

LES 25 AVRIL, 23 MAI, 20 JUIN & 11 JUILLET 2017

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

### Vers LA stratégie de l'ADEME ?

L'ADEME sait où elle veut aller : vers un monde "décarboné" où il fera(it) bon vivre.



Cependant, force est de constater que des stratégies, censées indiquer des chemins pour y parvenir,

l'ADEME en a beaucoup ! Entreprises, RDI, mobilité... Il était temps qu'un état des lieux soit effectué et qu'un document "chapeau" encadre tout ça. À ce titre, il faut féliciter cette initiative et encourager à maintenir cet effort d'approche globale et transversale.

Même si la stratégie a pour objectif 2020, la CFDT souhaite que les visions 2030 et 2050 y soient intégrées afin que les trajectoires aillent dans le même sens.

Malheureusement, nous regrettons que ces ambitieux objectifs ne soient que trop rarement accompagnés d'analyses des moyens disponibles à mettre en face...

La stratégie agriculture / alimentation / bioéconomie l'illustre parfaitement : des sujets fondamentaux sur lesquels l'ADEME peut conforter son rôle de précurseur mais, a priori, sans commune mesure avec nos maigres ETP disponibles.

Heureusement, il ne s'agit ni de prendre la place des autres (qui savent bien venir nous chercher pour qu'on les mobilise...), ni de partir vers l'inconnu (approfondir

les sujets sur lesquels nous travaillons déjà), ni de tout faire partout. Un champ d'actions vaste donc, mais une réflexion interne bien menée (et concertée, saluons-le), qui permet de ne pas prendre peur devant l'étendue de la tâche. La stratégie agriculture cible le « monde du vivant » avec une priorité sur les sols en intégrant la hiérarchisation des usages, ce que salue la CFDT, qui demande aussi quel sera le lien avec les territoires précurseurs ZGZD<sup>1</sup> et TEPCV<sup>2</sup>.

Dans le « champ du possible » présenté, il faudra choisir des territoires ou des actions cibles pour ne pas se disperser.

<sup>1</sup> Zéro Gaspillage Zéro Déchet

<sup>2</sup> Transition Énergétique Pour La Croissance Verte

### Projet de déménagement de Paris Vicat : ou comment sauver les soldats de VICAT ?

Un propriétaire de locaux délabrés qui ne souhaite pas faire les moindres travaux, un bail arrivant à échéance en juin 2018 sans perspective de renouvellement, un énième rappel de la Cour des Comptes sur la taille du site de Paris et un nouveau gouvernement qui pourrait en profiter pour installer les parisiens dans une zone telle que La Défense, Marne la Vallée ou autre ville nouvelle avide d'emplois...

C'est pour tout cela que la CFDT est favorable au déménagement sur le site de Fairway afin d'éviter toute

détérioration importante et irrémédiable des conditions de travail et de trajet des salariés de Vicat.

Quelques changements à signaler depuis la dernière présentation en CE, nous précise Marc Viot, à savoir : deux CDD recrutés pour traiter les archives de Paris-Vicat, un salarié parisien missionné pour la Communication, un Chef de Projet « maîtrise d'œuvre » en CDD sélectionné, la liste des adémiens parisiens constituant les deux groupes de travail (« principes de vie, de travail et d'échange au sein du Fairway » et « choix des

aménagements ») déterminée, le calendrier de réunions de ces groupes arrêté, un questionnaire adressé au personnel parisien pour alimenter la réflexion de ces groupes...

Même si la CFDT est convaincue de la nécessité de quitter Vicat, elle reste néanmoins très vigilante sur les aménagements à prévoir dans l'immeuble Fairway et souhaite, dans cette optique, disposer au fil de l'eau des comptes rendus des réunions des groupes de travail.

### Point Actualités... D'avril !

Dans les points de cette rubrique « actualités », ont été évoqués le Projet d'Entreprise (PE), l'après élection présidentielle et la réponse au rapport public de la Cour des Comptes au sujet de l'ADEME.

L'intérêt du Projet d'Entreprise, c'est qu'il est foisonnant d'initiatives, nous précise le DGD, et l'idée est que chacun puisse s'impliquer. La direction entend que les initiatives viennent de tous les adémiens dans une dyna-

mique « Bottom-Up ». Soutenir cette dynamique comme valoriser l'ADEME exemplaire pour ne citer qu'un exemple, est primordial selon la direction. Fort de cette réflexion, la nomination de la directrice déléguée au PE, pour jouer à temps plein un rôle de facilitateur ainsi que la désignation d'un chef de projet volontaire pour mettre en œuvre les dix actions les plus plébiscitées du chantier 6 « Mieux vivre ensemble ».

