

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

Fairway to heaven ?

Avant de parler du fond, vos élus tiennent à saluer la forme : sur ce projet, nous observons un dialogue social de qualité, ce qui n'est pas le cas d'autres sujets traités dans la même réunion. Attention, dialogue social de qualité ne veut pas dire cogestion, comme la direction aime à nous le rappeler.

Pourquoi féliciter la direction ? Pour la démarche : mise en place d'une équipe-projet avec des collègues dédiés, consultation du personnel parisien concerné via un questionnaire et via l'encadrement, travaux de groupes ad hoc, recours à des experts externes (société de programmation). De plus, les documents présentés aux instances de représentation du personnel (CE, CHSCT) ont été fort améliorés durant l'été.

Tout va donc très bien, Madame la Marquise ? Pas sûr...

Dans les plans définitifs, certaines directions sont organisées avec des bureaux cloisonnés (1 personne pour les chef-fe-s, 2 à 3 personnes pour les autres) et

d'autres s'organisent autour d'« espaces ouverts » - des open-spaces, quoi – dans lesquels on prévoit des lieux pour s'isoler seul ou à plusieurs. À noter : le DGD lui-même a choisi un espace ouvert de 5 personnes.

Consulté par la CFDT via une enquête en septembre, le personnel nous indique être plutôt satisfait de ce projet d'aménagement. En tant qu'élus, nous avons cependant émis deux réserves majeures :

- ▶ Selon les plans définitifs, 85 personnes (47% des permanents) seront dans un bureau (ou espace ouvert) de 4 personnes ou plus. Des retours d'expérience d'autres entreprises montrent que c'est un facteur important de risques psychosociaux. Nous avons demandé au printemps que les bureaux regroupent au maximum 3 personnes : on est loin du compte.
- ▶ Les aménagements prévus ne sont pas réversibles : qu'advient-il quand les personnes ayant

choisi d'être en bureau cloisonné / open-space changeront de poste ? Quid des nouveaux venus ?

Pour nous, il est risqué de faire cohabiter dans un même espace de travail deux modèles différents : open-spaces avec coins d'isolement d'un côté, bureaux classiques de l'autre.



On ne pourra pas dire que nous n'avions pas prévenu la direction...

Bilan de la mise en place de CFA

En réponse à la demande des élus du CE d'avoir un bilan, le document qui nous a été présenté a le mérite d'être clair et complet.

De sa genèse en 2013 à ce jour, il expose sans fard les écueils et les erreurs, auxquels l'équipe projet a dû faire face, et souligne aussi les points forts de cette mise en place. De ce fait et de manière constructive, il en ressort des enseignements et une méthodologie à appliquer aux futures mises en œuvre de logiciels, tant mieux !

Sans reprendre la liste des épisodes, car elle serait trop longue, nous avons apprécié que soit précisé : des retards de remises de livrables de GFI à leurs manquements, de la prise en compte de la GBCP en cours de finalisation, du changement de nomenclature, aux compensations techniques apportées par l'équipe projet elle-même et son AMO...!

Toutefois, même si CFA est imparfait, il n'est pas question de l'abandonner, nous a-t-on affirmé !

Les élus du CE ont donc voté à l'unanimité une [motion](#) demandant un audit externe pour analyser toutes les conséquences imputables à CFA et à la mise en place de la GBCP dans le processus de gestion de l'ADEME, notamment en termes financiers et sur la charge de travail.

Et les élus ont surtout demandé de revoir les effectifs de référence pour les fonctions « support », car il était prévu de réduire leur nombre grâce à l'implantation de CFA !

Réorganisation de la DESRI

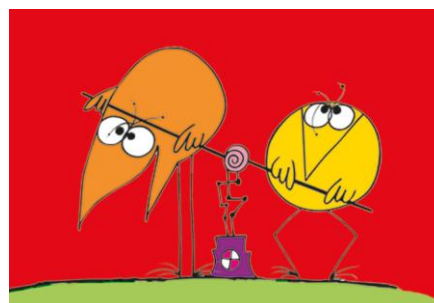


Grâce à l'interpellation de la CFDT, en juillet, sur le temps très court prévu pour cette réorganisation, la direction prend plus de temps pour échanger avec les collaborateurs impliqués... Bonne nouvelle !

Elle nous présente donc les échanges en cours avec les différentes équipes. À suivre.

