mes futures missions avec mon nouvel encadrant ?
- ▶ Quelles seront les tâches de ma nouvelle entité ? (Service, pôle, cellule, ...) ?
- ▶ Pourquoi s'appelle-t-elle « cellule » et non pas « pôle » ou « service » ?
- ▶ Dans quel état j'erre ?

Vos élus ont donc assisté pendant 4 CE à la même rengaine d'une information toujours aussi restrictive, rabougrie et d'un manque de volonté de la direction d'entrer dans un débat de fond et d'avoir une approche de dialogue avec vos représentants du personnel. Si seulement cela n'était qu'avec les élus et épargnait les personnes concernées !

Pourtant, les élus Cfdt se sont mobilisés. Nous avons rencontré les personnes, échangés avec les équipes, fait remonter beaucoup de questions.

Du coup, comment voter, comment donner un avis ?

Tous les élus ont refusé de voter... Et la direction continue de dérouler sa procédure. Après le CE, le CA...

Comment remplacer LOCO en évitant les sueurs froides ?

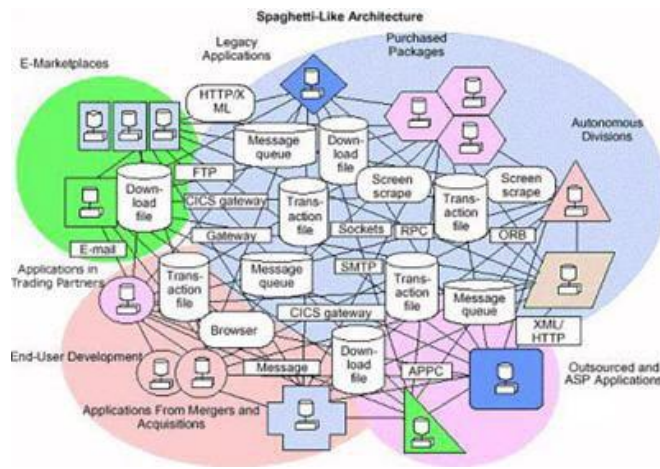
La direction nous a fait un point d'étape de la démarche lancée il y a plus d'un an visant à remplacer notre outil bien-aimé LOCO. Un tel chantier ne s'improvise pas en six mois, et les traumatismes vécus par la catastrophe CFA sont encore dans toutes les mémoires.

La direction a donc radicalement changé sa méthode de travail et va faire réaliser pas à pas un logiciel totalement sur-mesure. Les inconvénients principaux sont la complexité et le coût mais les avantages sont une meilleure adaptation à nos besoins et un coût de licence nul,

puisque l'Agence sera propriétaire du « code » du logiciel (pas de licence d'utilisation à payer régulièrement à un éditeur).

Pour la CFDT, nul doute que c'est la bonne voie, qui a largement fait ses preuves avec LOCO, déjà développé selon cette philosophie. On se demande donc bien pourquoi une telle erreur a pu être faite avec CFA...

Il reste que c'est un très gros chantier. Consciente de cela, la direction nous a indiqué une mise en service espérée à la mi-2020. La CFDT a demandé que soient apportées des précisions sur les relations avec les autres outils (Dematiss, Diagademe, CRM, etc.) et surtout que l'ensemble des salarié.e.s de l'agence bénéficient d'une préparation à la hauteur de l'enjeu : accompagnement au changement, formation (y compris des managers), suivi, etc., puisque les impacts sur l'organisation de travail seront majeurs, la direction pouvant tenter de profiter de l'occasion pour réduire le nombre de gestionnaires !



C'est pourquoi la CFDT et les autres syndicats ont demandé des garanties pour que le CE soit consulté (vote) avant la mise en production de l'outil, pour avoir une pleine connaissance des impacts individuels et collectifs de ce changement sur les salarié.e.s.

La direction s'y est engagée verbalement... Mais la CFDT restera vigilante !.

Prochaine réunion : à Paris, le 19 février 2019

Vos élus CFDT, toujours à votre disposition

Christophe HEVIN <i>DR Occitanie Toulouse</i>	Rachel BAUDRY <i>Angers</i>	Sylvie DUCHENE <i>Valbonne</i>	Dominique FOURTUNE <i>DR Nouvelle Aquitaine Limoges</i>	Sébastien BELLET <i>DR Normandie Caen</i>	Mila GALIANO <i>Valbonne</i>
Jacques-Olivier BUDIN <i>Angers</i>	Muriel LE BIHAN <i>Angers</i>	Jean-Paul GEORGES <i>DR Auvergne Rhône-Alpes Lyon</i>	Cédric GARNIER <i>DR Pays de la Loire</i>	Muriel ALAMICHEL <i>Angers</i>	

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

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

5 BONNES RAISONS D'ADHÉRER À LA CFDT

- Pour ne plus être seul sur son lieu de travail.
- Pour être informé sur ses droits.
- Pour être conseillé sur le plan professionnel et juridique.
- Pour être soutenu par la CFDT et soutenir la CFDT.
- Parce que le orange vous va si bien !