

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

Edito

Encore un Comité d'entreprise sans Arnaud Leroy, Président de l'ADEME et... du Comité d'Entreprise de l'ADEME*.

Etait-il retenu, comme d'autres fois, par un déplacement en région avec rencontre du préfet ? ou un déplacement international ?

Etait-il en vacances bien méritées, comme pour nous tous ?

Non, il était au Fairway, d'où il a réalisé un YouTube live sur la stratégie de transformation numérique de l'Agence, juste à l'étage en-dessous de la réunion du CE.



Frustrés de ne pas le voir en réunion, vos élus CFDT ont donc suivi son intervention grâce à un PC portable (sans le son).

Malheureusement, c'était un peu insuffisant pour l'entendre évoquer la riche actualité de l'ADEME et pour échanger avec lui sur le sujet majeur de la réunion du jour : les orientations stratégiques de l'ADEME. Heureusement, Fabrice Boissier nous a fait l'honneur de sa présence dans la matinée et nous avons pu échanger avec lui sur les orientations du futur COP.

Monsieur le Président, la prochaine fois, un YouTube live en direct du CE, pour mieux faire connaître aux Adémien-ne-s cette belle instance ?

* Code du travail, Article L2325-1 : « Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative. »

CFAdieu ... bonjour ADMILIA



La CFDT a tenu à féliciter le travail de concertation déjà réalisé avec les futurs utilisateur-riche-s pour la « construction » du nouvel outil de travail sur les fonctions comptables, budgétaires et achats.

Le planning de travail reste chargé avant la mise en service début 2020 entre la préparation des tests et des supports de formation ; et surtout période de tests du « groupe utilisateurs » de mi-septembre à mi-novembre...

Les élus ont alerté la direction sur cette période particulièrement chargée. Mais compte tenu du calendrier et des contraintes d'arriver à avoir un outil opérationnel pour 2020.... et qui doit tenir sur une année calendaire complète....., il est urgent d'avancer !

Une planification précise de différentes étapes clés a été faite :

- une période test dès la rentrée,
- des journées techniques prévues pour l'ensemble des gestionnaires les 12 et 13 décembre prochains (en présence de l'éditeur d'Admilia),
- une formation à l'ensemble des utilisateur-riche-s entre le 6 janvier et le 6 février 2020.

Pour la direction, cela ne laisse aucune place à l'échec. On croise les doigts !

En l'an nouveau, les instructeurs et les responsables d'unité de gestion devront utiliser Admilia et valider très rapidement des visas. Mais avant il faudra maîtriser un nouveau vocabulaire : les EJ seront des commandes, les paiements seront des livraisons.... Bref, un petit dico sera nécessaire pour parler le couramment le jargon Admilia !

Ce projet semble bien avancer, mais il n'y a pas d'option B si un problème sérieux survenait.

La CFDT a demandé quelle était la chaîne de commandement qui prendrait les décisions de mise en route.

Pas de réponse claire...

Mais on nous indique que l'ADEME ne pourra pas décaler le passage à cet outil puisque l'engagement nous liant avec CFA s'arrête en mars 2020 !

Tout ira bien, tout ira bien....

Il suffit de croiser les doigts bien fort !

Orientations stratégiques et futur COP 2020-2023

Le Comité d'Entreprise doit se prononcer sur les orientations stratégiques de l'entreprise. C'est dans ses prérogatives.

Ce n'est certes pas un pouvoir décisionnel, ça c'est le rôle du CA, mais il s'agit d'un avis. Un avis du personnel de l'entreprise. Ça ne vaut rien ?

C'est un peu / beaucoup / passionnément / à la folie (cocher la bonne réponse) ce que doit considérer notre direction puisque depuis plusieurs années, cette consultation est passée par pertes et profits.

Cette année, c'est en septembre 2019 que vos élus devraient pouvoir se prononcer sur les orientations stratégiques... 2019.



Que nous faut-il donc pour nous prononcer sur les orientations stratégiques ?

Une présentation

- des grandes lignes directrices sur nos sujets (COP – Contrat d'Objectif et de Performance) ;
- de l'évolution des moyens humains et financiers pour les atteindre.

Rien que cela... Mais au moins cela !

Ainsi, le dossier sur les orientations stratégiques de l'ADEME aurait dû être accompagné :

- des effectifs de référence 2019 par UG, par métier, par thématique ;
- d'une note d'orientations stratégiques définie par le CA (nouveau des Ordonnances Macron).

Bizarre, on demande aux élus de se prononcer alors que cette note n'a pas été transmise. Ou plutôt si : une première note issue du CA semble donner le ton des orientations... du COP 2020-2023 !

Vos élus CFDT ont vibré en lisant des expressions, des mots qui tout d'un coup nous laissaient espérer une ambition pour l'ADEME enfin retrouvée.....