Vers une simplification et une amélioration des processus

La direction nous présente un énième projet de simplification des procédures ; les précédents se sont toujours soldés par une complexification de notre travail...



Cette usine à gaz, portée par une fusée multi-étages, devrait permettre une réduction de 15 % du temps d'instruction des dossiers par les ingénieurs. CFA devait aussi faire gagner 20 % du temps aux gestionnaires ; hélas, 18 mois après sa mise en place celles-ci font du surplace devant leur écran !

Nous veillerons attentivement que ces 15 % ne correspondent pas à la réduction du nombre d'ingénieurs dans le cadre du prochain exercice des effectifs de référence.

Orientations stratégiques de l'ADEME : comment la direction noie le poisson...

Rappel des épisodes (douloureux) précédents : lors du CE du 23 mai dernier, les élu-es du CE ont émis un avis défavorable sur les orientations stratégiques présentées par la direction, au motif que la stratégie de l'Agence, dans les faits, est construite à partir des moyens (budgets et effectifs alloués par l'État), pour adapter ses objectifs annuels en conséquence.

Dans ces conditions, vos élu-es au comité d'entreprise ne peuvent pas exercer leurs droits consistant à examiner dans le même temps, chaque année, l'adéquation entre objectifs et moyens, pour faire, si besoin *des propositions d'orientations [stratégiques] alternatives* (Code du Travail).

Les élu-es remercient au passage la Commission Politique Économique et Sociale (CPES), qui a analysé la situation et proposé que l'Agence « se dote d'un outil de pilotage déclinant l'adéquation Objectifs du COP / ressources humaines / budget par direction et par thématique ».

Hélas, tout cela est, pour la direction, largement superflu. On nous répète que tous les documents nécessaires à nos analyses sont dans la Base de Données Économiques et Sociales et que nous devons nous débrouiller avec ça.

Les élu-es représentant le personnel n'ont plus qu'à regarder passer les trains lancés par les consignes des tutelles.

Voilà la conception étriquée – et illégale au sens des articles L2323-7-1 et L2321-1 du Code du Travail - que l'on a en France de la place des salariés dans la gouvernance des entreprises, qu'elles soient publiques ou non.

Malgré les lois qui affirment le contraire, le dialogue social est en permanente régression, ce que dénonce la CFDT depuis de nombreuses années.

Formation : bilan mi-2017 et projet Plan Formation 2018

Les COOC et les MOOC envahissent nos écrans et ne sont pas actuellement comptabilisés comme temps de formation.

Il n'y a qu'à les saisir dans OUTLOOK pour éviter ce « SOOK », dixit la Direction.



Ces formations à distance continuent à se développer mais de manière ciblée, nous dit la direction.

Il y a accord pour constater que les formations virtuelles ne favorisent pas les liens sociaux et qu'elles doivent rester limitées. Pourtant, ces formations en ligne, gratuites pour la plupart, sont suivies par de nombreux adémiens, à leur propre initiative ou suite aux suggestions de leurs managers.

La CFDT considère qu'il n'est pas normal que ces temps de formation ne soient pas pris en compte dans les temps de travail et les objectifs fixés.

La direction indique que ces formations en ligne, quand elles font partie des compétences nouvelles à développer, doivent faire l'objet de demande de formations individuelles « hors catalogue », en suivant la procédure habituelle pour les formations qui sont en dehors du catalogue ADEME.

De cette manière, le temps nécessaire pourra être officiellement libéré pour cela et les objectifs du salarié réduits en conséquence.

Concernant le Plan de formation 2018, on peut être agréablement surpris que le budget ne diminue pas (du moins pour l'instant) et que la formation des représentants du personnel, qui se réalisait jusqu'alors à la demande, soit intégrée dans le catalogue général.

Mise en œuvre des entretiens professionnels à compter de janvier 2018

La loi du 5 mars 2014 sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2018 à l'ADEME.

Le principe en est le suivant : les entretiens existants à ce jour (entretien individuel annuel, entretien d'évolution de carrière, entretien de mobilité inter-Epic, entretien de reprise d'activité suite à congés maladie, maternité, congés parental..., entretien de seconde partie de carrière, entretien de formation...) seront remplacés par deux types d'entretiens :

- ▶ l'Entretien Individuel Annuel (EIA)
- ▶ et l'Entretien Professionnel.

L'EIA continue d'être réalisé par le hiérarchique. Tous les 2 ans, le hiérarchique conduira, en plus, l'entretien professionnel, et tous les 6 ans la DRH réalisera un entretien professionnel récapitulatif.

