

A L'ORDRE DU JOUR : EVALUATION DE L'ORGANISATION DE LA GESTION, TEMPO ET ACTUALITES

Résultats de l'évaluation de l'organisation de la gestion

130 pages de rapport – 46 de présentation, révélant, en synthèse, l'inadéquation missions / moyens, notamment le déséquilibre entre personnel permanent et personnel temporaire.

L'évaluation de l'organisation était attendue, d'autant plus que cette réorganisation mise en œuvre en 2021 avait été citée dans **4 motions d'alerte du CSE**. Cette réorganisation s'était déroulée dans un contexte de forte charge de travail, forte charge mentale et suppressions de postes de gestion (-14% de fin 2018 à fin 2021), générant une forte souffrance au travail. Cette réorganisation a été l'élément déclencheur (sans en être le seul), d'une alerte pour risque grave.

Deux réorganisations ont été évaluées : les collectifs de gestion inter UG (mutualisation) et la cellule de paiement centralisée.

Soulignons que 250 contributions ont été reçues, l'évaluation suscite de l'intérêt, et pour cause. Notre Secrétaire Général salue l'exercice et la participation des gestionnaires. Il ne peut cependant rester que 30 minutes sur l'1h30 dédiée à la restitution. Dommage, nous aurions aimé qu'il réponde à nos questions en tant que chef d'orchestre.

Premier constat : L'évaluatrice insiste sur la difficulté de l'exercice car des indicateurs factuels de suivis manquent. Encore une affaire de thermomètre qui ne peut pas prendre la température ?

Deuxième constat : La mise en œuvre de cette réorganisation n'a pas été optimale en particulier par manque d'implication du chef d'orchestre.

En conséquence :

- Manque d'adhésion à ce projet de réorganisation, manque de sens, manque d'incarnation.
- Le sens et les objectifs attendus sont flous, par conséquent, les ressentis dominent. Tantôt + ou tantôt – et difficile de se mobiliser individuellement et collectivement quand on ne connaît ni le cap visé ni le capitaine.

Même si les turbulences en lien direct avec sa mise en place sont maintenant passées, la réorganisation ne peut pas être considérée comme achevée. En particulier, le choix des collectifs de gestion (mutualisation) doit encore faire ses preuves. Cela signifie que si ce choix est confirmé, il doit être encore porté/accompagné/animé par la Direction dans sa mise en œuvre.

Troisième constat : cette évaluation de la « fonction gestion » ne concerne pas que les métiers de la gestion, mais aussi les instructeurs et les managers.

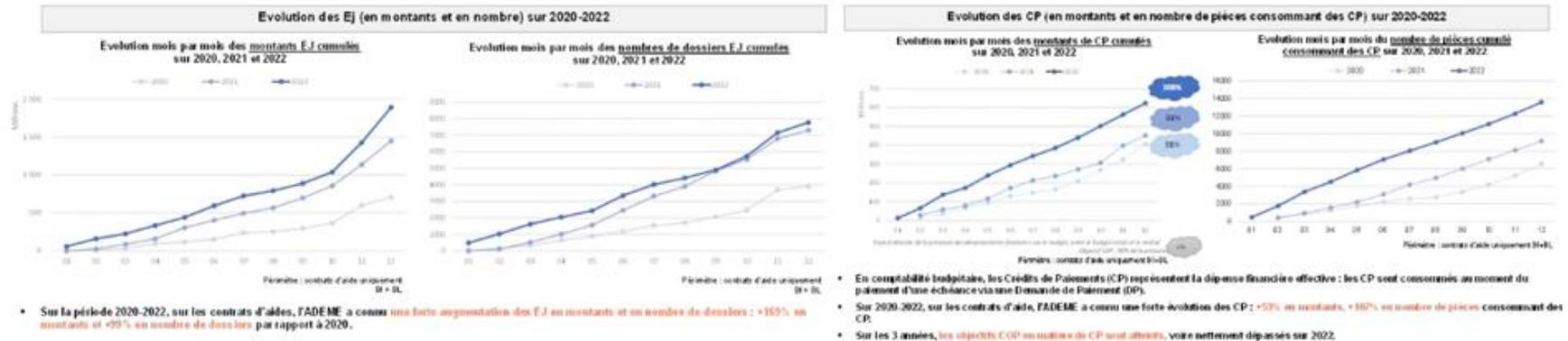
Il faut clarifier le rôle des uns et des autres, notamment aux frontières des missions :

Exemple 1 : articulation RAJ / Managers: RAJ en responsabilité des dossiers et de la charge de travail alors qu'ils et elles ne sont pas hiérarchiques, jusqu'où vont leurs responsabilités ?