Le deuxième point, quant à lui, se traduit par le rendez-vous incontournable de la présentation des missions de l'ADEME auprès du nouveau gouvernement.

Enfin, concernant le troisième point, la direction nous informe que les administrateurs de l'ADEME ont demandé au Président de faire une réponse à la Cour des Comptes en réaction à son rapport public émettant certains avis négatifs.

### Bilan de la formation professionnelle 2016

Malgré l'investissement des Ressources Humaines pour accompagner 319 gestionnaires à bénéficier de 854 jours de formation au titre de CFA (logistique, recensement précis des besoins pour chacune, ...), ces formations, étant financées par la DIL, n'ont pas été comptabilisées dans ce bilan. Dommage !

Il prend donc en compte les différentes formations mises en place pour répondre aux besoins exprimés :

- ▶ Animation de réseaux, management sans lien hiérarchique, répondant spécifiquement aux besoins

des DR fusionnées suite aux études d'impacts humains ;

- ▶ Formations collectives permettant aux salariés identifiés par REFLET de progresser techniquement,
- ▶ Poursuite du programme de développement des techniques managériales, formation des tuteurs...

Quant à la formation individuelle, nous apprenons qu'afin de bénéficier plus sûrement d'un accompagnement pour sa concrétisation et la retenue de son budget

sur l'année suivante, l'adémien ayant émis dans son EIA de l'année en cours, le souhait d'en suivre une, devra prendre garde de répondre au mail que la RH lui adressera plusieurs mois après (soit en fin d'année) sous peine de ne pas être retenu !

La CFDT rappelle, malgré tout, que les salariés de l'ADEME bénéficient, en matière de formation, d'un budget environ trois fois plus important que ce qui est édicté par le code du travail (3,5% de la masse salariale) ; un benchmark réalisé auprès d'autres établissements publics valoriserait cet effort.

### Bilan de la politique sociale 2016

La politique sociale constitue une des trois consultations obligatoires du comité d'entreprise depuis l'application des lois Rebsamen.

C'est un rapport très complet sur les emplois, les effectifs, les salaires, les égalités professionnelles.

On y constate notamment une baisse continue des effectifs (-18 ETP), dont la CFDT ne peut se satisfaire.

Elle a, par ailleurs, alerté la direction sur l'évolution de l'absentéisme depuis plusieurs années et la baisse des « emplois » handicapés.





## Rapport Rapport Sociétal et Environnemental

Il était attendu depuis des années, le voici, le premier rapport RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) de l'ADEME !

L'objectif pour l'ADEME est de mettre en cohérence nos actes avec nos missions (c'est ce que demandent les élus CFDT depuis de nombreuses années...).

Ce premier rapport est un bilan de l'existant et la mise en avant d'axes de progrès car « on ne peut pas tout bien faire dès le 1<sup>er</sup> premier rapport » et de fait, il nous reste de la marge pour progresser.



La CFDT se félicite de l'engagement de la direction vers la RSE, de la mise en place d'une équipe dédiée et note avec satisfaction que les points positifs sur l'aspect « ressources humaines » concernent la convention de travail et l'accord ARTT... Hélas, il nous semble bien que ce soit eux que la direction veuille remettre en cause !

## Information de juin sur le projet RH2020

Un nouveau chantier (n°8) dans le cadre du projet d'entreprise, le Projet « RH2020 ».

De quoi s'agit-il ? Construire une feuille de route des ressources humaines, pour prendre la suite de celle de 2013. Oui, pourquoi pas ?

Toutefois, lors d'une réunion sur ce sujet avec les trois organisations syndicales de l'ADEME, le Président Bru-

no Lechevin a indiqué qu'il souhaitait revoir la convention de travail et l'accord ARTT au terme des trois phases suivantes :

- ▶ consultation des salariés sur chaque site, démarche en cours ;
- ▶ structuration pour alimenter une feuille de route stratégique ;

▶ négociation, début 2018, sur la stratégie proposée.

La direction demande aux élus du personnel de lui faire confiance sur ce projet mais quels en sont les objectifs précis ?

La CFDT reste très inquiète.

## Et celle de juillet, toujours sur le projet RH2020

Le président et le DRH nous ont présenté l'avancement de la démarche RH 2020, en reprenant l'argumentaire qui nous est maintenant familier : nos règles conventionnelles de travail ne sont plus adaptées à notre époque, place aux jeunes, il faut réviser tout cela dans un esprit d'amélioration, et en respectant les phases de concertation interne, puis d'info-consultation encadrées par la loi !

On peut saluer les bonnes intentions affichées et la qualité des informations transmises via le bilan RH sur les 3 dernières années.

Mais les salariés savent que depuis 30 ans, tous les « progrès » en matière d'organisation du travail aboutissent à un laminage lent et inéluctable de la qualité de vie au travail et des rémunérations, surtout dans le secteur public.

