

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

Décision modificative (DM) sur le budget de l'ADEME

La direction va demander au CA de modifier des lignes budgétaires du budget d'intervention :

- ▶ L'ADEME est victime de son succès avec une forte demande pour les appels à projets « Vélos et territoires » et « Engagement Volontaire pour l'Environnement des acteurs de la chaîne logistique et du transport des voyageurs », ce qui nécessite d'augmenter les AE (autorisations d'engagement) : + 16 M€, ce qui porte le budget total à 674 M€
- ▶ Pour l'hydrogène, le fonds « air mobilité » sera augmenté de 17 M€, venant des crédits du fonds « chaleur »
- ▶ Le programme « bâtiment économe en énergie » se verra allouer 3M€ permettant de prolonger les Plateformes Territoriales de la Rénovation Énergétique qui arrivent à échéance en 2019. Un projet de programme CEE (certificat d'économie d'énergie) venant financer le SPPEH (Service Public de la Rénovation Énergétique), porté par l'ADEME, et qui pourrait être validé début juillet, a été présenté. Ce programme CEE viendrait remplacer les financements ADEME pour les EIE (espace info énergie) et PTRE (Plateformes Territoriales de la Rénovation Énergétique) à partir de janvier 2020.

Après plus de deux ans de tergiversations, c'est enfin une ouverture de l'État pour un nouveau financement de ce service public (inscrit dans la LTECV de 2015) dont l'architecture a été initiée et soutenue par l'ADEME depuis près de 20 ans.

Rappelons que le secteur du bâtiment « Résidentiel-tertiaire » est responsable de 24% des émissions annuelles de gaz à effet de serre, que l'énergie est une dépense importante pour les ménages et que, sous la pression de la CFDT, le gouvernement avait rajouté un 6ème chantier sur la rénovation thermique des logements, après la rencontre à Matignon du 10 mai dernier.

Mais vos élus sont plus intéressés par le budget de moyens et son impact sur les effectifs !

Notre budget 2019 est basé sur 878 ETPT, avec une baisse du plafond d'emplois de 16 ETP.

Pour les emplois hors plafond, l'ADEME, dans son budget initial, avait prévu de recruter des CDD (15 Équivalent Temps Plein) pour la mise en place de l'instance Filières à Responsabilité Élargie des Producteurs (filières REP).

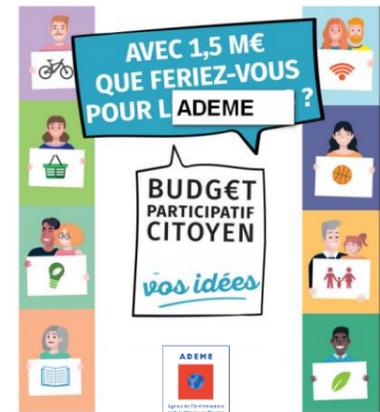
Les recrutements prévus sont repoussés à 2020 : près de 1M € budgété ne seront pas consommés !

Encore un sujet de tergiversations politiques, où l'ADEME se retrouve empêtrée et incapable d'imposer une concrétisation... Tout cela retombant sur des équipes s'acharnant à trouver des solutions, tout en se retrouvant avec des missions à gérer en plus.

« **Peut-on au moins utiliser ce million d'euros au lieu de le rendre** », ont demandé vos élus ?

Par ailleurs, la réduction du taux des cotisations sociales permet une économie de près d'1 M€ !

« **Peut-on utiliser ce million d'euros au lieu de le rendre** », ont demandé vos élus ?



Notre proposition : 1,950 M€ pour un petit bol d'air pour :

- ▶ Alléger temporairement la charge de travail en recrutant des renforts, pour pouvoir mieux travailler et engager les 85 % de budget restant à engager d'ici la fin novembre !
- ▶ Avoir les 5 000 points nécessaires à la lutte contre des mauvais positionnements salariaux.

Que nenni, la direction ne prendra que 0,3 M€ pour de la sous-traitance et de l'intérim dédiés à quelques accroissements d'activité et aux chantiers de transformation de l'Agence !

Pas de discussions... et vos élus ont dénoncé combien cette DM reflétait l'incohérence entre les moyens et les effectifs !

Vote des élus CFDT : CONTRE.

Les élus ont ensuite voté à l'UNANIMITÉ une décision demandant au Conseil d'Administration de modifier cette DM selon nos propositions. Nous attendons sa réponse...

Quand on demande l'avis du CE sur le plan d'action sur la Qualité de Vie au Travail (QVT)

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Pourquoi cette procédure ?