L'entretien professionnel est plus large que l'EIA : il prend notamment en compte les compétences extra professionnelles, le projet professionnel personnel, les actions de formations ou de bilans professionnels réalisés...



Selon la direction, pas d'inquiétude à avoir :

- ▶ les hiérarchiques et 12 personnes de la DRH sont en cours de formation à la conduite de cet entretien professionnel ;
- ▶ la grille de l'entretien professionnel sera dématérialisée sous OscaRH ;
- ▶ le salarié y aura accès dans les mêmes conditions qu'à son EIA.

Vote du CE : 3 abstentions -3 contre - et 5 Refus de vote.

La CFDT refuse de voter en l'absence d'avis du CHSCT, qui est obligatoire dans le cas de mise en œuvre d'un nouvel outil !

RH2020, gel 2017 et budget 2018 : Si c'est pas flou...

Le loup, c'est RH2020 pour lequel tout est flou.

Le lancement de la démarche avait déjà de quoi étonner : pas un mot sur le projet lors de la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'ADEME et puis le mois suivant, RH2020 pointe son museau.



La RH ? Mais ça n'a rien à voir avec les orientations stratégiques!

Et qu'y a-t'il dans RH2020 ? Un tour de France pour discuter. « C'est bien que l'on débâte des questions RH ! » nous dit-on. Mais pour débâter, il faut afficher des idées, des propositions....

Et qu'y a-t'il comme propositions ? Comme orientations ?... La réponse pour nous, loin d'être floue, est claire : « Rien ».

La réponse qui est donnée par la direction est seulement un calendrier et une note d'orientation pour un agenda de 3 ans, annoncée pour fin novembre, début décembre. Donc, rien à ce jour.

La dénonciation de la convention de travail ? Jamais la direction n'aurait brandi cette... « menace » ! Mais, le président redit qu'il prendra ses responsabilités. À bon entendre... Faites-vous votre avis en échangeant avec vos collègues, en allant participer au tour de France de la DRH et vous pouvez toujours signer la pétition intersyndicale.

Ce qui n'est pas flou, c'est 50 M€ en moins sur le budget de l'ADEME dès 2017.

L'info a déjà circulé dans les équipes pour trouver à la va-vite les projets à ne plus engager cette année.

Pas évident, car les consignes de début d'année étaient d'engager au plus vite et nous avons été bons. Du coup, sur le fonds chaleur, des projets existent pour 2 années ! Alors petit rétro-pédalage pas très agréable et jeu d'équilibre pas évident...

Des projets à remettre à 2018... Oui, mais 2018, aura-t-on les sous ? C'est encore flou.

On ne peut encore rien dire tant que rien n'est fait, mais c'est moins 50 M€ aussi. Le budget en AE (Autorisation d'Engagement) serait ramené à 520 M€ en 2018 et il faudrait trouver à compléter ce budget, si possible, via des ressources venant de la filière huile ou des CEE (Certificats d'Économie d'Énergie)... Pas évident que ce soit faisable.

S'ensuit la disparition de la taxe affectée qui abondait notre budget : la TGAP. Le budget de l'ADEME repasse dans celui de l'État (via la DGPR).

Un point positif (!) : un versement de 200 M€ des CP (Crédits de Paiement) dès début 2018 pour éviter la banqueroute et le défaut de paiement.

La baisse des AE peut, à ce titre, être vue comme un soulagement, permettant l'arrêt du creusement de la dette et de la course à l'échafaud du projet... Sans les crédits pour les financer bien sûr !

Quelle incidence sur les postes et le fonctionnement ? Pour l'instant, la direction indique que pour 2018, on resterait sur une perte de 10 postes et -1,55 % sur le budget de fonctionnement.

Là, nous attendons la dissipation du brouillard pour voir.

Prochaine réunion : à Paris, le 24 octobre 2017

Toujours à votre disposition, vos élus CFDT

Christophe HEVIN
DR Occitanie
Toulouse

Rachel BAUDRY
Angers

Sylvie DUCHENE
Valbonne

Dominique FOURTUNE
DR Nouvelle Aquitaine
Limoges

Sébastien BELLET
DR Normandie
Caen

Mila GALIANO
Valbonne

Jacques-Olivier BUDIN
Angers

Muriel LE BIHAN
Angers

Jérôme DANCOISNE
DR Guadeloupe

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