

## Web et courriel

adresse électronique

[sne@ademe.fr](mailto:sne@ademe.fr)

le site du SNE-ADEME

<http://sneademe.objectis.net>

le site du SNE national

<http://www.sne-fsu.org>

## Qui contacter

### Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ DR Centre	Véronique LOISON Angers
Patrick EVEN DR Bretagne	

### Délégués du personnel

Véronique LOISON Centre d'Angers	Emmanuelle SALAZAR DR Franche-Comté
-------------------------------------	--

Sébastien CATALANO DR Guyane	Walter PERSELLO Centre de Valbonne
---------------------------------	---------------------------------------

### Élus & représentants au CE

Catherine GUIMARD Secrétaire DR Centre	Patrick EVEN Secrétaire adjoint DR Bretagne
--	---

Laurence MÉCHIN, trésorière Didier CHÉREL Centre de Valbonne	Alain ANGLADE
--	---------------

Stéphane LECOINTE DR Bretagne	Emmanuel DAVID DR Midi-Pyrénées
----------------------------------	------------------------------------

Ruven GONZALEZ DR Centre	Isabelle DÉPORTES Angers
-----------------------------	-----------------------------

Anne POMART  
Marie-Catherine FOULQUIER  
DR Languedoc-Roussillon

Michel CAIREY-REMONNAY  
DR Franche-Comté

### Représentant au CA

André TUEUX  
DR PACA

Bulletin d'information aux  
personnels de l'ADEME

N°119

6 octobre 2016

# Flash Info



Syndicat national de l'environnement

## Année d'élections professionnelles DP, CE et CA

## Le SNE, nos valeurs et nos options

En novembre, chacun à l'ADEME fera le choix du syndicat qui représentera le mieux ses opinions et ses valeurs. La présentation des fondamentaux de chaque formation syndicale peut être utile à ce choix, qu'il s'agisse du fond, comme de la forme : **diagnostic des problèmes identifiés, solutions préconisées, ambitions pour l'ADEME, stratégie de l'action syndicale, mode de relation avec les autres, mais aussi ouverture au monde et options de société**

*Le constat que nous faisons sur la situation à l'ADEME fin 2016*

Dans notre activité professionnelle, nous constatons :

### Une perte :

- **de sens dans le travail**, de plus en plus téléguidé par les ministères sans analyse ni résistance de la Direction ;
- **de prise en compte** des points de vue des salariés sur leur travail et leurs missions
- **d'autonomie**, de capacité de contribution et d'initiative ;
- **d'échanges mutuels** en interne, comme en externe, faute de temps et de moyens suffisants et avec les nouveaux cloisonnements d'équipes comme les pôles verticaux en direction régionale, ainsi qu'entre DR et sites centraux ;
- **de lien** avec les acteurs de terrain partenaires de l'ADEME, notamment avec les nouvelles régions qui ont pourtant des compétences de plus en plus nombreuses sur nos sujets; de qualité du travail notamment à cause de mise en place, sans concertation avec les utilisateurs, d'outils non adaptés au fonctionnement de l'ADEME (OscARH, CFA...) et à la réduction drastique tant des moyens humains que de fonctionnement (recours au low-cost, déplacements, achats de matériel...).

**Une difficulté à gérer** en permanence les **contradictions** internes et externes de la Direction, entre les messages et la réalité (priorisation annoncée mais faite sur les moyens et non sur les missions).

**Un manque de considération** pour les agents, notamment les chargés de fonctions "support " que la direction cherche à mutualiser à l'échelle inter régionale et inter services.

**Un fonctionnement de plus en plus descendant**, selon le canal hiérarchique avec un encadrement pléthorique qui inhibe l'action (le nombre de chefs augmente alors que nous subissons 10 % de suppression de postes). Cela provoque défiance, lourdeur et lenteur par :

- le contrôle de plus en plus systématique des échanges
- la conformité avec les positions officielles des tutelles sur l'expression fluide des agents
- les ordres et contre-ordres des directeurs et chefs qui démobilisent les agents et les partenaires.

Un accroissement constant de la **souffrance au travail** comme le montrent les études Préventis et le baromètre social même si la direction en édulcore les conclusions.

**Une démotivation** croissante des Adémiens.

## Les solutions que nous préconisons

**Redonner une vision** à l'ADEME à moyen et long terme, la loi de "transition énergétique pour la croissance verte" pourrait servir de tremplin pour redonner un élan et repositionner l'ADEME en initiateur de pratiques pour atteindre les objectifs ambitieux de la loi.

**Entraîner les Français** dans cet élan vertueux, en incitant les particuliers, collectivités, associations, entreprises à partager les bonnes pratiques.

**Renforcer les moyens humains**, ou sinon diminuer les missions pour se concentrer sur les actions essentielles

**Concierner réellement et largement** (pas seulement au niveau de la « communauté des hiérarchiques » comme pour le projet d'entreprise) sur nos missions, nos objectifs, nos façons de travailler et notre fonctionnement interne.

**Mettre en place** des groupes de travail définissant la mise en œuvre des projets prioritaires, associant les personnes compétentes des services et DR.

Favoriser une réelle transversalité conduite par les agents eux-mêmes.

**Expérimenter de nouveaux modes de management**, en misant sur l'intelligence collective ou sur le management bienveillant, en réel mode projet.

**Préserver nos moyens** de fonctionnement et nos conditions de travail.

**Moderniser et alléger** le fonctionnement hiérarchique des services/DR avec une réelle implication des agents pour plus de réactivité, souplesse, agilité, confiance.

**Se donner les moyens** d'une véritable évaluation partagée de nos actions.

**Décloisonner** le travail entre les personnes

Construire des projets d'avenir pour toutes les implantations de l'ADEME aujourd'hui fragilisées comme le site Valbonne Sophia-Antipolis (qui a initié un projet alternatif) ou les petits sites des DR fusionnées comme Limoges.

