

## 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>

Bulletin d'information aux  
personnels de l'ADEME

N°77

29 octobre 2013

# Flash Info



Syndicat national de l'environnement

## Qui contacter ?

### Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ DR Centre	Emmanuelle SALAZAR DR Franche-Comté
Denis MAZAUD Angers	

### Délégués du personnel

Chantal LENOIR Véronique LOISON Centre d'Angers	Maryse SERVANT Walter PERSELLO Centre de Valbonne
Anne FONTAINE DR Réunion	Patrick EVEN DR Bretagne
Véronique JACQUAT DR Lorraine	Maud BÉRAUD DR Centre

### Élus & représentants au CE

Didier CHÉREL Anne POMART Centre de Valbonne	Laurence MÉCHIN Thérèse GIORDANO Centre de Paris
Stéphane LECOINTE DR Bretagne	Joël GOARIN Centre d'Angers
Catherine GUIMARD DR Centre	
Michel CAIREY-REMONNAY DR Franche-Comté	
Ackli ASSAL DR Picardie	Emmanuel DAVID DR Midi-Pyrénées

### Représentant au CA

André TUEUX  
DR PACA

## CE du 22 octobre, CA & DP du 24 octobre 2013

### Étude de risques à Valbonne

Enfin ça démarre !

Depuis des années, tous les représentants du personnel unissent leur voix pour demander qu'une étude de risques soit réalisée sur Valbonne, suite aux nombreux cas de cancers hélas constatés et à la suspicion d'effets liés à la présence d'antennes à proximité du site.

Une étude concrète nous a été enfin présentée. Ce qui est prévu, c'est très bien et il faut le poursuivre, même s'il manque une analyse épidémiologique pour corréler les mesures avec une analyse clinique. Il manque aussi un travail d'échange avec les CHSCT des entreprises voisines de l'ADEME. Rappelons que le SNE avait protesté contre la suppression de la fonction de chef de centre sur Valbonne, surtout que le dernier en plate, était en cours de discussion d'un projet d'étude inter-entreprises, abandonné depuis.

De nombreuses mesures seront effectuées en interne. Nous demandons toutefois que l'interprétation des mesures soit réalisée par des professionnels externes à l'ADEME.

A l'issue de cette étude, un CHSCT extraordinaire se tiendra à Valbonne. Une restitution aux salariés sera organisée à la suite.

### Formation interne

#### Orientations et projet de plan de formation 2014

Malgré la baisse de 5% (hors frais de déplacement) le budget formation reste conséquent.

15% du budget sera réservé aux formations individuelles au lieu de 10% les années précédentes pour répondre aux demandes. De même les formations techniques augmentent par rapport au passé. Le plan présenté a pris en considération les corrections proposées par la commission formation. Le plan présenté est un document de qualité, fruit d'un gros travail qui s'améliore d'année en année.

On peut toutefois regretter que l'exercice soit perturbé par le retard de retour des entretiens individuels annuels (EIA). Il est aussi dommage qu'une présentation pluriannuelle n'ait pas été retenue.

Vote sur les orientations de la formation pour 2014 : 1 vote contre (CGT), 6 pour (3 SNE et 3 CFDT et 3 abstentions (1 SNE et 2 CFDT)).

### Boursiers de l'ADEME

L'allocation mensuelle de formation par la recherche, versée aux doctorants de l'ADEME en première et deuxième année, sera portée à 1869,61 € à partir de janvier 2014. Elle suit donc l'augmentation de 0,77% en mesure générale accordée à tous les salariés. Les montants de l'allocation pour les troisième année suivent l'évolution de 1,5 SMIC soit 2145,33 € brut.

## Actualités

Les discussions sur l'acquisition du **bâtiment parisien** continuent avec les tutelles qui n'ont toujours pas donné leur accord pour présenter le dossier au conseil d'administration.

Le blocage actuel viendrait surtout de la surface du projet ASTRALIS à Montrouge qui dépasse l'objectif imposé de 12 m<sup>2</sup>/agent (peu importe le prix !!!).

