

1) CGT

Télétravail et titres restaurant

Coronavirus ou non, la loi n'a pas changé sur ce point : même en période de confinement, un salarié qui est en télétravail doit conserver les mêmes droits que s'il exerçait au sein de son entreprise. Si ce salarié bénéficiait de titres-restaurants avant la période de confinement, il conserve ce droit, quel que soit le lieu où il se trouve. (Cf. confirmation par l'Urssaf, lien ci-dessous).

Le télétravailleur étant un salarié comme un autre, il doit bénéficier des titres restaurants.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/attribution-de-titres-restaurant.html>

Même s'il y a une suspension de la distribution pour cause de covid-19, les chèques restaurant devront être distribués en totalité à la fin du déconfinement.

Nous demandons à la direction d'effectuer la distribution des chèques restaurant depuis le 16 mars 2020, dès lors que les salariés éligibles aux titres restaurant pourront à nouveau travailler dans les locaux de l'ADEME.

Réponse :

La règle édictée par l'URSSAF, basée sur le principe de l'égalité de traitement, est que si des titres restaurants sont délivrés dans l'entreprise, les télétravailleurs doivent également en bénéficier. Or, du fait du confinement généralisé et, en conséquence, de la fermeture des restaurants d'entreprise, la distribution des titres restaurants a également été suspendue pendant cette période. Il convient de rappeler que la direction n'a aucune obligation légale de prendre en charge financièrement le déjeuner des salariés. La direction a néanmoins décidé de compenser le surcoût lié au télétravail généralisé (notamment les coûts d'alimentation) en octroyant une indemnité forfaitaire de 100 € nets par mois pour toute la période concernée.

2) CGT

Compensation financière liée au télétravail

L'article 6.2.5 de l'accord relatif au télétravail prévoit une compensation financière.

Article 6.2.5 - Compensations financières de frais liés au télétravail

Le télétravail génère des coûts annexes potentiels (assurance, électricité, chauffage...); une indemnité journalière forfaitaire de 6 euros bruts par journée télétravaillée (3 euros bruts par demi-journée) sera versée au télétravailleur sous réserve d'être rémunéré par l'ADEME. Cette indemnité est soumise à cotisations sociales et à impôt.

Les journées télétravaillées ouvrent droit à l'acquisition des titres restaurants.

Pour ceux qui ne bénéficient pas des titres restaurant, l'indemnité est majorée d'un montant correspondant à la part patronale des titres restaurant (5,43€ en 2019) par journée télétravaillée (comportant une pause méridienne) afin de compenser les coûts de restauration du salarié.

Accord télétravail

10 / 12

Depuis la mise en télétravail de l'ensemble des salariés de l'ADEME à la date du lundi 16 mars 2020, les consommations énergétiques et les consommations en eau des locaux de l'ADEME sont réduites au minimum. En effet, actuellement, hors climatisation des serveurs informatiques sur les sites de l'ADEME qui consomment de l'énergie, les chauffages ont été coupés et les consommations électriques réduites au strict minimum, de même pour les consommations en eau réduites à néant. Il en est de même pour toutes les prestations liées au nettoyage des locaux qui ont été suspendues.

Par contre, au domicile des salariés, les dépenses énergétiques ont fortement augmenté : chauffage, électricité, gaz et eau de par la présence 24h/24h au domicile.

A ces dépenses au domicile des salariés s'ajoutent celles pour confectionner les repas de midi dont la part patronale n'est plus versée pour les salariés bénéficiant d'un restaurant collectif.

Nous demandons à la direction :

- Le versement pour tous les salariés en télétravail de l'indemnité forfaitaire journalière de télétravail de 6€ brut durant la période de confinement et au-delà dans l'attente de la reprise physique sur les sites de l'ADEME.
- Le versement de l'indemnité de 5,55 € pour les salariés éligibles à la restauration collective.

Réponse :

Le télétravail mis en place dans cette période exceptionnelle répond au dispositif du télétravail « occasionnel » instauré par l'accord sur le télétravail et pour lequel il est prévu que « les jours de télétravail ne s'imputent pas sur le contingent annuel du télétravail récurrent et n'ouvrent pas droit à l'indemnisation prévue à l'article 6.2.5. du présent accord ».