## Nos ambitions pour l'ADEME

**Mener des actions résolument inscrites dans le développement durable** sous toutes ses dimensions que ce soit par notre propre action ou en tissant d'étroits partenariats avec les porteurs des trois dimensions (environnement, social et économique).

**Repositionner l'ADEME comme "initiateur d'idées"** pour la mise en œuvre concrète du Développement Durable en profitant de ses compétences multiples Impulser un réel changement dans la gouvernance de l'agence en mettant au premier plan la concertation, la responsabilisation des acteurs, le développement humain harmonieux.

Un positionnement d'aiguillon ouvrant des perspectives, générant des intuitions d'idées créatrices pour la société dans nos domaines même si parfois on le dit avec humour ([lire France Matin](#)).

## Stratégie et outils de l'action syndicale

### Respect des différences syndicales

Les différences d'approche syndicale sont le reflet de sensibilités différentes et de positionnement sur les sujets tant sociaux que de stratégie. Elles sont respectables. Nous souhaitons cependant que notre sensibilité soit représentée. C'est le sens de notre engagement dans les campagnes électorales.

### Pour une intersyndicale efficace

Le SNE privilégie le rassemblement des forces syndicales pour faire valoir l'intérêt des salariés de l'ADEME. Il a beaucoup œuvré dans ce sens par le passé et de manière encore plus prégnante lors de cette dernière mandature 2013-2016. Le SNE s'engage à poursuivre systématiquement cette approche.

### Respect de nos électeurs et des autres

Nous avons un devoir d'information des salariés sur toute l'actualité qui les concerne et sur nos actions, nos choix, nos positions, nos oppositions, nos propositions.

### Implication des collègues dans leurs affaires

Systématiquement, nous associons les collègues dans les luttes qui les concernent. Être leurs représentants ne signifie pas que nous avons mandat pour lutter à leur place. Chaque lutte est une opportunité pour l'apprentissage de la défense collective et la maîtrise de son propre devenir. La lutte n'est pas une affaire de « professionnels » du combat syndical. Les syndicats ont un rôle à jouer dans la construction des alternatives.

### Stratégie syndicale

Nous ne nous situons ni dans l'intransigeance, ni dans l'abandon de nos principes ou de nos valeurs. Nous recherchons une position équilibrée qui trouve le consensus, dans le respect de chacune des parties. Nous acceptons les expérimentations, même bancales (télétravail, IK Vélo). Nous nous faisons une haute idée du dialogue social : nous ne refusons jamais de débattre, mais nous nous faisons respecter.

Nous sollicitons systématiquement nos adhérents pour la signature, ou pas, des accords.

Nous restons à l'écoute des points de vue exprimés par les salariés.

## Ouverture au monde, options de société

- Notre **ouverture au monde**, au-delà du strict cadre de notre environnement local de travail, est un peu notre spécificité.
- Nous **rejetons** avec la plus ferme volonté le **modèle de l'économie libérale** triomphante qui met en coupe réglée de façon cynique et méprisante les hommes, le monde vivant et les ressources, dans une frénésie pathologique d'appropriation de toutes formes de biens et de capital.
- Au niveau de la société, on peut constater une perte de maîtrise sur notre devenir, celui de la planète, une soumission forcée à des mécanismes de marché financiers avec souvent la démission ou la complicité des grands partis politiques. C'est une des motivations qui a conduit le **SNE à s'opposer au projet de loi travail** et à la fausse concertation mise en place lors des discussions autour de cette loi (49.3...).
- Nous souffrons individuellement et collectivement du malheur de ces femmes et de ces hommes écrasés sans égard par ce système inhumain. Nous souhaitons clairement, non pas un aménagement de ce système, mais un abandon pur et simple d'un tel modèle. **Nous soutenons toutes les initiatives démocratiques** qui s'inscrivent en faux par rapport à ce modèle destructeur. Ces initiatives existent ici et là-bas. Nous voulons ardemment contribuer à les faire connaître à nos semblables pour qu'elles collectent de nouveaux soutiens et qu'elles inspirent d'autres initiatives de même nature.
- Le SNE rejette le modèle énergétique électrique français basé sur la poursuite, voire la relance du nucléaire pour les 50 prochaines années, modèle mis en œuvre par EDF et qui reste toujours souhaité par l'Etat malgré des promesses présidentielles et une loi récente sur la transition énergétique.
- La priorité doit être donnée massivement **en faveur des économies d'énergies et des Energies Renouvelables** qui sont aujourd'hui compétitives économiquement, favorisent l'emploi local et dégageraient notre pays des abîmes financiers (AREVA) et des potentiels accidents nucléaires.
- La FSU est membre fondateur d'ATTAC, le SNE est membre du réseau Sortir du Nucléaire et soutient la démarche négaWatt.
- Le SNE préconise le fournisseur d'électricité Enercoop qui garantit un contenu 100 % énergies renouvelables avec un mode de gouvernance coopératif où chacun peut participer à la décision. Il soutient la participation à la réalisation d'installations EnR via des financements participatifs citoyens.
- **Le SNE est force de proposition. Une autre voie est possible.**
- **Nous revendiquons et devons occuper notre place dans les chaînes de décisions pour qu'émergent et soient encouragées des solutions alternatives.**

### Adhérez au SNE-FSU

Pour la défense de notre outil de travail et des intérêts des salariés auprès de l'employeur et des acteurs de la société avec des valeurs d'éthique, de solidarité, de justice et d'engagement.

Parce que l'action syndicale s'appuie sur les moyens humains mais aussi sur les moyens financiers.