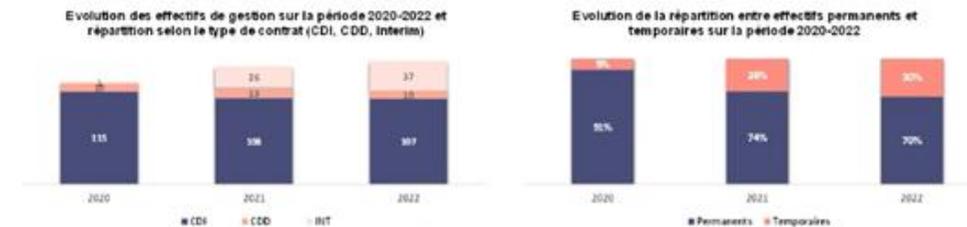
Exemple 2 : les échéances dépassées relèvent-elles de la responsabilité des gestionnaires sur site, des instructeurs ou de la cellule paiement ?

PREAMBULE

Evolution de l'activité de l'ADEME sur 2020-2022 ; évolution des effectifs de gestion



Evolution des effectifs de gestion (enquête ETPT)
Période : l'ensemble des effectifs de gestion, sans possibilité d'écarter les ETPT dédiés aux aides ou les ETPT dédiés aux achats et/ou aux fonctions administratives hors gestion (secrétariat, etc.).



- Les effectifs de gestion ont globalement augmenté sur la période 2020-2022, passant de 126.9 ETPT à 153.2 ETPT, soit +22%.
 - Cette augmentation est principalement liée au renfort d'interimaires (Plan de Relance, France 2030).
 - Les effectifs permanents ont quant à eux diminué, en absolu et en proportion dans l'ensemble des effectifs de gestion.
- A noter : le recours à des contrats temporaires (dans le cadre du Plan de Relance) ne concerne pas exclusivement les fonctions de gestion, mais également la population des instructeurs.

Et maintenant ?

Que va proposer la Direction ? Le 13 mars, un COMEX élaborera des propositions. Ce plan d'action sera présenté au CSE en avril ou mai.

Le Sne insiste sur les autres chantiers impactant la Gestion (nouveaux Fonds, loi 3DS,...) et regrette une décision autoritaire prise d'en haut pour centraliser les paiements et croire que de nouveaux outils résolvent seuls les difficultés.

Cette réorganisation n'a pas fait l'objet d'une concertation et a conduit à de nombreuses motions du CSE, jusqu'à l'alerte pour « risque grave » de l'été 2021. Comment donner du sens à cette organisation ? Les disparitions de postes de gestion continuent et certains contrats sont désormais orphelins. Il en va de la notoriété de l'ADEME vis-à-vis des bénéficiaires d'aide.

Intervention de Ruven Gonzalez, élu Sne-FSU et secrétaire du CSE :

« Les directeurs lancent des alertes. Les RAJ lancent des alertes. Tout le monde se fatigue. Et on ne peut plus revenir en arrière. La résilience a ses limites. L'organisation ne permet plus de résoudre ces problèmes de gestion à force de mutualiser et centraliser. Ici, une gestionnaire pour 12 instructeurs démissionne. Est-elle remplacée ? Non. Comment cela va-t-il se terminer ? Trois mois après personne ne le sait. Là une gestionnaire fonds chaleur pour 4 instructeurs part en retraite. Est-elle remplacée ? Non. Comment cela va-t-il se terminer ? Personne ne le sait. C'est du concret, c'est de l'opérationnel que nous attendons désormais. »

La priorité pour le Sne : que les collègues ne retombent pas dans la souffrance au travail générée en 2021 par tous les chantiers conduits en Lean management (dont méthode agile). Motion réorganisation de la gestion votée au CSE.

