

Conseil Social et Économique du 14 décembre 2021

À l'ordre du jour du CSE de Décembre :

Résultats de l'expertise risques graves :
risque grave avéré !
Politique sociale 2021 :
la situation se dégrade toujours.

Point d'actualité du Président
Point d'étape du projet Grésillé 2.0
Présentation de Teams communication
Fonctionnement et commissions du CSE

Résultats de l'expertise risques graves : **le risque grave est avéré !**

Le cabinet ERETRA a été mandaté par les élu.es du CSE et la direction pour enquêter, caractériser le « risque grave » pour la santé des adémien.nes et proposer des recommandations à la direction. Après 82 entretiens réalisés et l'analyse de nos documents internes, le risque grave est avéré.

« Le plafond d'emplois est pathogène. »

Le déséquilibre entre la charge de travail et les moyens humains dont l'ADEME dispose pour répondre à cette charge est tel qu'il n'est plus soutenable. L'investissement personnel des adémien.nes pousse chacun.e dans ses retranchements psychologiques et psychiques.

[Le rapport d'expertise](#) et [La synthèse du rapport](#) sont disponibles sur le site du CSE (après s'être connecté)

Rappel du dispositif d'aide psychologique

Chacun.e peut s'en saisir individuellement s'il en ressent le besoin, notamment sur les sentiments de harcèlement. Mais les expert.es sont clair.es, réparer les impacts négatifs sur la santé des salarié.es est nécessaire mais ce serait bien plus efficace et durable que la direction travaille à faire cesser les causes de ces souffrances.

Lien sur intrademe : [intrademe - Dispositif d'alerte et portail de signalement](#)

Recommandations à l'issue du rapport :

- Appliquer le droit sur le temps du travail à savoir : Un minimum de 11h de repos entre 2 jours de travail et un week-end de 35h consécutives minimum
- Encadrer la charge de travail
- Surveiller les conditions et contraintes du télétravail
- Améliorer la conduite participative de projets
- Évaluer les réorganisations et les remettre en cause si nécessaire
- Améliorer la démarche de prévention des risques professionnels
- Renforcer la fonction RH
- Donner des perspectives rassurantes

Le CSE agit, les élu.es votent une motion

« Les élu.es du CSE attendent que la direction générale de l'ADEME et ses ministres de tutelles se saisissent au plus vite de ce diagnostic et présentent au CSE, dès le début de l'année 2022, la mise en œuvre d'un plan de mesures correctives, concrètes et ambitieuses, afin d'assurer ses missions à mettre en œuvre dès 2022, dans un nouveau climat favorable au bien-être des salarié.es. » [Lien vers la motion complète](#) sur le site du CSE (après s'être connecté)

Point d'actualité du Président, en bref

1. Lancement de l'exercice « transition 2050 » qui apporte un bon retour sur l'action de l'ADEME.
2. [France 2030](#) : un gros projet national se profile pour lequel l'implication de l'ADEME reste à connaître.
3. Projet de Loi 3DS : « l'écartèlement de l'ADEME est évité semble-t-il ».

Information et consultation sur la politique sociale 2021

La majorité des indicateurs illustrent une dégradation de la situation sociale

Le cabinet TANDEM analyse la politique sociale de l'ADEME et présente ses conclusions chaque année.

Retour sur 2019 et 2020.

Évolution des effectifs : Le Sne demande un grand plan de titularisation.

Constat :

- Baisse des CDI (-32 ETP), +10% de CDD, hausse de +56% des contrats d'apprentissage, arrivée fin 2020 des intérimaires : les emplois précaires déstabilisent le fonctionnement de l'ADEME, ces postes viennent en substitution des emplois pérennes.

Mais aussi :

- En 2019, 66 et en 2020, 55. les départs ont augmenté de 50% par rapport aux années 2012 à 2018, soit l'effet d'une politique RH déstabilisante (RH2020)

Politique de rémunération sur le prisme de l'égalité :

Le Sne salue l'amélioration globale et continue de l'égalité professionnelle notamment avec la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un travail reste à réaliser, car on ne peut se satisfaire des 18% de retard qui ne s'expliquent pas totalement.

- 36% des femmes et 42% des hommes ont vu leur salaire stagner en 2020. Les niveaux d'augmentation sont similaires.
- Un effet « structure » est constaté : les métiers féminisés dans les échelles les plus basses et des femmes sous représentées dans les échelles les plus hautes. Malgré une politique volontariste, les écarts ne se réduisent pas sur les fonctions de management.

Égalité pro & rémunération : malgré un effort entre 2016 et 2020, le plafond de verre existe toujours, les femmes sont globalement défavorisées.

- à partir de l'échelle G la part des femmes est inférieure à celle des hommes.

Le Sne demande que le rééquilibrage dans chaque échelle devienne la priorité des mesures « Égalité Professionnelle » et des négociations annuelles obligatoires (NAO) ».

- Baisse de la part des femmes chez les encadrant.es
- Les femmes sont absentes des promotions vers I et J.

Le Sne considère que cet indicateur révèle l'insuffisance de la politique « Égalité Professionnelle » à l'ADEME.

Point d'étape du projet Grésillé 2.0

Les travaux se poursuivent à Grésillé impliquant une grande souplesse organisationnelle des équipes en termes de présence sur site et de télétravail. Le Sne reste attentif car un projet d'étude de la DETSI vise à analyser « *les souhaits de présence de salariés, les besoins de surfaces de bureaux et de lieux de travail collectif ; d'identifier les solutions organisationnelles permettant de réaliser un partage intelligent des locaux...* » L'incertitude pèse sur les effectifs et sur « le schéma pluriannuel de stratégie immobilière ».

Présentation de Teams communication

Le Sne salue le remplacement de Skype. Ce changement devrait être intuitif et sans impact notable. A partir de janvier, nous utiliserons la Suite office 365 en ligne, puis Teams. L'avantage de Teams par rapport à des solutions libres (proposition faite à la direction) réside dans la concentration dans un outil unique de toute notre communication. Viendront ensuite le tour des outils collaboratifs. Le Sne demande à ce que les formations prévues soient plus approfondies que des tutoriels vidéos et qu'elles figurent dans les EIA. Le Sne demande une tolérance dans les possibles délais de prise en main de ces outils.

Fonctionnement et commissions du CSE

Le CSE vote en faveur de l'organisation d'un événement « Intersites » en mars 2022 si les conditions sanitaires le permettent, les conditions d'aides pour les stages et les activités 2022, ainsi que le recrutement éventuel en CDI d'un.e permanent.e après le prolongement du CDD actuel.

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.