



Cfdt:

ADEME

www.cfdt-ademe.fr

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

CLIMAT SOCIAL  
FAISONS VITE  
ÇA CHAUFFE

ÇA S'EST DIT... EN DP

LES 21 MARS ET 25 AVRIL 2019

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

### EIA : ça se passe bien mais ça passe mal

À l'interpellation du SNE qui signale que de plus en plus d'EIA se passent mal, la direction tente de nous affirmer que l'EIA doit avant tout être un espace de dialogue, et de discussion dans un cadre respectueux, et qu'il est particulièrement utile quand des divergences apparaissent car le salarié peut exprimer son point de vue.

Certes, mais est-il normal que des salariés en ressortent en pleurs ?

Non point, non point ! nous répond la DRH qui rappelle le droit au respect des personnes mais n'exclut toutefois pas une possible hyper émotivité des salariés sortant en pleurs de ce dialogue respectueux.



Ben voyons...

LA CFDT tient à rappeler à toutes et tous l'importance que vont prendre ses "entretiens" subordonné.e.s/h hiérarchiques dans le cadre du suivi de la charge de travail. C'est par ces entretiens qu'il sera possible de d'alerter son hiérarchique des "dérèglements" de sa charge de travail.

Cette dérive dans la façon dont se passe les EIA n'en est que plus inquiétante !

### Grèves du 15 et du 21 mars 2019 : la curieuse façon de compter de la direction



Selon la direction, 172 salariés se sont déclarés grévistes le 15 mars et 132 le 21, soit entre 14 et 19% des CDI présents à date.

**Mais attention aux récalcitrants qui ont trop de travail : pour être gréviste, il ne faut pas être... au travail.**

Le droit du travail prévoit qu'un salarié qui se déclare gréviste mais qui... travaille, ne peut pas être considéré comme gréviste. Et la grève à la japonaise, c'est du sushi ?

En attendant d'expliquer à la direction ce qu'est le débrayage et en vue de prochaine mobilisation, nous engageons les salariés en grève à débadger le temps de leur mouvement. Et de prévenir la direction par mail (svp@ademe.fr), en précisant les horaires de leur grève. On évitera de commenter le ton de la réponse écrite de la direction dans son dernier compte-rendu DP, qui cultive l'art et la manière de mettre de l'huile sur le feu. Les DP ont déjà reçu des courriers du DRH pour avoir écrit moins (mais plus joliment...) que ça.

Sur le fond, à quoi sert une grève ?

Tout d'abord, à faire connaître son mécontentement à la direction, sur les questions sociales, la politique de rémunération, le système d'évaluation, les régressions des conditions de travail conventionnelles. Toute ressemblance avec l'ADEME en ce moment serait purement fortuite...

C'est ensuite un moyen de pression sur la direction, dans le cadre d'un rapport de force entre les salariés et cette dernière.

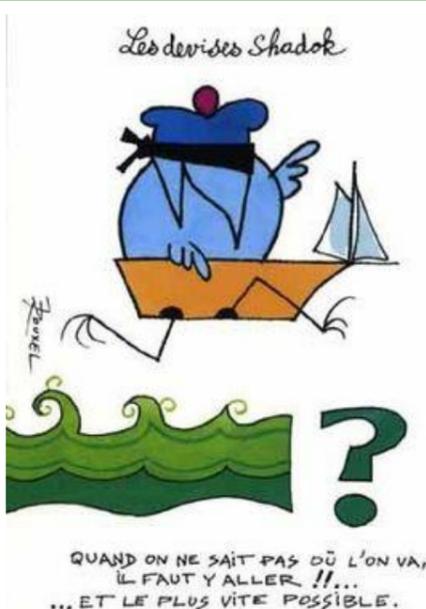
Et si l'ADEME « perd » des heures en raison d'un mouvement social, elle en gagne aussi en ne rémunérant pas les salariés. Mais elle écorne dans le même temps son image de bonne élève auprès de ses tutelles, qui ont découvert l'ampleur du mécontentement à l'occasion du dernier Conseil d'Administration (les salariés et leurs représentants ayant brièvement occupé la salle).

**Notre mobilisation ne doit pas faiblir durant cette période cruciale de négociation sur l'évolution du cadre social.**

Et tant pis pour les grincheux qui trouvent que les appels à la mobilisation sont pénibles ! Quand ils rencontreront des problèmes ou seront lâchés par leur hiérarchie, ils seront bien contents de trouver des représentants et des syndicats pour les défendre !

S'il y en a encore...

