



Syndicat national de l'environnement  
**Section ADEME**

## **Rencontre SNE-FSU / M. Philippe VAN DE MAELE**

**Lundi 6 avril 2009**

**Présentation de l'approche, des actions du SNE et**

⇒ [Quelques réactions de notre président en séance.](#)

Présents : Claire BONNEVILLE, déléguée syndicale, DR Rhône-Alpes, communication  
Didier CHÉREL, secrétaire de section, élu CE, Valbonne, Énergie bâtiments  
Ruven GONZALEZ, délégué syndical, DR Centre, contractualisation régionale  
Denis MAZAUD, représentant syndical au CE, Angers, déchets organiques

Notre établissement est riche de plus de 1000 salarié(e)s qui œuvrent au quotidien dans des métiers exaltants et passionnants au cœur du développement durable et tout particulièrement de la maîtrise de l'énergie dont les enjeux « changement climatique » constituent un défi majeur pour l'avenir.

### **Présentation rapide du SNE – FSU**

2<sup>e</sup> syndicat à l'ADEME, le SNE- FSU compte :

2 élus au CA, 3 titulaires + 3 suppléants au CE, 3 titulaires + 4 suppléants DP

Le SNE offre une très bonne représentation des salariés avec le respect de la parité et des élus sur tous les sites centraux mais aussi dans les délégations régionales (près de la moitié du personnel) souvent oubliées.

### **Un syndicat ouvert à la négociation et qui s'engage**

Le SNE- FSU est le seul syndicat ayant signé les principaux accords d'entreprise de l'ADEME

#### ➤ **Convention de travail (signée par Pt, FO et SNE- FSU)**

C'est le texte majeur qui régit les règles de fonctionnement de l'ADEME aussi bien globalement qu'au quotidien.

Le point faible est l'obsolescence de la partie « classifications » des métiers. Le SNE souhaite la mise à jour périodique de cette classification.

⇒ [Le président a noté l'idée de revoir la classification des métiers.](#)

#### ➤ **Accord ARTT 2000 (signé par Pt, SNE- FSU et CFDT)**

Ce texte, bien au-delà de la réduction du temps de travail, aménage le temps à l'ADEME et règle l'usage du temps partiel, de la récupération d'heures et des comptes épargne temps.

Il a répondu à l'attente des salarié(e)s : disposer de suffisamment de temps libre et favoriser l'emploi même si la compensation n'a pas été à la hauteur de nos attentes.

Un avenant a été négocié afin notamment d'améliorer l'usage du compte épargne temps dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise et des salariés.

➤ **Accord pluriannuel de rattrapage des salaires 2006 – 2009 (signé par Pt, SNE-FSU et CFDT)**

Si nous avons signé les accords annuels 2006 et 2008. En revanche, en 2007, la Direction a mis en œuvre des modalités complémentaires rompant le fragile équilibre obtenu notamment entre mesures générales et mesures individuelles. De ce fait le SNE n'a pas signé l'accord 2007 soutenu par un seul syndicat.

La situation d'une catégorie de personnel reste à régler, celle des fonctions supports inférieurs à bac+2. C'est la seule catégorie pour laquelle la direction n'a pas appliqué le principe, inscrit dans notre convention de travail, de niveau d'étude ou expérience professionnelle équivalente.

Le SNE restera vigilant à la bonne application de la quatrième année de l'accord.

Le SNE regrette qu'en 2007 et 2008, nos présidentes ne se soient mobilisées pour le versement de la prime de 500 € alors que 300 k€ du budget salaires ont été annulés en DM de l'EPRD 07 et que la plupart des établissements publics sous tutelle du Ministère en charge de l'environnement ont finalement pu l'obtenir.

➤ **Accord formation 2006**

Le SNE a signé l'accord et préside la commission formation professionnelle et emploi depuis 5 ans.

➤ **Accord égalité professionnelle 2007**

Le SNE a signé l'accord.

Pour ce qui concerne l'emploi des handicapés à l'ADEME : malgré le récent accord égalité professionnelle, le SNE a une forte attente face à un affichage de la direction qui n'a pas été suivi de faits. Au-delà du discours, la plupart des engagements ont pris du retard. L'accord a été peu suivi d'effets. C'était une de nos craintes.