Pour répondre à cet impératif, la direction étudie des solutions palliatives comme la création d'une restauration collective sur place (la surface serait alors retirée). Nous avons aussi rappelé notre attente de création de salles dédiées à la formation ou à des réunions externes, et aménagées de telle sorte qu'elles ne rentrent pas dans les 12 m<sup>2</sup>.

Ce serait amusant que l'intervention du SNE-FSU et de la CGT \*, s'opposant au projet initial de la direction et exigeant une restauration collective sur place ou à proximité (Pétition largement signées par les parisiens), devienne la solution de la direction pour sauver son projet ASTRALIS. Ce serait un bel exemple de démarche syndicale gagnant/gagnant. La direction reste donc en contact avec le porteur et demeure le seul acheteur potentiel pour l'instant.

Par ailleurs, France Domaine a soumis une dizaine de projets mais aucun ne répond au cahier des charges notamment sur les performances énergétiques, les surfaces utiles et la localisation.

Si une nouvelle proposition venait à être recevable (respect de l'excellence environnementale, économique et sociale), la direction s'est engagée à la présenter au groupe de travail que nous avons obtenu pour l'occasion et qui comprend des représentants des services techniques compétents, des agents concernés et des syndicats. A suivre...

*\*La CFDT contactée n'avait pas voulu s'y associer préférant mener ses propres démarches*

La **Direction Exécutive des Programmes (DEP)** s'est récemment réunie en **séminaire**. On se réjouit de la réussite de la manifestation en termes d'échanges entre les équipes. Le SNE a insisté sur la nécessité de garantir des budgets adéquats pour ces moments importants dans la vie de l'entreprise. En effet, de nombreuses journées techniques centres/DR et journées « au vert » dans les services et DR ne se font pas faute de moyens financiers, voire se transforment en simples réunions dans nos propres locaux.

Le SNE a rappelé qu'il est aussi important de garantir notre capacité à nous déplacer pour les missions de terrain et des rencontres « Services-DR » (indispensables pour préserver notre expertise, notre efficacité et la culture d'entreprise). La direction réfléchira à réserver des budgets spécifiques.

**OscarH** : après plusieurs CE et DP, la DRH accepte la demande des syndicats que les salariés intéressés puissent accéder aux écrans Temptation bloqués au 31/05/13. La demande doit en être faite à SVP. Cet accès se fait avec un accompagnement de la DRH.

Les **effectifs de référence** vont être bientôt discutés. L'occasion pour nous de rappeler notre demande d'être associés dès les phases amont pour consultation (c'est le droit du travail) et non pour simple information.

La direction prépare un changement de la **nomenclature budgétaire** afin d'apporter une meilleure lisibilité en externe. Il s'agirait de regroupements différents pour être plus cohérent avec les évolutions de nos priorités. Une table de correspondance entre les nomenclatures actuelle et future est en cours. Cette évolution, prévue dès 2014, va impacter une grande partie du personnel. Le SNE demande une communication rapide en direction des salariés ...

L'encadrement européen des **systèmes d'aides** devrait changer en 2014. Un groupe de travail interne a été créé pour adapter l'ADEME à ce nouveau cadre. Il serait mis en place en cours d'année, ce qui risque d'être sportif. A éviter donc... ne serait-il pas plus judicieux de consacrer 2014 au travail d'adaptation des outils d'aide et d'envisager leur application en 2015 ?

### **Le budget 2014 au CA en résumé**

Maintien du budget d'intervention en autorisations d'engagement (AE) avec 590 M€, mais baisse des CP et surtout baisse du budget de fonctionnement avec suppression de postes. Les AE restent stables mais cela n'est possible qu'avec un prélèvement de 43 M€ sur le fonds de roulement alors même que le débat du CA d'octobre 2012 a montré que la trajectoire actuelle du budget pouvait conduire à des tensions budgétaires à partir de 2015 ! Pour le budget de moyen il faudra donc faire plus avec moins : diminution de 15 postes et baisse des dépenses de fonctionnement de 4% après avoir fait moins 7% en 2013 !