### Revue des missions, c'est déjà la revue démission !



Le contenu très jargonneux rend le document du président très difficile à lire et à comprendre. Les DP ont donc fort logiquement demandé à la direction (nous en sommes désolés) une explication du texte, et la traduction de certaines parties particulièrement abscondes. En particulier les acronymes bricolés sur mesure. Il a également été demandé à la direction de fournir des clés de lecture vis-à-vis de l'externe ainsi que sur le planning de mise en œuvre.

La direction est confiante et répond que tout doit être mis sur la table en terme de stratégie et de programme d'actions prioritaires. Et que les moyens humains, donc les effectifs de référence, en découleront.

D'habitude, c'est pas plutôt l'inverse ?

À quel moment pourra-t-on bénéficier de ces informations ?

La direction ne répond pas parce que, visiblement, elle n'en sait rien. Mais elle précise que ce sera le CE qui aura la primeur des informations.

On est tout de suite rassurés sur ce niveau de précision et de timing !

Sur la dimension européenne de la revue, qui reviendra directement dans les directions exécutives avec la création d'un réseau interne, la direction précise qu'elle va bientôt embaucher un prestataire (un coûteux lobbyiste ?) pour faire le job à la place de ce qui aurait pu être un représentant permanent de l'ADEME à Bruxelles. Ce burlingueur du Thalys sera chargé d'assurer une veille (négociations législatives, nouveaux programmes communautaires, identification des interlocuteurs d'influence, etc.) et d'appuyer l'ADEME pour l'organisation des déplacements et visites de ses équipes.

Au passage, on admirera la vision stratégique de cette organisation.

Une vraie histoire belge, une fois !

RÉDUCTION DES EFFECTIFS À L'ADEME



Concernant la réduction des effectifs, la direction précise qu'il y aura 16 ETP en moins en 2019 (non compris la suppression des MAD), mais ne précise pas quelle sera la dynamique pour les années suivantes.

On se doute bien qu'elle n'ira pas vers un solde positif des emplois, la préoccupation n'est pas de savoir quand mais plutôt de combien.

Sur la période 2019-2022, la direction n'en sait rien, et avoue ne pas savoir quels seront les résultats et la déclinaison opérationnelle de cette revue de missions. Un plan de bataille tout ce qu'il y a de bien ficelé ! Et on doute très fortement de l'honnêteté de cette réponse, quand, dans le même temps, des bruits de couloir nous informent de la disparition de nombreux ETP sur cette période !

**Hélas, ces derniers viennent d'être confirmés : rien de moins que 75 postes en 4 ans !** Soit 16 CDI + 3 MAD pour chaque année 2019, 2020, 2021, 2022 ; complétés par 1 ou 2 CDD. Comment allons-nous faire ?

Un ancien secrétaire général nous avait dit, il y a déjà quelques années, qu'on attaquait l'os... Ne sommes-nous pas en train d'attaquer la moelle ?

## L'ADEME investit dans ADEME Investissement

Depuis le 1er mars, l'ADEME est l'heureuse maman d'une petite "filiale" appelée sobrement ADEME Investissement. Les DP ont benoîtement interrogé la direction sur le fonctionnement de cette structure « indépendante », et demandé comment allaient s'organiser les relations avec l'ADEME-Canal Historique. Au détour de la conversation, on apprend que l'ADEME Investissement sera chargée de la gestion-acquisition

et cession des actions prises par... l'ADEME, notamment dans les projets financés par le programme des Investissements d'Avenir.

Sur les moyens pour répondre aux sollicitations de l'ADEME (la vraie) par ADEME Investissement, la direction répond que des barèmes de prestations seront définis par une convention de gestion avec ADEME Investissement. Et que ces conditions sont actuellement

en phase de définition par la directrice d'ADEME Investissement fraîchement arrivée dans les locaux de Fairway. Que l'entité juridique est indépendante de l'ADEME (ce n'est pas une filiale pour la direction) et que le service des affaires juridiques s'occupe de vérifier tout ça.

Ouf ! On est rassurés !

## Bilan de compétences pas satisfaisant

Pas trop satisfaite de la réponse de la direction le mois dernier, la CFDT repose la question de savoir combien de bilans de compétences ont été demandés dans les EIA 2018 et si la direction pouvait envisager de les financer exceptionnellement.

La direction répond que 6 bilans ont été réalisés en 2018 mais qu'elle n'entend pas prendre en charge d'autres bilans car il existe des bilans gratuits « équivalents ». La CFDT s'est insurgée contre cette réponse

qu'elle juge... incompétente car les bilans « gratuits » ne sont pas équivalents, ne serait-ce que par le nombre d'heures qui y sont consacrées : 6 au lieu de 24... Vous avez dit « équivalent » ?