Les disparités salariales (ou de carrière) hommes / femmes, pour nous, existent comme dans toute entreprise. Plus de 18 mois après la signature de l'accord, ce point n'avance pas si ce n'est sur la part d'encadrants féminins mais qui reste marginale.

Le dernière étude en matière de rémunération à l'ADEME estime à 5% le retard de salaire des personnes ayant débuté leur carrière par un contrat précaire. Cette situation sera à régulariser lors de la prochaine négociation salariale.

Enfin nous insistons sur nos attentes de transparence en matière de mesures salariales individuelles.

➤ **Accord assurance santé et prévoyance 2007**

Le SNE a signé l'accord. Nous sommes satisfaits du travail mené malgré les compromis nécessaires et la mise en œuvre par Mornay Mutuelle qui montre des insuffisances.

**Conclusion sur les accords d'entreprise**

**Le SNE reste très ouvert à la négociation à l'ADEME : cela se concrétise par la signature des accords majeurs qui ont eu une influence forte sur la vie au quotidien des salarié(e)s.**

**Seuls bémols, les accords salariaux comme en 2007 où le SNE n'a pas accepté le refus de la direction de rechercher un équilibre de répartition comme en 2006. A noter que nous ne remettons pas en cause le niveau global de progression annuelle mais l'injustice de son mode de répartition.**

## **Souffrance au travail**

De nombreux indices montrent que les risques psychosociaux, surcharge de travail, souffrance et stress, se sont développés à l'ADEME.

⇒ Le président a tenu à pointer la responsabilité personnelle de chacun dans l'émergence d'une souffrance au travail à côté de la responsabilité collective de l'agence.

Les examens des bilans du CHSCT ont été l'occasion de noter la préoccupation à la fois des médecins du travail, de l'assistante sociale et des élus : « Difficultés dans l'organisation du travail ; mal être au travail ; conflits ; désintérêt ; management défaillant » ; « Charge forte de travail ; tensions relationnelles » ; « charge mentale importante » ; « niveau de stress important »

L'enquête menée par la direction en 2008 confirme une situation très préoccupante pour au moins 5% des salariés à l'ADEME.

Il devient urgent de prendre des mesures curatives et de prévention pour anticiper une altération de la santé des salariés :

- Un groupe de travail est nécessaire. Il doit être possible de l'engager de façon concertée entre tous les acteurs et instances concernés ;
- Et pourquoi ne pas intégrer dans l'entretien individuel une question là-dessus ?
- La lutte contre la surcharge de travail et le stress doivent faire partie des actions prioritaires du plan de prévention des risques professionnels ;
- Plus globalement, il est urgent que la Direction s'empare de ce sujet et mette en place, dès cette année, un plan d'action dans le cadre du plan de management notamment en s'appuyant sur la fiche type de l'INRS;
- Une instance de médiation neutre doit être également mise en place.

Cette situation se répercute aussi sur la disponibilité syndicale ! Il ne faut pas laisser notre établissement se déshumaniser petit à petit.

⇒ Le président a estimé que ce sujet avait pris une ampleur étonnante à l'ADEME, qu'on l'avait pris à bras le corps et qu'il fallait maintenant laisser le CHSCT travailler avant de prendre des décisions sur la base de ses recommandations.

## **Recrutements insuffisants et mal répartis**

2009 verra nos missions augmenter considérablement avec la mise en œuvre de plusieurs actions issues du Grenelle de l'Environnement : fonds démonstrateurs et chaleur, plans déchets et bruit et communication du ministère sur le Grenelle. Ses missions viennent s'ajouter aux traditionnelles sans les moyens humains suffisants alors que de trop nombreux salariés se trouvent déjà en surcharge de travail.

Au-delà, nous vous demandons d'intervenir pour rééquilibrer ces maigres dotations notamment pour que les délégations régionales ne soient pas les parents pauvres de l'opération avec seulement des postes précaires MAD et pour que soient créés pour l'ADEME une trentaine de postes d'assistant et gestionnaire. Qui peut croire que l'ADEME respectera ses engagements vis-à-vis des tutelles et du Grenelle sans aucun soutien en terme d'assistance et de gestion. De même deux des principales cibles du Grenelle (Energie des Bâtiments et transports) ne se voient attribuées, en renfort des équipes sur Valbonne, aucun des nombreux postes communication).