Comme précisé à la question précédente, la direction a néanmoins décidé la mise en place d'une indemnisation forfaitaire à hauteur de 100 € nets par mois pendant cette période.

3) CGT

Arrêt maladie et/ou chômage partiel pendant la crise du covid-19 pour les personnes vulnérables

Le Haut Conseil en Santé Publique considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection à SARS-CoV-2 sont les suivantes et relatives aux salariés :

- les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer sous traitement.

Malgré l'absence de données dans la littérature en raison d'un risque présumé compte-tenu des données disponibles sur les autres infections respiratoires sont également considérés à risque :

- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise : -médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, -infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm3,-consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,-liée à une hémopathie maligne en cours de traitement,
- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²) par analogie avec la grippe A (H1N1) 09.

Question : si un salarié de l'ADEME est considéré comme personne à risque eu égard aux définitions ci-dessus et n'est pas en arrêt maladie, que se passera-t-il après le 11 mai 2020 ou plutôt dès lors que certains salariés pourront reprendre physiquement le travail dans les locaux de l'ADEME, probablement autour de la mi-juin ? Notamment si le salarié refuse de reprendre le travail au motif qu'elle est une personne vulnérable ? Que compte faire la direction pour ce ou ces salariés ?

Réponse :

Le dispositif de chômage partiel n'est pas ouvert à l'ADEME. En l'état de la situation, un retour de tous les salariés dans les locaux de l'ADEME n'est envisagé qu'à partir du 15 juin et de manière progressive. Le télétravail restera donc la règle alternative pour l'ensemble des salariés, et ce, y compris après le 11 mai, indépendamment des critères médicaux rappelés dans la question.

4) CGT

Outil de suivi de la charge de travail

L'outil TEMPOOK pour mesurer la charge de travail a été mis en place en 2019. Cet outil est censé quantifier la charge de travail mais ses multiples dysfonctionnements (Cf. les réclamations CSE du 18 février 2020), en font une charge mentale supplémentaire pour les salariés.

Question : la direction va-t-elle se rendre à l'évidence sur le fait que cet outil ne sert à rien et au contraire demande du temps ô combien utile pour le renseigner sachant que nous perdons de nombreux postes depuis 2012 à l'ADEME. Quand cet outil inutile sera-t-il abandonné ?

Réponse :

Avant de tirer des conclusions hâtives sur l'intérêt et le fonctionnement de ces outils, il convient tout d'abord d'en faire l'évaluation. La DRH mène actuellement cette évaluation et, si des ajustements sont nécessaires, ces derniers ne seront décidés qu'à l'issue de l'évaluation. Nous maintenons notre instruction d'utilisation en particulier pendant cette période où beaucoup de salariés déclarent une charge de travail importante. C'est un support pour parler de cette question avec son manager.

5) CGT

Prime COVID pour les fonctions support

La direction pourrait-elle reconnaître la forte implication notamment des fonctions supports dans ces conditions nouvelles de télétravail qui nous ont été imposées et particulièrement difficiles à plusieurs titres (famille, santé, logistique).

Question : la direction pourrait-elle prévoir une prime COVID pour ces salariés des fonctions support ?

Réponse :

Dans un contexte national compliqué pour l'emploi et la mise en place massive de l'activité partielle qui a entraîné une réduction de salaire pour nombre de salariés, l'ADEME a maintenu à 100% la rémunération de l'ensemble des salariés quel qu'ait été l'engagement individuel de chacun dans cette période, y compris pour ceux ayant bénéficié d'une autorisation exceptionnelle d'absence. Cela étant rappelé, la direction n'a pas prévu de mettre en place de prime COVID.