Tempo : Focus sur la Gestion des Temps et Absences (GTA)

- 856 tickets liés à la gestion des temps et absences dont 509 tickets non clos
- 130 autres tickets TEMPO dont 46 non clos

Un gros travail a été conduit par la DRH en 2022 et tout semblait au point en décembre. Mais au moment de la mise en production de la gestion des temps et absences (GTA), un certain nombre de régressions ont été constatées par la DRH.

Ne sont pas résolus à ce jour : les demi-journées d'absence, les déplacements, les contingents (plusieurs compteurs manquent ou contiennent des erreurs) ... La DRH a une connaissance fine des dysfonctionnements et les collègues en première ligne font tout ce qui est possible pour gérer avec les moyens dont ils sont dotés.

Mais que se passe-t-il ?

Le Sne constate que le problème ne vient pas de la DRH mais du prestataire et a demandé que la DRH informe très rapidement et régulièrement le personnel (et non uniquement les managers) de ce qui ne fonctionne pas et des solutions de contournement à mettre en œuvre (mail de prise de congés, déplacement). La DRH manque de visibilité de la part de son prestataire. Un Zoom RH et deux guides « Temps Partiel : prises de congés », « déplacements OTT » et « Déplacement FJ » vont être mis en ligne précisant ce qu'il faut déclarer dans TEMPO lors de congés ou déplacements. Un webinaire est programmé le 17 mars.

Décus par l'ergonomie de TEMPO ?

Désolés mais il faudra « faire avec ». Des ergonomies plus sympas/adaptées étaient proposées par d'autres prestataires, mais ces derniers n'ont pas été sélectionnés. Question de budget ? **Peut-être ! Le Sne regrette que n'aient été estimés ni les coûts globaux lorsque l'ensemble de l'ADEME essaye de s'y retrouver dans ses compteurs et interfaces, ni les coûts humains de nos collègues de la DRH à la peine.**

Régularisation de congés pas ou mal posés ? Cela sera possible par le salarié lui-même jusqu'à 60 jours après les congés : par exemple remplacer un CP par une RHD.

Cas particuliers : CDD, Temps partiel, CET, Intérimaires...

Les cas particuliers sont bien identifiés de la DRH et donc les points de vigilances dans TEMPO également. Ils feront l'objet de fiches spécifiques en cours de rédaction afin de détailler l'état des lieux et la marche à suivre pour régulariser les situations.

Maintenant que nous en sommes là, suivons les communications qui nous sont transmises et la résolution progressive de chacun de ces dysfonctionnements, priant pour que les solutions à un problème n'engendrent pas d'autres problèmes ailleurs.

Les actus

Vote de budgets et de moyens humains pour le Fonds Vert

L'ADEME a demandé 35 CDD « hors plafond » pour le Fonds Vert. Il y a un risque que la Direction du Budget propose plutôt des intérimaires.

France 2030 : Une dizaine d'AAP nouveaux est proposée à l'ADEME. Le DGD annonce qu'il n'acceptera pas ces missions sans renforts au moins sous forme de CDD OD.

Partenariats

Avec la BPI : calage en cours pour que l'offre BPI et l'offre ADEME pour accompagner les PME soient complémentaires et non pas concurrentes.

Avec l'ONF pour les forêts domaniales et communales, en complément des discussions compliquées concernant les forêts privées où nos « exigences environnementales » passent mal auprès du ministère de l'agriculture.

Région Grand-Est : la convention de gestion est signée dans le strict cadre de la loi 3DS. L'ADEME garde le pilotage stratégique.

Fonds Vert. Biodéchets et Fonds friches (vocation à être pérennisé), l'ADEME agit déjà donc autant faire partie des dispositifs. "L'investissement vaut le coup".

Mais en attendant, intérim, au mieux CDD.

Sur tous ces sujets, soyez-sûrs que nous rappelons systématiquement que l'adéquation missions / moyens humains est au cœur de la qualité de vie au travail et surtout le gage de l'image de l'ADEME. En amont, ce sont des points de vigilance, pendant et en aval, ce sont des motions préparées en intersyndicale et souvent votées à l'unanimité, pouvant conduire jusqu'à l'alerte pour risque grave pour les équipes.

Adhérez au Sne-FSU ! Adhérer à un syndicat c'est participer à des choix collectifs.

Le Sne défend les salarié.es et nos missions. Le Sne travaille de façon collégiale, démocratique et transparente.

Rejoignez-nous si vous voulez que votre voix soit entendue et compte.