Il est encore temps de corriger les répartitions.

⇒ Pour le président, la mobilité ne devrait pas faire peur. Elle est une bonne chose. Il est partisan de la favoriser.

## **Stratégie régionale : nous avons besoin qu'elle soit forte**

La force, la pertinence, l'efficacité et la reconnaissance aujourd'hui de l'ADEME doivent beaucoup à notre positionnement stratégique, moitié des salariés en sites centraux et moitié dans les délégations régionales. Cette organisation originale a permis jusqu'ici aussi bien de relayer sur les territoires les messages et engagements nationaux, que de faire remonter les attentes et besoins locaux.

Cet équilibre doit être préservé. L'ADEME doit rester un interlocuteur fort dans les régions. Le partenariat avec les Conseils régionaux doit nous permettre de rester un interlocuteur crédible, avec des moyens humains et financiers au moins équivalents à ceux de nos partenaires pour développer les politiques territoriales, mais aussi des moyens propres pour développer les politiques nationales et internationales.

La stratégie régionale de l'ADEME est à la traîne. Une des conséquences de cette faiblesse chronique en est la décision du CMPP du 11 juin 2008 et la demande de modification de l'organisation de l'ADEME en région avec des préfets de région qui deviennent délégués territoriaux. Il apparaît «qu'une mise sous tutelle préfectorale des actions de l'ADEME sur le territoire» non seulement serait incohérente avec notre statut d'EPIC mais irait à l'encontre :

- de l'efficacité des actions nécessaires à la mise en oeuvre du **Grenelle** de l'environnement ;
- du rôle **précurseur** que l'ADEME a toujours joué ;
- de la **synergie entre services nationaux et délégations régionales**, qui alimente notre expertise technique autant qu'organisationnelle, reconnue par nos partenaires (collectivités locales et territoriales, entreprises, associations...).
- de la **synergie** que les **Délégations Régionales** ont mis en place avec les **Régions** et **Départements** (les DR se situant jusqu'à présent en dehors des éventuels conflits politiques entre l'État et les collectivités territoriales).

Cette situation ainsi que la convention cadre relative à l'organisation de la collaboration entre le MEEDDAT et l'ADEME ne font malheureusement que conforter nos craintes sur l'avenir de l'ADEME, le maintien de sa neutralité, de son intégrité et de sa spécificité.

Ces projets auront pour conséquences :

- **Une perte de l'autonomie de l'ADEME** vis-à-vis du MEEDDAT et des Préfets de région ;
- **La scission de l'ADEME** et intégration de fait des Délégations aux services déconcentrés de l'État ;
- **La disparition de la neutralité** et du lien privilégié entre l'ADEME et les collectivités.

**C'est pourquoi, nous renouvelons notre demande** (conformément à la motion du CE du 16/12/08) **pour que vous interveniez auprès des Ministres de tutelle et du gouvernement afin qu'ils renoncent à ce projet. L'avis défavorable sur ce projet de décret par le Conseil d'Etat conforte notre approche.**

**Il nous semble important de reformuler une stratégie régionale avec un véritable plan d'action qui reconnaisse notre expertise territoriale.**

- ⇒ Pour le président, nous sommes dans un changement de société lourd. D'autres travaillent maintenant sur nos sujets.
- ⇒ L'ADEME doit conserver son expertise, son indépendance. On n'a pas d'ordre à recevoir des DREAL.
- ⇒ La nomination des préfets comme délégués régionaux ne l'inquiète pas du tout. Il faut trouver un mode de fonctionnement avec eux.