6) CGT

Prise en compte du vélo dans le cadre du plan de déconfinement

Le vélo est un mode de déplacement qui permet de maintenir une distanciation sociale. La question des déplacements après la période de confinement se pose. Outre l'appréhension des salariés parisiens et angevins de réinvestir des espaces partagés, les transports en commun ne pourront pas absorber les mêmes flux avec les nouvelles contraintes d'espace nécessaire entre les passagers. Il y aura probablement une division par deux des capacités de transport. De nombreuses collectivités envisagent de créer des pistes cyclables temporaires pour absorber le flux de vélos supplémentaires. Dans ces conditions, il est fort probable que le nombre de salariés adémiens venant travailler en vélo augmente. Or les parkings vélos sur la majorité des différents sites de l'ADEME sont presque à saturation.

Questions : la direction envisage-t-elle d'augmenter ou d'aménager rapidement les locaux vélos sur les sites de l'ADEME ? Si oui quel en sera le planning de réalisation ? Quand reprendront les négociations sur le plan mobilité à l'ADEME ?

Réponse :

L'aménagement des locaux ne peut faire l'objet d'une réponse globale et doit être envisagé localement avec chaque responsable de site. Ces sujets impliquent également des discussions avec les propriétaires, gestionnaires ou autres locataires. Il est donc peu probable que ces aménagements puissent être faits rapidement. Il n'y a pas de date précise à ce jour pour les négociations sur le plan mobilité.

7) CFDT

Absence autorisée rémunérée par journée ou demie-journée

Avec l'ouverture partielle des écoles, un conjoint qui peut ne plus être en télétravail, les salariés avec des enfants vont se trouver en situation de travail encore plus compliquée qu'en période de confinement total.

Les salariés souhaitent pouvoir afficher un planning d'indisponibilité pour des demies journées, voire des journées, même s'ils pourront se mettre en télétravail en mode dégradé, tel que proposé par la direction. Cette transparence d'affichage serait de nature à permettre une meilleure organisation, notamment pour la planification de réunions. Cela rendra le télétravailleur plus serein. Il ne se sentira plus obligé de travailler de 5 à 8h du matin et de 20h à 23h le soir.

La CFDT demande à la direction d'ouvrir cette possibilité d'absence autorisée rémunérée, par demie journée ou journée, jusqu'au déconfinement total.

Réponse :

Dans le cadre de l'organisation du travail pendant cette période, les salariés en contact étroit avec leur manager, organisent au mieux leurs journées de télétravail (horaires décalés, période d'indisponibilité pendant la journée...). Il n'y aura pas d'ouverture du dispositif d'absence autorisée rémunérée à la demi-journée. Nous rappelons le maintien du salaire plein et entier pendant cette période.

8) CFDT

Travail à temps 'thérapeutique' et congés divers

Ce terme peut recouvrir plusieurs appellations, notamment : 'travail léger' ou 'temps partiel pour raison médicale'.

- a) La quotité de travail est-elle modifiée lorsque le salarié passe en temps thérapeutique ?
Nous vous remercions de nous communiquer les articles du droit du travail ou sécurité social sur lesquels s'appuie votre réponse.

Réponse :

L'activité de reprise est bien à temps partiel. Dans notre SIRH, cela se traduit par le maintien de la quotité de travail précédent l'arrêt de travail et la pose de jours d'absence pour mi-temps thérapeutique. La rémunération est bien maintenue comme si le salarié était présent, l'ADEME pratiquant la subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale.

Outre les dispositions du Code du travail sur le temps partiel (article L.3123-1 et suivants), le temps partiel thérapeutique est régi par les dispositions de l'article L.323-3 du Code de la sécurité sociale.

- b) Comment s'acquiert les droits à RTT et à congés payés pour un salarié en temps thérapeutique ?

Réponse :

Les droits à RTT sont acquis à concurrence des jours travaillés, soient 7 jours de travail pour une demie journée de RTT.

- c) Quelles sont les modalités de pose des congés payés et RTT pour un salarié en temps thérapeutique ?