Pourquoi donc lancer une telle initiative, si ce n'est pour anticiper avec habileté une vague de nouvelles contraintes qui va nous être imposée en tant qu'opérateur de l'État, via un nouveau « triennal » (= réduction des postes) ?

D'autant que la CFDT remarque que les conditions actuelles n'empêchent pas les adémiens d'être très créatifs et agiles.



Nous ne sommes pas dupes, surtout que la direction évite soigneusement de lier cette initiative RH 2020 aux orientations stratégiques et à la politique sociale, qui doivent être vues par les représentants du personnel pour faire d'éventuelles contre-propositions. Il s'agit donc clairement de cantonner les IRP (CA, CE, DP et CHSCT) à un rôle consistant à regarder passer les trains...

C'est pourquoi la CFDT a lancé une action forte visant à apporter aux salarié-e-s une information très complète sur nos conditions actuelles de travail, afin qu'ils se fassent une bonne idée des mesures concrètes dont ils bénéficient tous les jours.

Ce qui leur permettra, au moment de la concertation (le Tour de France), d'émettre leur position sur celles-ci et d'en proposer d'autres pour les améliorer.

Ensuite viendra, début 2018, le temps de la négociation et de la mobilisation...

## Réorganisation de la DESRI : Pour quoi faire ?

La direction a présenté, lors du CE de Juillet, le projet de réorganisation de la DESRI. À la lumière du document présenté, les élus s'interrogent sur les motivations qui guident cette réorganisation.

La direction a tenté de les préciser en séance: il est aujourd'hui indispensable d'intégrer deux éléments contextuels majeurs :

- ▶ Faire évoluer les missions de la DIA (il faut en effet disposer de moyens pour accompagner les 600

dossiers engagés) et en même temps préparer le PIA 3.

- ▶ Par ailleurs, la direction souhaite que le continuum recherche-innovation-diffusion soit plus lisible ainsi que les travaux transversaux intensifiés.

Les élus du CE font remarquer que la méthode employée n'est pas lisible pour les salariés concernés et les élus. En effet, la direction ne fait aucun diagnostic mais propose déjà une trame de réorganisation... Le

document remis n'évoque jamais les impacts de cette réorganisation sur les salariés.

Au regard de ces constats, les élus ont voté à l'unanimité une [motion](#) visant à arrêter le processus actuel afin de définir une méthode concertée de réorganisation au sein de la DESRI. La direction ne partage pas cette vision et confirme qu'elle va poursuivre le processus...

Les élus CFDT espèrent que cela ne se fera pas sous la contrainte et autoritarisme.

## Bilan CHSCT : Des conditions de travail... difficiles

Les élus du CE ont échangé avec la direction sur le bilan 2016 du CHSCT, un très gros document qui fourmille d'indications précieuses.

En préambule, ils ont soutenu une alerte officielle des collègues membres du CHSCT sur leur charge de travail : cela fait plusieurs années que l'activité de cette instance croît mais en 2016 entre la fusion des régions, CFA et autres déménagements, elle a atteint un record : à côté des 4 réunions ordinaires, 7 réunions extraordinaires ont eu lieu !

Cela fait malheureusement penser à l'augmentation des températures moyennes sur le globe car nos collègues s'inquiètent de ne voir, depuis début 2017, qu'une aggravation du phénomène.

La CFDT a interpellé la direction sur ce qu'elle comptait faire concrètement pour pallier ce problème : la direction répond qu'elle verra individuellement, si besoin, les hiérarchiques des collègues élus au CHSCT ! On ne peut que regretter l'inanité de cette réponse.

Concernant le bilan lui-même, les élus CFDT ont noté :

- ▶ que la direction dit que côté absentéisme on est plutôt meilleur (donc moins absent) que les entreprises de services (métier comparable). Intéressant... ;

- ▶ que la direction trouve que l'accord sur la qualité de vie au travail et la prévention des RPS, (négocié et signé par la CFDT), amène des résultats intéressants grâce au travail pluri-disciplinaire entre direction, médecins du travail, assistante sociale et psychologue du travail ;

- ▶ que ces professionnels, justement, relèvent comme chaque année que tout n'est pas rose pour les adémiens. Les médecins, la psychologue du travail ainsi que l'assistante sociale pointent dans leurs bilans annuels des sujets récurrents : charge de travail, stress, perte de sens, manque de reconnaissance, problèmes avec l'encadrement, perte de qualité du travail par mail par rapport au face-à-face, déficit d'accompagnement au changement (lors des réorganisations notamment)...

Nous avons particulièrement insisté sur le manque de suivi des EIH (études d'impact humain) réalisés lors des réorganisations récentes.