Là encore, la direction ne fait pas une réponse argumentée mais une réponse de principe, destinée à éviter de dépenser plus. On avoue qu'on a un peu de mal à comprendre cette stratégie qui, une fois de plus, s'opère

au détriment des salariés et de l'ADEME : Avoir des salariés qui s'interrogent sur leur avenir professionnel n'est-ce pas là une preuve de bonne santé intellectuelle et donc favorable à celle de l'entreprise ?

Sans compter que la direction ne répond toujours pas à la question posée : à savoir combien de bilans ont été demandés ou actés lors des EIA.

## Animation de la R&D sans animation

À la question de la réanimation de la R&D de l'ADEME qui se retrouve quasi inanimée, ou presque, par manque de salarié.e chargé.e de l'animer, la direction répond que des fiches de postes sont ouvertes... Que les candidatures sont en cours d'instruction... Que « le dispositif humain doit correspondre et accompagner l'activité »... Mais aussi que des "renoncements devront être faits"...

Si c'est effectivement le cas, il est alors urgent que la direction en informe les équipes qui travaillent sur des appels d'offres reconduits annuellement ou de manière répétée.

Devant l'insistance des questions précises, la direction renvoie la patate chaude vers la directrice exécutive de la recherche. Cette dernière va être ravie, et nul doute

qu'elle prendra le temps de répondre aux sollicitations des laboratoires de recherche ou des entreprises qui souhaitent avoir une visibilité sur les dispositifs d'appels à projets R&D de l'ADEME !

La CFDT peine toutefois à partager l'optimisme de la direction, et dénonce une fois de plus la démolition de la recherche à l'ADEME.

## L'index d'égalité salariale montré du doigt

La CFDT a demandé à la direction comment elle avait calculé l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes diffusé par un flash de la direction le 6 mars annonçant un score triomphal de 92/100, et pourquoi cet index n'ait pas fait l'objet d'une présentation au Comité d'Entreprise préalablement à sa diffusion à tous les salariés.

Dans une réponse très alambiquée, la direction affirme qu'elle n'avait pas d'obligation de présenter cet index aux représentants du personnel préalablement à sa diffusion. Et que le détail du calcul, effectué selon les critères du décret du 9 janvier 2018, sera dévoilé au Comité d'Entreprise de mars et présenté à la commission Égalité Professionnelle du mois d'avril.



Sauf qu'en répondant cela, la direction a tout faux.

Le décret du 9 janvier 2018 précise que si les catégories de salariés examinées dans l'index diffèrent de celles du décret (comme c'est le cas de l'index de l'ADEME), elles doivent être **présentées au préalable au Comité d'Entreprise**. Et pas 2 mois après sa parution...

En attendant, la direction se gargarise de cet indice, sans qu'il soit possible de le discuter.

Du grand art !

## Enquête « activités des métiers de l'assistanat de direction, de la gestion administrative et budgétaire et de la comptabilité »

Une enquête « activités des métiers de l'assistanat de direction, de la gestion administrative et budgétaire et de la comptabilité » a été envoyée par la DAF à l'ensemble des fonctions supports.

Surprise, la CFDT a eu l'idée de se demander quels étaient les objectifs de cette enquête et s'il n'y aurait pas anguille sous roche par le pur des hasards de la revue des missions.

La direction nous répond que les services du Secrétariat Général chargés de simplifier les tâches de gestion de l'ADEME et que, conformément à l'engagement de la direction sur l'évolution de ces métiers dans les 10 ans à venir, la DRH et la DAF réalisent une enquête permettant de connaître la répartition des activités de gestion.

Cette enquête a pour objet d'anticiper et d'identifier les personnes concernées par cette évolution depuis 2017, de dimensionner les besoins de formation, les évolutions de carrière, l'évolution du métier, etc. etc.

Les DP sont toujours méfiants sur ce type d'enquête dont le seul but est souvent de savoir où l'entreprise peut faire des économies, en particulier sur les ETP.

## Dénoncer la convention de travail, ça rend sourd

À la question de savoir quel était l'intérêt de dénoncer la convention de travail, la direction a répondu sur la forme mais pas sur le fond.

Par cette remise en cause de la convention de travail en vigueur depuis 1993, la direction veut faire « une relecture en revisitant des textes vieux de 25 ans » parce que ce système est « sclérosé ». À 25 ans, on serait donc déjà vieux ? Un concept du nouveau monde agile sans doute...

Dans sa réponse en séance, la direction dit que « l'essentiel [de la convention] sera conservé ».

