

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

Projet de réorganisation des services centraux de l'Agence : Acte 1



« L'ADEME doit s'ancreur comme l'Agence des Transitions aux yeux de tous », insiste notre Président, d'autant que nous traitons de certains sujets qui

touchent de près la santé des citoyens.

Pour répondre à cette nécessité de positionnement fort, nul besoin d'inventer de nouvelles actions, il suffit de tenir le fil rouge des stratégies adoptées.

Avec l'ouverture de deux chantiers essentiels, celui de l'adaptation au changement climatique et celui de la bio économie, la réorganisation des sites centraux s'impose !

Ne voyez donc pas que des lettres inversées quand il s'agit de changer la DRP en DPR (on plaisante !) mais bien un changement profond. Ce n'est pas une réorganisation pour en faire absolument une ! Cette réorganisation se positionne sur une stratégie avec « une vision engagée » et deux grands axes : l'approche client et la prospective, oui mais...

Heureusement que ce projet ne faisait l'état des lieux que d'un point d'étape car il manque encore l'essentiel

et qui préoccupe à juste titre vos représentants Cfdt : quels seront les moyens humains et financiers donnés à la mise en œuvre de cette belle initiative ? Les salariés qui restent (là aussi on plaisante !) trouveront-ils tous bien leur place dans ce beau bateau ?

L'objectif de la Cfdt est que cette réorganisation se passe bien et que tous les adémiens s'y retrouvent. La Cfdt note que la direction intègre le fait que des formations seront nécessaires pour pouvoir s'adapter aux évolutions de postes, c'était une de nos principales demandes.

Projet de réorganisation des services centraux de l'Agence : Acte 2

Une seconde information sur le sujet a eu lieu au CE de novembre. Il est à saluer la longue liste de réponses de la direction aux questions des élus. Qui leur a permis d'avoir les éléments pour mieux comprendre la stratégie, les modalités et... poser d'autres questions !

La Cfdt a centré ses interventions sur le besoin de consultation de l'ensemble des salariés concernés par la réorganisation, bien au-delà des 13 personnes impactées

« significativement ». La direction connaît donc l'impact sur les personnes avant même d'avoir réalisé les études d'impact. 😊

Des entretiens individuels, complétés certes de réunions et autres séminaires collectifs, ont au moins l'avantage de pouvoir donner la parole à chacun et, sans doute, faire émerger des idées et propositions intéressantes pour l'avenir !

Nous regrettons donc, malgré les ambitions et enjeux clairement affichés, de cantonner les Études d'Impacts Humains (EIH) sur ces seules 13 personnes... Espérons que nous aurons tort.



Refonte de l'EAI : la charrue avant les bœufs !

La DRH prépare une évolution importante du logiciel de gestion des EIA. A priori, on aime l'idée, car il est difficile de faire plus lourd et rébarbatif que le logiciel actuel. Il est donc prévu le passage à une nouvelle génération de langage web qui permettra une utilisation beaucoup plus souple et fluide... pour le manager !

On apprend, en effet, que le principe de fonctionnement ne changera pas : seul le hiérarchique pourra saisir et valider toutes les infos (à part le commentaire du salarié). C'était trop beau, on s'était mis à espérer une plus

grande participation du salarié et pourquoi pas une évaluation du manager. Hélas, ce n'est pas demain que l'on va passer à l'entreprise publique 2.0.

Par contre, c'est bien pour demain qu'on nous a vendu une évolution de l'EIA qui intègre un « outil de suivi de l'activité »... indispensable à la mise en place du forfait-jour ! Pour répondre à nos interrogations sur le sujet, la DRH nous informe que trois outils sont en cours de test depuis quelques mois dans des équipes, qu'il n'y aura surtout pas d'outil imposé et que chaque direction ou service pourra utiliser celui de son choix.



Pratique pour faire des agrégations sur un sujet ou un autre au niveau de l'entreprise...

Tout cela est fait trop vite pour nous, la DRH brûle les étapes et ne tra-

vaille pas sérieusement. Le tout en restant dans une logique managériale classique et descendante.

La Cfdt a voté CONTRE.

Bilan social de la direction : « on est bon, on est très bon, ...on est trop, trop bon ! »

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise est l'une des prérogatives importantes du comité d'entreprise et les représentants du personnel doivent pouvoir émettre un avis motivé sur cette politique.

Pour cela, la direction réalise un bilan social pour l'année écoulée : emplois, rémunérations, santé et sécurité au travail, formation, relations sociales sont autant de sujets présentés dans ce bilan. Il est riche d'informations et donne une photo, pour une année donnée, de l'état social de l'entreprise ADEME.