Réponse :

Le salarié pose ses droits CP et RTT sur des jours ouvrés et hors absences pour mi-temps thérapeutique. Par exemple un salarié posera 2,5 jours de congés ou RTT pour avoir une semaine de congés s'il exerce une activité à temps partiel thérapeutique de 50 %. Pour cette raison, lors du passage en mi-temps thérapeutique les droits à CP subissent une proratisation. A la fin du mi-temps thérapeutique, les droits à CP sont déproratisés de façon à respecter la règle d'acquisition et de pose de 6 semaines par an à l'ADEME.

- d) Comment les droits acquis en RTT et CP par le salarié en temps thérapeutique, sont-ils comptabilisés dans le CET ?

Réponse :

Les droits acquis RTT et CP sont versés en équivalent temps plein dans le CET et seront également rémunérés en équivalent temps plein le cas échéant.

- e) Selon quelles modalités, les CP acquis en année N-1 alors que le salarié n'était pas en période de temps thérapeutique, peuvent-ils être posés durant la période de temps thérapeutique ? (Gestion des reliquats de congés année N qui peuvent être pris jusqu'au 31/05 N+1)

Réponse :

Les CP N-1 peuvent être posés sur des jours ouvrés théoriques hors absences mi-temps thérapeutique et sont proratisés de la même manière que les CP N.

- f) Sur quelles bases s'effectue le paiement des jours acquis en N-1 et mis dans le CET alors que le salarié n'était pas en temps thérapeutique ?

Réponse :

Les jours CP N-1 non pris doivent être déproratisés avant le dépôt dans le CET pour être valorisés en équivalent temps plein.

9) SNE

Indemnisation du télétravail COVID 19 pour les MAD

Comme les autres salarié.e.s, les MAD ont droit aux chèques restaurant. Actuellement, personne ne touche de chèques restaurant, mais les MAD risquent de ne pas, non plus, toucher l'indemnité forfaitaire de participation aux frais de repas dans le cadre du télétravail COVID 19, décidée par Arnaud LEROY lundi 4 mai 2020. Il est rappelé que les MAD font partie de notre communauté de travail.

Comment les salarié.e.s non directement rémunéré.e.s par l'ADEME (par exemple les MAD) pourront-elles et pourront-ils toucher cette indemnité ?

Réponse :

Comme rappelé dans la question, les MAD ne sont pas rémunérés par l'ADEME. Il est donc matériellement impossible de leur verser l'indemnité forfaitaire mise en place par la direction. Il a donc été décidé de leur attribuer une somme équivalente en titres restaurants (sur la part patronale) à l'issue de la période de confinement.

10) SNE

Objectifs 2020 des EIA

La campagne des EIA se termine et le déconfinement n'est pas encore d'actualité à l'ADEME. De nombreux salarié.e.s doivent télétravailler en « mode dégradé » : un mois de travail ne permet pas toujours de réaliser les objectifs d'un mois de travail dans l'EIA. Est-il possible de revoir les objectifs fixés dans la mesure où ils seront parfois difficiles à atteindre ?

Réponse :

Une fois validé, l'EIA est ouvert à la modification à tout moment dans l'année. Il est donc possible, dans le cadre d'une discussion avec son manager, de réviser les objectifs et le nombre de jours qui leur sont alloués que ce soit pendant ou après la période de confinement.

11) SNE

Télétravail et garde d'enfants COVID

Certain.e.s salarié.e.s cumulant télétravail en confinement ET garde d'enfants sont en difficulté. Elles et ils se sentent débordé.e.s et culpabilisent de ne pas s'occuper comme elles et ils le voudraient de leurs enfants d'une part, et de ne pas faire le travail correctement d'autre part. La Direction peut-elle rappeler les différentes

modalités possibles (télétravail dégradé, allègement de la charge de travail, autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée, congés,...) et leurs conséquences ?

L'objectif est de ne pas laisser seul.e.s les salarié.e.s et leurs hiérarchiques pour traiter ces situations difficiles. Les modalités doivent être présentées clairement pour tous.