Mais comme c'est dans les détails que le diable se niche, voici une petite revue des principales dispositions qui changent :

- Suppression de l'avancement à l'ancienneté pour faire la part belle à la rémunération au mérite ;
- Suppression de la non-justification d'un arrêt maladie de moins de 2 jours (la fameuse MA48 que la direction veut faire sauter depuis des années) ;

- Introduction du licenciement « simple » ;
- Baisse des indemnités de licenciement ;
- Etc. Etc.

Le président et la direction se retranchent derrière un avis du Conseil d'Administration rendu le 21 mars, à l'occasion duquel, d'ailleurs, le CA s'est déclaré en séance fort surpris que ces questions de gestion sociale internes à l'entreprise lui soient soumises en arbitrage. Mais la direction n'a pas confirmé en DP cette déclaration du représentant de l'État, que les administrateurs salariés ont – eux – bien entendue.

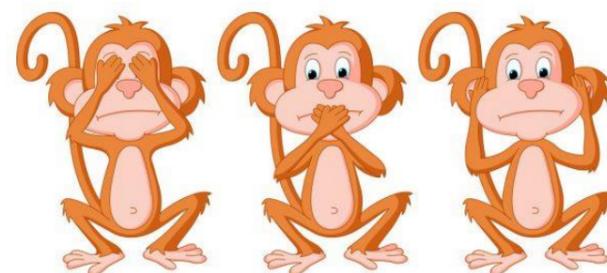
L'aveuglement, ça rend sourd ?

De plus, la consultation du CA est une idée sortie tout droit du chapeau de la direction à la toute fin de la négociation, lorsque celle-ci a achoppé (il paraîtrait que c'est sur le conseil du service des affaires juridiques...).

Depuis, la direction a annoncé qu'elle reviendrait vers le CA le 20 juin, soit disant à la demande de ce dernier. Sauf que cette demande n'a pas été entendue par nos

administrateurs salariés et n'apparaît dans aucune décision du CA du 21 mars !

En plus d'être sourde, la direction entendrait-elle aussi des voix ?



## Licenciement au régime sec



La convention de travail (encore en vigueur, on le rappelle) n'autorise le licenciement à l'ADEME qu'en cas de faute. Dans ce cas la convention de travail,

prévoit qu'une commission paritaire dite « commission de conciliation », se réunisse pour donner son avis.

À l'occasion d'un récent licenciement, la direction n'a pas jugé utile de réunir la commission de conciliation et a congédié le salarié.

Elle se justifie en disant qu'il ne s'agit pas d'une « sanction » mais d'un licenciement "simple", pour motif personnel, donc non disciplinaire et non économique : Circulez, y'a rien à voir.

Les délégués du personnel dénoncent le recours à un motif de licenciement interdit par la convention de travail.

Anti social, tu perds ton sang froid !



## Écrêtage et EIA ne font pas bon ménage

### RECONNAÎTRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



On croyait le problème définitivement réglé mais certains encadrants zélés se sont encore permis, lors des EIA, de s'appuyer sur le faible nombre d'heures écrêtées par des salariés pour justifier une augmentation de la charge de travail de ces derniers, sur le ton : « vous pouvez faire plus puisque vous n'écrêtez pas ».

Cette attitude n'est pas acceptable, d'où la question.

La direction a rappelé en séance que l'écrêtage n'est pas un indicateur de la charge de travail mais qu'il y participe, et qu'il n'est à lui seul pas suffisant pour juger de la charge de travail.

Elle rappelle au passage que l'écrêtage doit rester une exception.

Ça mériterait d'être dit et rappelé aux hiérarchiques à l'origine de ce pataquès...

**Encore une fois, la CFDT s'inquiète de ces dérives dans les relations subordonné.e.s / hiérarchiques qui n'augurent pas du succès des modalités de suivi et arbitrage de la charge de travail dont se gargarise la direction (censées être basées sur des échanges sereins...).**

## Restauration : tout le monde au même régime

C'est, en substance, ce que la direction a annoncé, à l'analyse du reste à charge pour le salarié dans les différentes antennes de l'ADEME : Angers, Paris, Valbonne et directions régionales.

Au 1er Mai, les salariés seront donc tous égaux devant leur plateau, avec un **reste à charge moyen de 3,90 €** environ. La part employeur restera toujours plus importante à Paris qu'en directions régionales ou à Angers et Valbonne.

Par ailleurs, la direction nous rappelle une disposition légale qui impose un minimum de reste à charge pour le salarié de 2,43 € après la prise en charge de l'employeur. En effet, en dessous de cette somme, la participation de l'employeur est considérée comme un avantage en nature et donc soumis à imposition.