Et ils ont malheureusement encore une fois constaté :

- qu'on évolue dans un environnement contraint (effectif) qui se durcit ;
- que la stratégie s'établit sur les économies de postes qui se concentrent dans les directions de l'expertise et des programmes et de l'action territoriale ;
- que la revue des missions n'a pas réussi à redimensionner réellement l'activité de l'ADEME ;
- que pour arranger cette transformation qui doit nécessiter un accompagnement... Le constat c'est la dégradation du dialogue social...

Bonne nouvelle, le projet de COP 2020-2023 sera transmis au CE le 24/09/2019.

Une chance pour que, peut-être, la consultation sur les orientations stratégiques 2020 ait lieu avant le début de l'année 2020...

Il suffit de croiser les doigts bien fort !

ça s'est pas dit en CE... mais il faut le dire !

Le Comité Social et Economique (CSE) remplacera en décembre :

- le Comité d'Entreprise (11 élu.e.s)
- les Délégués du Personnel (13 élu.e.s)
- le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (8 élu.e.s)

La CFDT ne signera pas l'accord proposé par la direction pour organiser la mise en place du Comité Social et Economique à l'ADEME.

Pourquoi ?

Dès le départ de la négociation et selon les propres dires de la direction, le COMEX ne voulait pas donner à la représentation du personnel trop de moyens "...vu l'usage désagréable qu'ils en font...". La direction a donc engagé la négociation sur la base de tous les minima prévus par le code du travail pour le CSE.

Avec les propositions de la Direction, nous avons rapidement constaté que le fonctionnement du CSE ne permettrait pas un travail dans de bonnes conditions pour vos représentants. En premier lieu, parce que la direction limite le nombre d'élu.e.s à 17 (en remplacement des 32 actuel.le.s), mais également parce que les salarié.e.s sont exclu.e.s des commissions (à l'exception de la commission activités sociales et solidarité – temps libre)

Mais n'est-ce pas là l'objectif réel que poursuivait la direction ?

Avec cet accord, vos représentants n'auraient pas été en mesure :

- d'examiner avec efficacité et de donner leur avis sur les sujets qui doivent leur être soumis : orientations stratégiques annuelles (COP, budget, effectifs de référence), situation économique et financière, politique sociale (au titre du remplacement du CE).
- de préparer les questions des salariés à poser à la direction (au titre du remplacement des DP),
- d'analyser les mesures de sécurité, les conditions de travail, les risques psychosociaux, qui dérapent déjà et qui risquent de déraiper encore plus à l'avenir avec les pertes d'effectif (au titre du remplacement du CHSCT).

Les élu.e.s. n'auraient donc pas pu participer "... à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises", comme le prévoit la Constitution française de 1958.

De toutes façons, les conditions d'une réelle négociation n'étaient pas réunies : Quand la DRH ne peut pas, en réunion, conclure sur nos propositions, renvoyant à une décision du COMEX reportée de réunion en réunion, difficile de se dire que nous négocions avec le bon interlocuteur...

Toutefois, là où la direction a fait preuve d'une imagination fertile par rapport aux règles strictes du code du travail, c'est sur les conditions et délais de consultation sur

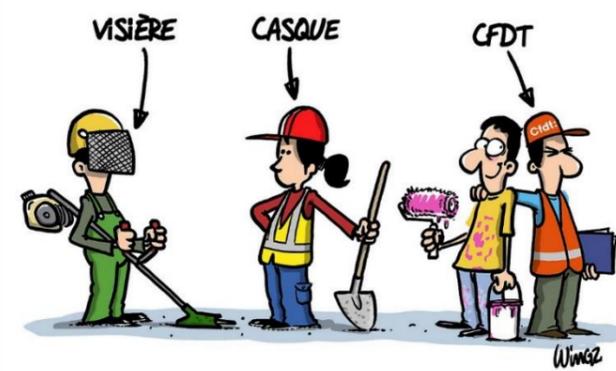
les fameux dossiers pour lesquels l'avis du CSE est nécessaire. Planning, délais, périodicité, tout a été revu pour plus de souplesse et d'agilité... au seul bénéfice de la direction.

Souplesse et agilité qui ont été refusées en matière de moyens pour le CSE.

Dans ces conditions, pourquoi signer un accord, puisque les moyens de vos représentants au CSE se seraient alignés de toute façon sur les minima du code du travail ?

Notre position est commune avec celles du SNE-FSU et de la CGT.

VOS ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE :



Prochaine réunion : à Paris, le 17 septembre 2019

Vos élus CFDT, toujours à votre disposition

Christophe HEVIN
DR Occitanie
Toulouse

Rachel BAUDRY
Angers

Patrick JACQUEMIN
DR occitanie
Labège

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

Nicolas NOYON
Angers

Muriel ALAMICHEL
Angers

... 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 !