

## Aux CSE de juin et de juillet : une prétendue stratégie avec moins de moyens et plus de missions

### À l'ordre du jour de ces deux CSE

- ✓ Loi 4D, Orientations stratégiques 2021, revue des missions, Chantier des DR à 5 ans,
- ✓ Travaux par cercles : « Adaptation des pratiques managériales, de la vie des équipes et de la transversalité », amélioration du processus subvention,
- ✓ PIA4, augmentation du budget de l'ADEME,
- ✓ Réorganisation de la DECD, déploiement d'Office 365,
- ✓ Budgets 2021 et 2022 du CSE,
- ✓ Enquête du CSE sur les conditions de travail à l'ADEME...



➔ **Les points se suivent et la question du Sne est toujours la même,**

**« Avec quels moyens humains » ?**

**Et toujours la même réponse de la Direction : « On fait avec les moyens qu'on nous donne ».**

### Loi 4D : vente à la découpe de l'ADEME ?

La loi déconcentration, décentralisation, différenciation, décomplexification dite loi « 4D » devrait impacter jusqu'à notre structure même.

 **C'est la première fois qu'un Président de l'ADEME pourtant proche du gouvernement ne comprend pas le gouvernement et s'avoue incapable d'infléchir la politique gouvernementale lorsque celle-ci s'attaque à l'intégrité et au fonctionnement de l'ADEME.**

La loi 4D est prévue au Sénat et à l'Assemblée Nationale à l'automne avec une position assez ferme. Et l'ADEME est seule pour défendre toute alternative. Même l'Association des Maires de France a déclaré qu'il faut renforcer l'autorité préfectorale.

Le Président Arnaud Leroy a mené une bataille auprès des parlementaires contre la mise des DR sous la coupe des Préfets. Il estime ne pas avoir été entendu et se montre pessimiste sur l'issue de la loi.

# Les chantiers se multiplient mais l'équation missions-moyens reste insoluble

Cela ne va pas s'arranger. **Bercy dicte, l'ADEME exécute.**

Aussi, malgré les efforts déployés par les collègues qui investissent de leur temps au sein des différents groupes de travail, les gains envisagés par une organisation révisée et des recherches d'efficacité ne permettent absolument pas de pallier au manque



chronique d'ETP. Et ce n'est qu'un début car le plan de charge qui s'annonce pour 2022 a de quoi faire pâlir. **La Direction nous parle de réduire la charge mais cela reste théorique. En pratique, lorsque la question se pose pour un.e salarié.e, ni la Direction, ni les hiérarchiques ne savent y répondre.**

→ *En parlant de la revue des missions, notre Directeur Général*

*Délégué, Fabrice Boissier précise : « Si on n'avait pas fait ce qu'on a fait en abandonnant ou réduisant des missions, on serait tous en burn out aujourd'hui. ». Mais celles et ceux qui veulent continuer à travailler aussi consciencieusement qu'avant s'approchent du burn-out.*

*Tout particulièrement pour les collègues de la gestion mais pas que...*

Et **Fabrice Boissier de rappeler lui-même le contexte, pour aujourd'hui et à venir :**

« *Le monde a quand même beaucoup changé et ce n'est pas fini. Au Plan de relance et au contexte sanitaire, s'ajoutent **beaucoup de nouveautés politiques*** »

La loi Anti-Gaspillage et économie circulaire et la loi-climat résilience sont en discussion : l'ADEME sera probablement missionnée sur de nouveaux sujets.

→ ***Si nous n'avons pour seule défense que la réponse « le COP et rien que le COP », nous sommes mal partis.***

→ ***Comment, dans un tel contexte, peut-on encore parler de qualité de vie au travail, d'agilité ou de motivation ? L'équation est insoluble, pourquoi, dans une agence technique, ne voit-on pas l'évidente réalité ? Nous ne sommes pas en capacité d'assurer nos missions à court terme, la catastrophe sociale est imminente à l'ADEME. La coupe est déjà pleine.***

## Chantier des DR à 5 ans : késako ?

**En résumé, il s'agit de transformer notre expertise technique par de l'ingénierie territoriale, transformer nos ingénieurs en commerciaux.** Vu de Paris, c'est l'unique perspective proposée aux DRs. Adieu l'ADEME, Agence technique au profit des territoires. Juste un petit problème à gérer : l'animation dépense peu de budget, qui va engager nos budgets ???

Ingénieur.e.s et chargé.e.s de mission des DR, le chantier « DR à 5 ans », ça vous parle ? Parce que vous êtes les principales.paux concerné.e.s quand même. Hormis les managers directement impliqués dans le chantier, nous avons le sentiment que ce sujet est éclipsé par le quotidien dense, par les demandes des Préfets, par Opale et vos dossiers. Grâce à l'intervention du Sne en CSE, la Direction va peut-être demander aux Directeurs Régionaux d'associer les équipes à ce nouveau chantier.



→ **Pour les ingénieur.e.s et chargé.e.s de mission en DR, les impacts de ces changements de culture ne sont pas du tout évalués à leur juste ampleur.**

## PIA 4 : plus de filières

Pour une 4<sup>e</sup> édition, qu'est ce qui change nous demanderez-vous ?