Les salariés de Fairway-Montrouge vont donc voir appliquer cette disposition à compter du 1er mai.

Qu'ils n'en soient donc pas surpris.



## Les étranges écolabels de l'UGAP



À la question de savoir si l'UGAP propose aussi des produits éco labellisés alors que l'on trouve beaucoup de

produits « made in China » dans son catalogue, la direction répond que passer par l'UGAP évite à l'ADEME de faire ses propres appels d'offres pour son fonctionnement (téléphonie, fournitures de bureau, matériel informatique, voitures de service, etc.). Et que cela permet à l'ADEME de respecter « la computation (sic) des seuils sur ses segments » et d'offrir une large gamme de produits pour ses services. My God !

L'éducation des DP s'étant faite pour beaucoup dans des écoles francophones, l'usage de cet anglicisme a ravi vos représentants en séance.

Après un épisode de franche rigolade, les DP ont rappelé plus sérieusement que l'ADEME devait privilégier la qualité à la quantité (ou au seul prix), et que proscrire les produits « m... in China » pourrait être une bonne consigne à donner à tous les acheteurs.

**Par ailleurs, si le logiciel de l'UGAP pouvait être un peu plus ergonomique et ne plus proposer des articles qui n'existent plus, cela serait un plus.**

La DIAL, qui « compute » avec l'UGAP tous les trimestres, et plus largement la direction générale, seront informées de nos demandes.

## La revue des missions, les DP insistent à dénoncer le flou

À une question sur la suite de l'exercice relatif à la revue des missions, et l'abandon de certaines missions, la CGT a demandé à la direction qui informerait les salariés dont les missions seraient supprimées et dans quel délai, et qui informerait les partenaires et les réseaux de l'ADEME de l'abandon de ces missions et dans quel délai.

La direction répond que l'exercice des revues de missions est en phase de consultation au CE et CHSCT (on

est rassurés, on ne le savait pas, les DP ne parlent pas aux autres représentants du personnel, c'est bien connu). Que vouloir savoir c'est normal mais que c'est trop tôt et que cette question ne concerne pas les DP. Et nous conseille dans le même temps de faire remonter ces questions au Comité d'Entreprise.

Trop aimable !

On ne peut que regretter une fois de plus cet exercice de langue de bois, alors que le texte circule déjà en externe à l'ADEME puisque des partenaires interrogent les salariés de l'Agence.

On a même entendu parler d'une « synthèse » qui aurait été diffusée... Il serait urgent que notre président précise rapidement la logique floue de ce texte, notamment en terme d'effectifs et de jalons.

## Audios et visios : analyse des signaux faibles

Le SNE est revenu sur la mauvaise qualité du système de visio conférences, qui entraîne perte de temps, d'efficacité et de crédibilité, notamment vis-à-vis des interlocuteurs extérieurs de l'ADEME. Sans nier les difficultés

rencontrées, la direction renvoie vers un changement complet du système d'audio et de visioconférence, qui devrait se mettre en place d'ici la fin de l'année, avec,

pour effet recherché, une amélioration de la qualité de service.

Et demain on rase gratis !

## Circuit des signatures des contrats de la DET : une excellente réponse !

À la CGT qui demandait que la personne en charge du suivi de ce circuit soit intégrée dans le « chantier de simplification du processus de signature », la direction répond : « ce chantier « d'excellence opérationnelle » (rien que ça !) sera élargi par la suite. Ce chantier concerne la signature des avenants aux contrats ».

Bon, d'accord et la signature des contrats eux-mêmes ?

Ben... Ils n'entrent pas dans ce chantier (!).

Ces derniers répondent à une règle interne d'un délai entre 5 et 10 jours selon le montant.

Et c'est à la personne concernée de trouver des solutions lorsqu'un problème se présente !



On comprend que l'opérationnalité de ce chantier n'est donc pas prête d'aboutir ! Et que les délais de signatures de plusieurs semaines, voire de plusieurs mois, ne sont pas prêts de se réduire.

Mais qui donc a eu cette ingénieuse idée de contourner ainsi le cœur du sujet et ne de **surtout pas toucher à l'ego de nos chers directeurs qui veulent tous apposer leur grigri sur ces contrats afin de marquer leur territoire ?**

## Prochaine réunion : à Paris, où les DP se réuniront le jeudi 23 mai 2019

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](mailto:cfdt@ademe.fr)

Retrouvez-nous sur notre site : <http://www.cfdt-ademe.fr/>

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