Cette consultation fait suite à la négociation d'un accord sur la « qualité de vie au travail » (que nous préférons appeler « prévention des risques psycho-sociaux », mais c'est bizarre la DRH n'aime pas).

Le SNE a signé cet accord. Le SNE étant minoritaire, comme chacun des syndicats de l'ADEME, la direction de l'ADEME aurait dû mettre en place un référendum auprès des salariés pour recueillir leur position sur cet accord. Mais la DRH n'a pas souhaité le faire ! Pourquoi ?

Elle propose donc un plan d'action unilatéral sur la QVT, sur lequel les élus sont consultés.

Dans ce plan il est mentionné :

- ▶ Que l'ADEME s'engage... « à mettre en œuvre des objectifs de performance sociale et de responsabilité sociétale, dans l'ensemble de ses décisions de gestion »
- ▶ Que les managers ont un rôle important dans la QVT... « les managers porteurs des engagements de la performance sociale. »

Dans les faits, il s'agit essentiellement :

- ▶ De s'assurer que les salariés remplissent un outil de suivi de leur charge de travail (et non de maîtrise de la charge de travail) ; pour cela la DRH fait du « porte à porte » auprès des managers pour les convaincre d'utiliser un des outils mis à leur (et à notre) disposition
- ▶ De mettre à disposition de toutes les équipes un budget pour organisation d'une journée au vert en 2019 ; cf. sur INTRADEME la note de la DRH : https://collaboratif.ademe.fr/jcms/prod_98750/financer-un-seminaire-interne

- ▶ De fournir au manager un kit d'animation de réunions d'équipes basé sur les outils de l'Intelligence Collective (IC)
- ▶ D'obliger le manager à inscrire 2 fois par an la QVT à l'ordre du jour d'une réunion de service.

En retour les managers qui suivront ces préconisations de 'QVT' devraient toucher une prime liée à leur « performance sociale », qui représenterait plus de 50% du montant de leur prime annuelle.

Les élus CFDT estiment que ce plan de « social washing » n'est pas à la hauteur des enjeux, notamment pour la prévention des risques psychosociaux (stress, burn-out), qui sont de plus en plus importants au regard de l'inadéquation missions/effectifs à l'ADEME.

Vote des élus CFDT : CONTRE.

Création d'une Direction Adaptation Aménagement et Trajectoires bas carbone (DAAT)

Et c'est reparti pour une réorganisation !

Il faut dire que ça nous manquait, et que notre Président n'avait pas encore imprimé suffisamment sa marque sur notre entreprise.

Voici donc l'acte II de la réorganisation du Président.

Un travail entre chefs a été engagé depuis l'automne 2018 pour rapprocher et mieux coordonner les activités des équipes du SOU et du Service Climat, notamment, pour « mettre en visibilité » l'action de l'Agence dans l'adaptation au changement climatique (en particulier territoriale).

Notre principale remarque a porté sur le fond, reflété par la forme : on dirait qu'il n'est plus question, dans cette direction, de lutter contre les causes du changement climatique - ce qui est la mission première de l'ADEME - mais simplement de « s'adapter » à ses conséquences (négligées). D'ailleurs, le mot « climat » n'apparaît pas dans le nom de la direction. **Quel manque d'ambition !**

Sur l'organisation proposée, à condition de ne pas oublier au passage l'atténuation, l'idée n'est pas mauvaise, mais on loupe une fois de plus l'occasion de développer un vrai mode projet inter-services, qui permettrait des collaborations et des productions fructueuses sans avoir à changer à chaque fois d'organigramme.

Mais les chefs étant notés sur les résultats de leurs services, ils rechignent à ce que leurs collaborateurs disposent de temps partagé pour bosser sur des projets/budgets qui ne sont pas à eux...

Il faut donc réorganiser tout ça et au passage perturber gravement le cadre de travail des Adémiens, déjà sérieusement surchargés.

Et pour rajouter de la confusion, on crée (qui a eu cette idée lumineuse ?) un nouveau métier : « Adjoint thématique au Directeur ».

Il paraît que la DRH a été enchantée de voir apparaître ce nouveau poste, clairement en dehors de la cartographie des métiers de l'ADEME.

C'est bien la preuve que l'ADEME est innovante et agile, c'est LE PROGRÈS !

Quoi qu'il en soit, le processus suit son cours, les salariés concernés sont inquiets sur leur avenir, c'est le prix à payer pour LE PROGRÈS.

La suite au prochain épisode, à la rentrée, où nous serons consultés sur un organigramme stabilisé et des impacts évalués.



Prochaine réunion : à fairway, le 9 juillet 2019

Vos élus CFDT, toujours à votre disposition

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

... 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)



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 !