Réponse :

Depuis le 13 mars, l'ensemble des salariés de l'ADEME est en télétravail. Compte tenu de la fermeture concomitante des écoles et collèges, la direction a invité les salariés ayant des enfants à privilégier le télétravail y compris en mode dégradé, et ce, afin de maintenir un lien avec l'activité professionnelle. Ces salariés peuvent donc, dans le cadre d'une discussion avec leur manager, organiser leur journée de télétravail (horaires décalés, période d'indisponibilité dans la journée...). A défaut, pour les salariés dont le télétravail y compris en mode dégradé s'avère vraiment impossible, ils ont eu la possibilité de se placer en autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée.

Avec la réouverture progressive des écoles puis les vacances d'été, l'ensemble des salariés sera en capacité de télétravailler. En fonction de la situation, les salariés devront adapter leurs journées de télétravail aux contraintes notamment scolaires dans les conditions rappelées ci-dessus. Les autorisations exceptionnelles d'absence ont donc vocation à disparaître progressivement avec la reprise d'activité en présentiel.

12) SNE

L'ADEME en BREF

Le SNE demande la réécriture de la présentation de l'ADEME « L'ADEME en bref » figurant sous : <https://www.ademe.fr/lademe>, sous <https://www.ademe.fr/lademe/presentation-lademe> et dans la plupart des publications de l'ADEME :

- La suppression de la référence au « gaspillage alimentaire », promise au CSE de janvier 2020.
- La réécriture de cette présentation au féminin (cf les bonnes pratiques en vigueur éditées en 2006 par le HCEFH). Soit grâce à l'écriture inclusive : « A l'ADEME, nous sommes résolument engagé.e.s », « nous mobilisons les citoyen.ne.s », etc... Soit en reformulant le texte : « L'ADEME est résolument engagée », « nous mobilisons citoyennes et citoyens », etc...

Réponse :

L'écriture de l'ADEME en bref va effectivement évoluer. L'écriture inclusive ne sera pas retenue car elle constitue un frein à la lecture. Néanmoins vos autres propositions sont notées pour l'évolution de l'ADEME en bref.

13) SNE

Métiers au féminin

A l'image des bonnes pratiques en place dans l'écriture des « Offres de postes », le SNE demande au SRH d'être particulièrement vigilant sur les intitulés féminisés de métiers qui ne sont pas des métiers féminins : par exemple sous OscarH, nous en référons obligatoirement à UNE chargée de formation interne, même s'il est masculin.

Réponse :

Après une recherche approfondie, nous pensons avoir identifié ce dont vous voulez parler. A priori, ce ne sont pas « les » intitulés mais un seul, celui faisant mention du nom du chargé de formation interne dans l'onglet « autres données » de « mes données contractuelles » sous OscaRH. Cette dénomination existe depuis toujours et ne semble pas avoir perturbé plus que cela jusqu'ici. En tout état de cause, d'autres travaux sont prioritaires sur la résolution de cette dénomination.

14) SNE

Effectifs au 31/12/2019

Le « Bilan annuel 2019 de l'ADEME » diffusé en externe fait état d'un effectif de 1256 personnes, alors qu'il n'est que de 1156 personnes, en décroissance, à fin 2019 dans la BDES. Le SNE demande de corriger ce bilan

diffusé à l'extérieur.

Réponse :

Il s'agit en fait du rapport annuel 2019 de l'ADEME qui est en cours de relecture et donc pas encore diffusé à l'externe. S'agissant de l'état des effectifs, la coquille (il s'agit d'une erreur de frappe) relevée sera corrigée avec la valeur de 1156 personnes.

15) SNE

Usage des locaux et équipements ADEME par ADEME Investissement

ADEME Investissement est une société déclarée par la Direction comme totalement indépendante de l'ADEME. Or, pour des raisons semble-t-il budgétaires, cette société sera implantée à l'intérieur même des locaux de l'ADEME. Elle empiètera sur la surface dédiée au personnel du site de Fairway.

Afin d'éviter tout malentendu et des tensions sur l'usage des équipements et des lieux -dont les salles de réunion de l'ADEME déjà extrêmement sollicitées-, nous demandons à avoir connaissance :

- Du contrat d'occupation entre ADEME et ADEME Investissement
- De la durée de cette occupation

Réponse :

Ce sujet ne relève pas du périmètre des réclamations des salariés. La direction sera néanmoins attentive à votre remarque et la transmet à la DIAL en charge des infrastructures et équipements.