## **Dom-Tom**

Le CE et la Commission politique économique et sociale du CE ont indiqué à plusieurs reprises leur attachement à une politique volontariste de l'ADEME en outre-mer, tant en terme de missions que de la politique ressources humaines. Cela concerne bien sûr les régions d'outre-mer, les représentations territoriales (Polynésie française, Nouvelle-Calédonie, St-Pierre et Miquelon), les territoires non encore couverts par une représentation territoriale (Mayotte, St-Martin-St-Barthélémy, Wallis et Futuna), mais également le siège avec la création d'un service ou d'une cellule Dom-Tom.

Il est nécessaire de revoir la place des VCAT à l'ADEME et d'envisager des embauches de CDI en remplacement.

Enfin, il sera nécessaire d'étendre aux DR concernées les récents accords territoriaux sur les salaires et le pouvoir d'achat.

## **Agir au quotidien à l'ADEME pour l'environnement**

Le SNE ne se limite pas à un champ de revendications sur l'emploi, les salaires et le fonctionnement de l'établissement. Notre syndicat a fait valoir la nécessité pour l'ADEME d'aller au-delà du discours sur toutes les thématiques qui la concernent. Ceci peut se regrouper sous le thème du développement durable. Nous comptons avoir un écho plus favorable auprès de vous afin de renforcer la crédibilité de l'Agence et de ses représentants sur le terrain.

Le SNE est force de propositions, avec **des attentes au cœur du développement durable** : environnementales, économiques et sociales.

- Pour une organisation de l'ADEME plus opérationnelle. Ces dernières années ont été marquées par la prise de conscience du réchauffement de la planète et ses conséquences sur le changement climatique. Durant la même période, la raréfaction des énergies fossiles à notamment provoqué des variations très importantes des coûts avec le fameux dépassement de 100 \$ le baril de pétrole. Ce contexte nous incite à proposer une réflexion sur des regroupements plus opérationnels notamment sur les missions bâtiments et énergies renouvelables et sur la lisibilité de la Direction Clients en interne et en externe. D'autres mesures adaptatives d'organisation peuvent être envisagées.
- Pour l'environnement également, il serait bon que notre agence soit, sinon exemplaire, au moins cohérente entre ses missions et ses pratiques. Pour ce qui concerne les bâtiments du siège de l'ADEME à Angers, nous ne pouvons que déplorer la mauvaise gestion de ce dossier. Les conditions de travail des salariés angevins ont été déplorables.

Le SNE n'a eu de cesse de réclamer un choix énergétique sérieux qui nous engage pour les 20 prochaines années. La décision pour une énergie de base d'origine fossile (gaz) a été prise sans même consulter nos experts maison (notamment sur une proposition de chaufferie bois), et sans réaliser une étude sérieuse sur le temps de retour d'un tel projet. Cette décision enlèvera à l'avenir une bonne partie de notre crédibilité auprès de nos partenaires.

Nous vous demandons de mettre en place les moyens nécessaires pour modifier ce projet qui devra être exemplaire, marquant ainsi votre détermination à agir vers l'avenir et non le passé.

## **Gouvernance**

La qualité du dialogue social à l'ADEME est à géométrie variable. Nous apprécions la prise en compte de nos avis sur certains sujets en CE, la disponibilité pour fournir des informations, des documents hors du cadre réglementaire strict. Nous avons apprécié l'aide de la direction pour l'organisation à Lyon de nos premières rencontres des représentants du personnel. Cependant, certains dossiers traduisent encore un manque de confiance vis-à-vis de la représentation

sociale (indifférence dans les faits pendant des années de la direction à la demande répétée d'avancer sur le dossier « handicapés », refus prolongé d'entendre le constat des représentants du personnel sur l'émergence inquiétante du stress au sein du personnel, refus obstiné d'examiner sérieusement le scénario « bois énergie » pour le chauffage du bâtiment d'Angers, non-prise en compte des remarques des représentants du personnel sur les incohérences la RGPP, etc.).

**Nous rappelons notre volonté de participer activement à construire un climat propice à relever les défis de la mise en œuvre nationale d'une réelle politique de développement durable, de maîtrise de l'énergie et de lutte contre le changement climatique. Il nous semble important que la direction renouvelle sa conception du dialogue et intègre mieux le principe de bonne gouvernance.**

**Le SNE est et restera mobilisé et impliqué dans la vie de l'établissement et la réalisation de nos missions.**