Eh bien, le PIA prend de l'ampleur, comme toute la transition énergétique, tel un coucou qui épuise ses pauvres parents. Très différent du précédent. 2 volets :

1. Un volet structurel comme le PIA3 : concours i-nov et des AAP démonstrateurs, pour lesquels la BPI serait le seul opérateur du PIA. Pour autant, des échanges sont possibles pour que l'ADEME appuie la BPI sur les dossiers qui nous concerneraient. Mais l'ADEME ne s'engagera pas comme opérateur
2. Un volet directionnel, composé de « stratégies d'accélération de filières » dont l'objectif est de mener la filière visée à l'excellence (ex : hydrogène) en passant par toutes les étapes : de la R&D à l'accompagnement au déploiement. Sont concernées : l'ANR, la caisse des dépôts, l'ADEME et la BPI.

- Pour l'instant, il est acté que l'ADEME sera l'opérateur PIA 4 des stratégies d'accélération « Hydrogène » et « Recyclage / Recyclabilité ». La prise en main par l'ADEME plutôt que l'ANR, la CdC ou la BPI des autres stratégies d'accélération se fera au cas par cas pour les autres filières telles que : décarbonation de l'industrie, décarbonation de la mobilité, produits bio-sourcés... Le volant d'ETP ADEME est actuellement de 45 postes, qui doivent encore gérer tous les contrats PIA en cours
- Ceci dit, selon les filières qui nous seraient attribuées, cela pourrait doubler l'activité. Il faudra donc faire des choix : nous donner des effectifs supplémentaires si on nous confie certaines filières nouvelles. Sinon, juré craché, la Direction refusera ces nouvelles missions. À bon entendeur...



Peu importe, les réductions d'effectifs suivent le calendrier prévisionnel. Puisqu'on arrive encore, semble-t-il, à répondre à toutes les demandes de l'État. Au moins en donnons-nous l'illusion. Le Ministère pense à nous pour de nouvelles missions. Après tout, la transition écologique est dans l'air du temps, estimons-nous chanceux. ☺

Le plan de relance en 2020 et le PIA4 en 2021, auxquels s'ajoutent d'autres

activités importantes, n'amènent pas de moyens pérennes, à l'exception de la filière REP. Nous ne pouvons compter que sur le soutien de CDD et d'intérimaires, certes motivés, mais dont on ignore s'ils seront encore là pour solder les contrats qu'ils auront instruits !

Sur le plafond d'emplois, 2018 – 2022, nous notons en 4 ans une baisse de 81 ETP.

**Un jeu de taquin se met en place : transmission de dossiers/appropriation du poste.**

**Quel est l'objectif final ?**

**0 postes ADEME ?**



*Réponse de la Direction :*  
« On est contraint par le rythme politique. Il faut attendre les élections présidentielles de 2022, ça dépendra des orientations politiques du nouveau gouvernement. »

- **Les réorganisations internes (DETI, Secrétariat général...) ne permettent pas de pallier au manque, même lorsqu'elles sont menées en concertation avec les équipes.**

« La baisse du nombre de CDI en gestion s'explique par la mise en place de la mutualisation. La transition se fait par des CDD. »

## Toujours une baisse des effectifs (de référence)

- Depuis 2 ans, nous réclamons la présentation au CSE de la répartition entre les équipes de l'effort à réaliser pour absorber la baisse de nos effectifs.

**Pas de réponse exploitable.**

Toutefois, hors CDD ATA, certaines Directions apparaissent comme sur-dotées tandis que les DR, la DEEP et la DEMTE sont sous-dotées au 31/04/21 par rapport aux effectifs de référence.

Côté métiers, hors filière REP et Plan de relance (dotés d'effectifs spécifiques), c'est les fonctions gestion qui payent le plus lourd tribut avec -14,5% d'ETP en 2 ans.

	Gestion	F° supports	Ingénierie	Management	Total
ETP fin 2018	175,4	153,4	417,6	106,9	<b>853,3</b>
ETP fin 2020	150	144,4	408	101,7	<b>804,1</b>
<b>Ecart</b>	<b>-14,48%</b>	<b>-5,87%</b>	<b>-2,30%</b>	<b>-4,86%</b>	<b>-5,77%</b>

À ce stade, on regarde principalement dans le rétroviseur. L'impact des réformes à venir (optimisation de la gestion entre UG et avec la DAF,...) n'a pas été présenté.

Même si nous supposons que les effets positifs sont réels, la revue des missions, première version, était elle-même peu ambitieuse. L'abandon chirurgical de certaines activités, qu'on avait déjà mises de côté faute de temps, ne nous procure, la plupart du temps, pas de marge suffisante pour l'ajout de nouvelles missions.

## ET LE Sne DANS TOUT ÇA ?

LOIN DE NOUS L'IDÉE DE DEVENIR LES OISEAUX DE MAUVAISE AUGURE DE LA DIRECTION. NOS MARGES DE MANŒUVRES SONT RESTREINTES ET NOS AVIS NE SONT, POUR LA PLUPART, QUE CONSULTATIFS.

POUR ALLER PLUS LOIN, SACHEZ QUE NOUS AVONS BESOIN DE VOS TÉMOIGNAGES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE SUR VOTRE PROPRE SITUATION. POUR ACTIVER UN DROIT D'ALERTE, POUR LA MISE EN VIGILANCE SUR DES RISQUES GRAVES...

NOS POSSIBILITÉS D'ACTION ET DE SIGNALEMENT SERONT DÉTERMINANTES SI VOUS NOUS FAITES REMONTER VOS GRANDES DIFFICULTÉS. LA CONFIDENTIALITÉ EST GARANTIE POUR CHACUN D'ENTRE VOUS.

### **Adhérez au Sne-FSU**

Adhérer à un syndicat c'est participer à des choix collectifs importants.

Le Sne travaille de façon collégiale, démocratique et transparente.

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