16) SNE

Inscription des heures acquises sur notre compte formation

Dans le Zoom RH de janvier 2020, il est précisé : « Important: Pour ne pas perdre vos heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF, vous devez inscrire celles-ci sur votre compte formation avant le 31 décembre 2020 ». Le Zoom RH explique la procédure de façon très didactique. Mais il est incomplet car il ne précise pas quelle « attestation » fournir.

- La DRH pourrait-elle mettre à disposition une « attestation de droits au DIF » sous OscarH ?
- Par ailleurs, serait-il possible de rappeler aux salarié.e.s l'échéance du 31 décembre 2020 ?

Réponse :

Nous faisons régulièrement de l'information concernant le compte personnel de formation dans les zooms RH.

Les heures DIF acquises au 31/12/2014 sont à retrouver soit dans le portail oscarh du salarié soit sur son bulletin de salaire de janvier 2015 (voir modalités pratiques sur la page 4 du zoom de janvier 2020).

Nous n'avons pas à fournir d'attestation puisque c'est le salarié lui-même qui doit entrer ces heures DIF dans son compte personnel de formation. Rappelons que ce compte ne peut être géré que par le salarié et non par son employeur qui n'y a pas accès.

Pour ceux d'entre vous qui ne l'auraient pas encore fait nous vous conseillons vivement d'ouvrir votre compte personnel de formation afin de visualiser comment on entre les heures DIF acquises à fin 2014.

Nous ferons un rappel supplémentaire sur le sujet dans le prochain zoom RH.

17) SNE

Voitures de service vandalisées

Il s'avère que, dans une DR, les voitures de service sont régulièrement vandalisées, plusieurs fois en 2 ans notamment. Ces incidents génèrent travail administratif supplémentaire, stress et immobilisation des véhicules abimés pour l'équipe.

Questions :

- D'autres sites / DR sont-ils concernés, épisodiquement ou régulièrement par des incidents de vandalisme ? Est-il possible d'avoir un bilan / état des lieux ?
- Quelles sont les solutions envisagées pour que le problème soit définitivement résolu ?
Exemple : confirmer le recours systématique à des parkings sécurisés, voire hautement sécurisés ?
Avoir recours à des modèles de voiture spécifiques ? Équipés d'alarme ?

Réponse :

La DIAL n'a pas connaissance de ces vandalismes mais se tient à disposition des DR pour étudier, le cas échéant, les dispositifs à mettre en place en pareille situation.

18) SNE

Plan de relance – paiement des PME par l'ADEME

Nous constatons avec étonnement que, pour nos achats, l'Agence Comptable applique un délai de paiement systématique de deux mois entre la demande de paiement (DP) et le paiement effectif (DGP), y compris pour les petites entreprises. Pour raccourcir le délai de paiement, on nous demande de justifier que l'entreprise a des problèmes de trésorerie. Connaissez-vous beaucoup de PME qui n'ont pas de problèmes de trésorerie en ce moment ?

Pour le SNE la Direction doit demander à l'Agence Comptable de contribuer au Plan de relance en raccourcissant autant que possible les délais de paiement des PME et des associations.

Réponse :

L'agence comptable ne bloque aucun paiement dans le but évoqué dans la question. Un surcroît de paiements a été adressé aux comptables depuis début mars (1600 demande de paiements en mars 2020 contre 900 en 2019), ce qui a naturellement généré un peu de temps de traitement pour cette équipe qui connaît les mêmes difficultés de confinement que tous les collègues de l'ADEME. Les DGP sont inférieurs dans la très grande majorité. En effet, sauf dossier problématique dans son contenu, toute demande de paiement est traitée sous un délai d'environ 3 semaines côté comptable, s'ajoutant au temps pris côté ordonnateur. De plus, tout fournisseur en difficulté signalé par le gestionnaire est traité en grande priorité.