Un document qui par le passé, certes touffu car comportant de nombreuses données chiffrées, n'en était pas moins un document intéressant pour se faire une idée de ce à quoi ressemble l'ADEME.

Cette année, c'est un document version très réduite, sans référence à des données sources, une vision orientée assumée de la direction qui demande aux représentants du personnel de « challenger » cette vision.

La direction se félicite ainsi sur tous les points : baisse des effectifs mais promotion interne accrue, « durée du temps de travail maîtrisée et absentéisme en baisse »,

« pouvoir d'achat préservé pour les femmes, l'égalité salariale respectée mais un plafond de verre encore trop présent », « diminution des accidents du travail », « emploi et insertion des travailleurs handicapés : l'agence s'attache à agir... », « formation professionnelle : un fort investissement... », « relations sociales : un dialogue soutenu ». À chaque fois, quelques jolis graphiques soutiennent le discours.



En ce qui nous concerne, notre vision n'est pas de challenger une vision assumée voire orientée par une autre vision orientée...

Notre vision, c'est que ce bilan social, cette photo, doit rester objective et étayée.

Nous avons demandé à la direction de revoir son positionnement pour la consultation du CE qui doit intervenir au mois de décembre.

Information sur l'outil de suivi de la charge de travail

La direction de l'ADEME a présenté aux représentants des salariés les outils qui vont être mis en place à partir de janvier prochain pour gérer notre charge de travail.

Certes, la CFDT demande depuis longtemps un outil de maîtrise de la charge de travail mais les différentes solutions présentées par la direction ne servent qu'à suivre

le temps de travail... Connaître le temps passé par projet sur une année, c'est bien ; gérer la charge de travail d'un adémien serait mieux !

La CFDT a demandé :

- ▶ si la maîtrise de la charge de travail fera l'objet d'un autre outil ou d'une procédure

- ▶ si l'outil de suivi présenté sera celui utilisé pour la gestion des effectifs de références ?
- ▶ comment la direction va-t-elle assurer sa mission de maîtrise de la charge de travail des salariés et s'assurer du respect du code de travail ?

Flash info sur l'ANCT (Agence nationale de la cohésion des territoires)

L'objectif est de coordonner les acteurs et opérateurs de l'État pour travailler à la cohésion des territoires.

La proposition de loi du Sénat abandonne la logique d'absorption au profit d'une logique de fédération/contractualisation. Vue l'implication du gouvernement dans cette proposition sa validation par l'Assemblée Nationale, sans modification majeure, devrait être facilement acquise.

La direction a donc rencontré le préfigurateur pour discuter des modes de contractualisation et de gouvernance, qui s'effectuera au niveau national par une instance de concertation inter partenaires à préciser. La question se pose de l'échelon territorial pertinent pour animer l'ANCT. Le département pourrait être l'échelle d'exécution des projets.

L'ADEME intervient déjà couramment sur ces territoires, il ne s'agira que d'ajouter un critère relatif à cette cohésion pour orienter de l'ordre de 20% de notre budget.

Cela donnera lieu à une contractualisation d'objectifs sur ces 20%. Cette contractualisation pourrait ressembler aux CPER.

La place de l'ADEME se situe au niveau de l'exercice de sa valeur ajoutée : faire émerger des projets, et des projets de qualité. Un rôle d'expertise de projets "innovants" et un rôle de financeur des projets portant sur la TEE.



Mais il est nécessaire de disposer de relais à l'échelle départementale. Les DDT pourraient jouer ce rôle. Mais ils ne sont pas formés à la TEE. L'ADEME pourrait né-

gocier avec les tutelles pour faire des DDT les relais locaux de la TEE dans le cadre de l'ANCT. L'ADEME assurerait la formation des DDT, l'animation du réseau des DDT sur le terrain, l'expertise de dossiers particuliers.

Les élus du CE ont fait des remarques de prudence :

- ▶ Attention à ne pas tout jouer sur les DDT : leur culture les porte sur le réglementaire pas sur l'animation, sur le contrôle pas sur l'accompagnement.
- ▶ Ne pas oublier la présence, sur certains de ces territoires, de structures dédiées à l'animation énergétique territoriale : les Parcs Naturels Régionaux.

En bref, l'ADEME va être très impliquée dans cette évolution et une partie de ses budgets va être plus facilement orientée par les préfets.

L'enjeu pour nous est de conserver notre place sur l'expertise...

Prochaine réunion : à Paris, le 18 décembre 2018

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