

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

Février

Charte sur la prévention et la protection des salarié.e.s contre les actes de harcèlement et de violence au travail



Une charte unilatérale de la direction, soit !

La CFDT y a néanmoins contribué activement :

▪ La chronologie des procédures a été revue selon nos remarques.

- Les rôles des uns et des autres ont pu être clarifiés et précisés (notamment celui des témoins).
- Le caractère contradictoire de la procédure a été renforcé.
- Une procédure de médiation inappropriée a été retirée.
- Le risque de complicité, en cas de hiérarchiques non réactifs, a pu être introduit.

Une collaboration efficace donc (du vrai dialogue social ?), qui mérite d'être soulignée et cela s'est traduit par un vote favorable à l'unanimité !

Mars - Plan d'actions QVT

QVT : Qualité de Vie au Travail

La CFDT regrette que la lutte contre les risques psychosociaux – RPS - passe ainsi à la trappe... discrètement au détour du nom d'un plan d'action...

On nous accuse volontiers de ne toujours voir que le verre à moitié vide... c'était pourtant plein d'espoir que nous avons abordé le plan d'actions Qualité de Vie au Travail.

Pensez !

29 pages sur un sujet aussi important que celui-là...



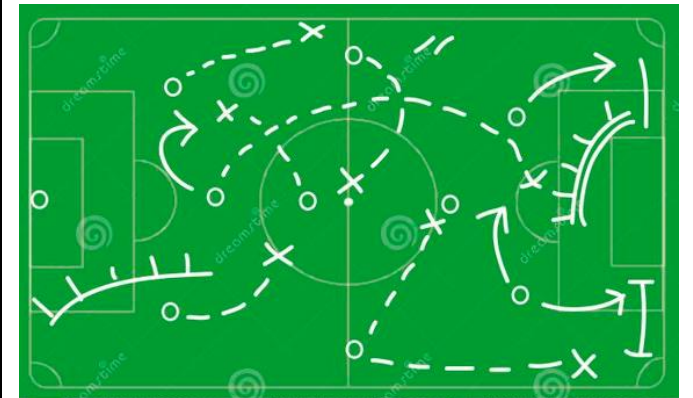
Hélas, même avec toute la bonne volonté du monde, difficile de tirer des éléments concrets de cette littérature ! Hélas donc, trois fois hélas même, on y trouve certes de belles mesures pieuses d'ordre tellement général qu'il est difficile d'en sortir des éléments qui permettraient de les quantifier !

Ah si, pardon, il a bien celle de l'évaluation de la performance managériale récompensée par des **primes de performance et de résultats** ! Là, la direction s'engage à développer des outils de reconnaissance adaptés ! Voilà comment se construit un BON (!) indicateur de performance sociale !

Quant aux autres salariés, ceux qui constituent la grande masse nébuleuse, eh bien, **ils ont la permission de faire remonter leurs doléances sur leur charge de travail** sans se faire taper sur les doigts (grâce à l'outil de suivi du temps de travail, eh oui celui qui résoudra tous les problèmes) et la **possibilité de temps partagés d'échanges avec leur hiérarchique**... alors ne dites pas que tout n'est pas mis en œuvre pour notre bien (- être !).

Bref un plan unilatéral, sûrement ! D'action, espérons-le...

Mais en matière de Risques PsychoSociaux (pardon, il faut dire Qualité de Vie au Travail...) la CFDT a malheureusement l'habitude d'être désagréablement surprise.



Avec tout ça, on en oublierait presque l'accord sur le **droit à la déconnexion**, abordé lui aussi à cette occasion. Oublions bien vite la tentative de l'utiliser comme chantage à la signature globale des 2 accords, c'est derrière nous tout ça !

Félicitons-nous plutôt qu'à défaut de le signer avec la CFDT, le SNE et la CGT qui le voulaient, il soit devenu une charte à lui tout seul, reprenant la totalité des demandes de vos représentant.e.s et de plus, annexé au règlement intérieur.

Mars - Publication de l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Pantois ?

Vous avez dit pantois ?

Ben oui ! ça nous laisse **PANTOIS** ! Surpris, sans voix ! Pantois, face à la publication, via un "Flash ADEME", de cet index le lendemain même de la Commission Egalité Profession-



nelle F/H, **sans que le sujet n'ait été présenté en commission** et sans que la volonté ne soit exprimée de la part de la DRH de nous informer des bases de calcul retenues pour la mise en œuvre de cet index... Nous sommes restés pantois !

Pantois, que **la direction ne transmette pas au CE les éléments indispensables à la compréhension des calculs** alors que c'est prévu par le décret d'application relatif au calcul de cet index... ça nous laisse pantois !

Pantois, que **la direction reproche à la Commission Egalité Professionnelle de ne pas l'avoir sollicitée** pour savoir si l'index allait leur être présenté... là c'est la surprise ! ...ça nous laisse pantois oui

...sans voix !

Des représentants des salarié.e.s sans voix, sans doute la vision du dialogue social idéal pour la direction.

Avril - Projet de nouvelle « Charte informatique » de l'ADEME



La direction nous a présenté un projet de nouveau texte pour **mettre à jour la Charte existante** en place depuis 2007. Cette revue était nécessaire, du fait de l'évolution des outils et des méthodes de travail numériques, notamment le télétravail.