***Devant ce budget présentant un manque d'intervention sur le changement climatique et une baisse du plafond de TGAP, deux personnalités qualifiées se sont abstenues.***

***En CE comme en CA, la CGT et le SNE-FSU ont voté contre, étant donnée la nouvelle baisse de nos moyens en postes et en budget de fonctionnement.***

***La CFDT a voté contre en CE mais s'est abstenue en CA.***

## Commission politique économique et sociale

Un bilan établi laisse apparaître que de nombreuses contributions écrites de la commission sont restées lettres mortes (stratégie outre-mer, télétravail, éducation à l'environnement, effectif de référence...), la direction n'ayant pas répondu aux propositions, ce que les membres de la commission regrettent amèrement. Pourtant, il ne s'agissait pas de revendications, mais bien de contributions.

Seulement quelques réponses courtes sont faites en séance, comme une future réouverture de négociation sur le télétravail et un rappel des contraintes sur les effectifs de référence.

Ce qui est mal vécu généralement par les élus ou les membres de commissions, c'est l'absence :

- de débat préalable aux décisions légitimes de la direction,
- d'explication sur les conséquences,
- D'accompagnement que la direction mettrait en place, aussi bien en interne qu'en externe, suite à ses décisions.

## Dématiss

**Outil de gestion dématérialisée des appels à projets.**

L'expérimentation sur un nouvel outil se termine de manière positive. Sa généralisation progressive est prévue dès cette fin d'année mais beaucoup d'éléments clés restent écrits au futur comme l'aide et l'accompagnement des futurs utilisateurs. Compte tenu de la période chargée de fin d'année, le SNE a demandé de bien prévoir ce soutien aux utilisateurs. La direction répond qu'il s'agit plus d'une prise en main de l'outil et non d'une augmentation de compétence. De plus des évolutions ergonomiques sont encore prévues.

Rappelons que l'outil est appelé à se développer compte tenu de l'augmentation à l'ADEME de la gestion par AAP. On s'interroge sur le bilan avant généralisation. Va-t-il y avoir un support ? Un guide devrait être prévu.

La direction poursuit le travail de dématérialisation des processus internes...

## DP du 19 septembre 2013

### EIA

Cette année 93 % des fiches EIA ont été, comme le prévoit l'exercice, adressées à la DRH. Cependant la Direction ne peut pas affirmer que toutes ont bien été signées par le salarié ; qu'en est-il pour vous ? Si vous ne l'avez pas, nous vous recommandons de demander à votre hiérarchie la copie de votre fiche EIA.

### Primes annuelles

Les primes sont-elles réellement efficaces pour motiver les salariés ? Le SNE savait déjà que PRIME ET MOTIVATION NE VONT PAS FORCEMENT DE PAIRE : La nature des échanges en réunion des Délégués du personnel du 24 octobre conforte le SNE dans sa conviction. Le récent exercice des primes collectives laisse nombre de salariés insatisfaits, surtout ceux qui se sont reconnus dans les collectifs de travail récompensés et pourtant exclus de cette manne financière, de même pour certains cdd présents. Nous estimons que ces salariés pourraient au minimum obtenir une explication sur leur non "primation".

### Déplacements professionnels en panne

A nouveau et pour la deuxième année consécutive, les DP SNE ont interpellé la Direction sur l'insuffisance du budget déplacement. De nombreux salariés sont empêchés de se déplacer pour assurer leur travail et voient leur demande refusée par manque de budget. Or cette contrainte ne repose en rien sur un manque de disponibilité financière car le budget global de déplacement est à ce jour loin d'être consommé. Les élus DP et CE du SNE suivent cette question de prêt et interpellent à nouveau la Direction en novembre.

### Guide des frais de missions

Ce guide avait été modifié afin de diminuer notablement le remboursement des frais de déplacement des salariés. La Direction prévoit de faire un bilan d'étape au comité d'entreprise de décembre. Merci de faire remonter aux élus DP vos témoignages si vous constatez un moindre remboursement de vos frais.

## 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.

