

Réponses aux réclamations présentées par les élus CSE pour le mois de mars 2020

1) SNE

Comparer les effectifs aux effectifs de référence

Vous diffusez tous les 3 mois aux représentants du personnel un « TABLEAU DES EMPLOIS ADEME ». Les 2 dernières pages (TABLEAU DE SUIVI DES EFFECTIFS PAR UG) contenant la comparaison avec les effectifs de référence ne figurait pas lors de la diffusion du tableau en novembre 2019. Peut-on avoir à nouveau en CSE tous les 3 mois un tableau comparant les « emplois par UG » aux « effectifs de référence par UG » ?

TOTAL Effectif de référence 2016-2017 plus MAD	Effectif réel fin de mois avec MAD	Effectif de référence 2016-2017	Effectif réel fin de mois hors MAD	Décharges de service hors MAD	Réel net hors MAD	Ecart hors MAD	Postes ouverts au TEP hors MAD (*)	Contrats suspendus (déduits de l'effectif)	CDD remplac contrats suspendu s
		a	b	c	d = b - c	e = d - a	f	g	h

Réponse :

Les effectifs de référence ne sont plus gérés par UG mais par direction. En effet, dans un contexte de diminution régulière de nos effectifs, l'unité de compte du service n'est pas adaptée. La gestion des effectifs, pour être efficace, doit s'intégrer dans la GPEC ce qui revient à prendre en compte les départs, les évolutions des métiers et des organisations.... l'échelon direction permet de mieux répondre à ce besoin.

2) SNE

Connaître et suivre les non-remplacements par UG

Sur la base de ce tableau, peut-on avoir aussi tous les 3 mois :

- Une colonne présentant le taux de non-remplacement de poste (départ, mission, congé sans solde, congé CET long...)
- Une colonne présentant le taux de non-remplacement d'arrêt maladie plus ou moins long ?

L'objectif est de disposer d'un outil de suivi transparent, afin d'objectiver les mesures prises pour renforcer les ressources humaines de certaines UG.

Réponse :

En complément de la réponse à Q1, c'est au niveau de la direction que ce type d'information est pertinente, en effet c'est à ce niveau que les moyens doit être pilotés en adéquation aux missions qui leur sont assignées pour réaliser les missions. L'échelon UG est une déclinaison organisationnelle de chacune des directions

A ce stade, il n'est pas prévu de transmettre plus d'information au CSE que celles déjà diffusées

3) SNE

Seuil d'alerte pour la baisse des effectifs d'une UG

Le baromètre social 2019 indique la dégradation de certains indicateurs de bien-être au travail. D'une UG à l'autre, les variations peuvent être différentes. Nous demandons la mise en place par la direction d'un seuil d'alerte :

- Pour les UG à fort taux de non-remplacement de poste (départ, mission, congé sans solde, congé CET long...)
- Pour les UG à fort taux de non-remplacement d'arrêt maladie plus ou moins long

Réponse :

La direction rappelle que l'évolution des effectifs d'une UG ne correspond pas nécessairement à une alerte mais peut correspondre à une évolution des missions de l'ADEME. Les non remplacements de départs définitifs peuvent donc tout à fait s'expliquer sans notion d'alerte. Quant aux remplacements

de départs temporaires ou d'absence (maladie, CET), la doctrine est toujours la même en matière de remplacement d'arrêt maladie et il ne peut donc être question de niveau d'alerte sur ce sujet.

4) SNE

Délai des remplacements d'agents absents

Pourquoi les fiches de poste pour remplacement (congés anticipés, retraites) ne sont-elles pas publiées avant le départ de l'agent concerné, afin de permettre la continuité d'activité ?

Réponse :

Une décision d'ouvrir un poste n'est jamais automatiquement liée à un départ car elle doit s'inscrire dans une perspective GPEC assise sur la priorisation des missions et leur adéquation avec les compétences internes ou à recruter. Il est par conséquent légitime de gérer les situations en prenant un temps de réflexion et d'analyse notamment sur les mouvements de ressources humaines à mettre en œuvre.

5) SNE

Nous constatons la détresse de quelques salariés et plusieurs autres nous témoignent leur grande difficulté face à la multitude de nouveaux outils numériques.

Les nouvelles modalités de travail, notamment celles liées à Admilia, Opale, Tempook, la nécessité d'intégrer sans répit de nouvelles procédures créent des tensions et du mal être.

Au-delà du recours au 99, qui n'est pas à la hauteur des attentes spécifiques des salariés ; Nous demandons à la direction de nous présenter précisément les accompagnements prévus tout particulièrement pour les personnes en grande difficulté.

Réponse :

D'une manière générale, tous les projets d'évolution d'outils ou de processus de travail font l'objet de mesures d'accompagnement des collaborateurs : formations en présentiel pour les utilisateurs principaux, association des utilisateurs en amont et en aval, webinaires, E-learning... dont certaines novatrices comme les jeudis Admilia toutes les semaines pour tous les utilisateurs.

Par ailleurs, le management bénéficie d'une formation spécifique pour accompagner les équipes dans ces évolutions. Ils sont les principaux interlocuteurs des salariés en difficulté et les relais pour faire remonter ces situations auprès de la DRH et des équipes projets afin de répondre aux besoins spécifiques d'accompagnement et de soutien identifiés. Toutes les possibilités d'accompagnement sont ouvertes à partir du moment où un besoin est identifié.

La Direction rappelle qu'elle est sensible au fait que tous les salariés ne sont pas égaux face à la mise en œuvre des nouveaux processus de travail notamment via de nouveaux outils informatiques ou une nouvelle organisation du travail. La Direction est consciente que certains salariés ont plus de réticence ou de difficultés à appréhender ces évolutions. La Direction reste à l'écoute des représentants du personnel concernant des situations individuelles de salariés qui seraient dans cette situation.

6) SNE

La crise du COVID-19 a conduit l'ADEME à demander à quelques-uns de ses salariés de rester chez eux en quatorzaine.

Selon l'évolution de cette crise d'autres salariés pourraient se retrouver également en quatorzaine.

Il s'agit d'une mesure de TT imposée par la crise sanitaire.

La direction peut-elle préciser comment ces jours de TT seront indemnisés ?

Réponse :

Le recours au télétravail dans le cadre d'une quatorzaine correspond à un télétravail exceptionnel, hors contingent (comme le télétravail médical) et ne donne donc pas lieu à indemnisation.