Comme souvent, **la direction impose beaucoup de choses aux salarié.e.s et quasiment rien à elle-même.**

Nous espérons en particulier des engagements en matière :

- d'accompagnement des utilisateurs,
- de qualité des outils et services mis en place,
- de fourniture de smartphones pour les itinérants,
- ...

Sans succès.

Par contre, les modalités de **contrôle et de sanctions** ont bien été incluses dans ce texte. Mais dans un flou artistique certain. La Direction nous a bien promis, la main sur le cœur, qu'elle ne ferait que des contrôles « *raisonnables* » mais elle refuse de préciser ce qui relève du

« *raisonnable* » et comment seront sanctionnés les coupables.

Sachant qu'elle veut mettre en place, dans une future Convention de travail, le **licenciement pour faute simple**, la CFDT ne peut pas accepter ce texte en l'état, car il ne précise pas sur quels critères cela pourra se produire.

Enfin, **rien n'est prévu pour protéger les lanceurs d'alerte** ... un comble !

Nous attendons donc, sans illusions, une nouvelle version et **nous vous alerterons sur les dangers et pièges à éviter** après mise en place de cette nouvelle charte.

Avril - SL2E : Sport Loisirs et... Mieux que Mieux !

Les trois associations SL2E de Paris, Angers et Valbonne ont présenté leurs bilans d'activités 2018 et ce sont, encore une fois, de grands crus !

- **Du sport** : Via Souterrata, Gyms, jeux de Sophia, socaroo, canoë sous la lune, ...
- **Des loisirs** : théâtre, ballet musical, cuisine, dégustation, barbecue, jeux de société ...
- **De la détente et du bien-être** : massages, spa, méditation, yoga, sophrologie, ...
- **Pour les grands et les petits** : Noël, chasse aux œufs, ludothèque, ...

- Et même un « **concours du pull le plus moche** » ! Que d'énergie, d'inventivité et d'imagination. Et les programmes présentés pour 2019 restent dans le droit fil de ceux de 2018 !
- **Bravo à toutes les équipes de bénévoles des SL2E qui s'investissent ainsi !**
- Nous encourageons tous les salariés et notamment les parisiens, à participer, eux aussi, au travail effectué par ce collectif d'animateur.trice.s en proposant des activités et bien sûr, en prenant en charge leur organisation !

Encore bravo ! Vous nous donnez à toutes et tous un peu d'air frais et du plaisir à bien vivre ensemble à l'ADEME.

Nous vous en remercions !



Avril - La stratégie de l'ADEME...

Plutôt la conclusion de la revue des missions et le cadrage des effectifs de référence en fait. Parce qu'en matière de stratégie... reste le taux d'engagement...

Comment faire plus avec moins de personnel...

Le Président nous a dit être en alerte sur la charge de travail des adémien.ne.s. Il a de quoi : **75 postes vont être supprimés au cours des 4 prochaines années.**



La direction prévoit de transférer des missions auprès de nos partenaires. Mais comment feront-ils ?

La plupart des partenaires évoqués (Régions, DDT, CEREMA...) sont déjà, eux même, en quête de moyens

humains... pour assurer leur propres missions. Il faudra également qu'ils montent en puissance sur des sujets et modes d'intervention qu'ils ne maîtrisent pas...

La CFDT s'alerte du décalage fort entre la réduction de nos effectifs, qui va débiter dès cette année, et le moment où nos partenaires seront opérationnels, dans 2, 3 ou 4 ans sur les missions transférées.

Qui fera quoi dans l'intervalle ?

Quel impact sur la souffrance au travail ? (pardon, il faut dire QVT...)

Avril - Actualités

La CFDT a informé la Direction que notre situation interne commence à fuiter (et à inquiéter) à l'externe. A l'occasion d'un colloque, voici la question posée à un salarié :

"Comment la France peut-elle mettre en œuvre la transition avec son principal opérateur l'ADEME « au ras des paquets au niveau social » en étant presque au simple niveau du code du travail ?"

La direction a dénoncé la convention de travail le 13 avril, ce qui donne jusqu'au 13 juillet 2020 pour négocier une nouvelle convention.

La direction nous dit que le CA lui aurait demandé de négocier, avant le 20 juin, un accord pour mettre en place le forfait jours à l'ADEME d'ici le 1^{er} janvier 2020...

Encore et toujours de la précipitation, juste ce qui ne permet pas de négocier... Et comment concilier les deux échéances pour avoir une vision d'ensemble de notre socle social ?

La CFDT fait remarquer à la direction qu'il est nécessaire de remettre du sens humain à l'agence. La convention proposée par la Direction n'épargne pas les personnes les plus fragiles :

- les personnes licenciées pour inaptitude parce que la maladie gagne, auront deux fois moins d'indemnités de licenciement...

- il sera plus facile de licencier une personne (licenciement pour faute) parce qu'elle est fatiguée, malade, handicapée et qu'elle n'atteint pas ses objectifs.

Ce sont des politiques et des valeurs de la direction, ce ne sont pas les valeurs humaines de la CFDT.

Pour l'ANCT, c'est retour du projet de loi à la case navette entre l'Assemblée Nationale et le Sénat...

De quoi attendre jusqu'à la rentrée au moins.

Prochaine réunion : à Paris, le 21 mai 2019

Vos élus CFDT, toujours à votre disposition

Christophe HEVIN
DR Occitanie
Toulouse

Rachel BAUDRY
Angers

Sylvie DUCHENE
Valbonne

Dominique FORTUNE
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

Cédric GARNIER
DR Pays de la Loire

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 !