

Web et courriel

adresse électronique

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	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

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N°68

13 mai 2013

Flash Info

Lisez le dernier
SiNousEn Parlions



Actualités du mois d'avril 2013 (CE du 23 et du 29) et CA du 30

Actualités avec le Président de l'ADEME

Le Président de l'ADEME continue à **rencontrer les équipes** de l'ADEME aussi bien dans les sites centraux qu'en DR. Agenda chargé... Dans les priorités de travail des semaines qui viennent, il y a les contractualisations régionales et leur devenir.

Il a rencontré **Delphine BATHO** pour aborder, notamment, la prochaine campagne de communication commune, les problématiques habitat, guichet unique et sa déclinaison territoriale. Ce fut aussi l'occasion de confirmer la nécessité de préserver les ressources financières de l'agence, histoire de ne pas donner de signe contreproductif suite aux ambitions affichées de la transition énergétique et écologique. Malgré la période propice aux diminutions des moyens, notre Président a plutôt une bonne impression de la rencontre. Il indique ne **pas voir de sujet sur lequel nous pourrions réduire nos interventions**. « Manifestement tout semble important ». Il réfléchit en termes de redéploiements internes avec un souci de « rendre notre action plus visible et lisible pour que la conscience de notre importance apparaisse clairement et qu'on ne tape pas dans nos moyens. L'ADEME est une agence qui fait beaucoup de travail et du bon ».

Apparemment, la **tension** sur les effectifs et la charge de travail ne va donc pas diminuer dans l'immédiat, d'autant qu'en 2012, en ne saturant pas les effectifs jusqu'au plafond d'emplois autorisés, nous avons perdu le bénéfice de 25 postes (!) soit bien plus que les 15 officiellement retirés en 2013. Pour le Président, il faut justifier l'adéquation des postes avec les missions en donnant tous les éléments aux tutelles, recruter jusqu'au plafond et même demander pour l'application des contrats de générations (embauche de jeunes au départ des séniors) un desserrement du plafond. Il a été bien écouté par D. Batho mais elle n'est que ministre de l'écologie...

Les **économies de fonctionnement** (déplacements, rencontres internes...) réalisées depuis plusieurs années nous pénalisent au lieu de nous servir (plus nous faisons d'efforts, plus le budget est réduit l'année suivante). Le Président convient que cela n'incite pas à anticiper les efforts.

Nous avons interpellé la Direction et le Président sur la nécessité de bien positionner nos partenaires « **Espaces info Énergie** » sur les nouveaux dispositifs qui se mettent en place (par exemple par l'ANAH). Le Président est conscient de la multiplicité des acteurs à organiser et concerter à tous les niveaux, du national au local. Un comité de pilotage national est installé. Le Président nous assure qu'une place centrale sera faite aux EIE.

Domage que les budgets régionaux soient pratiquement entièrement intégrés dans les **contractualisations régionales**. Le Président acquiesce et déclare qu'en période de restriction, il est risqué de mettre tous les œufs dans le même panier.

On ressent dans les médias un essoufflement du débat sur la **transition énergétique** qui semble traîner un peu. Le Président reconnaît que la démarche est un peu longue et lourde maintenant car on entre dans les points durs à négocier mais le débat commence à porter ses fruits et produira des propositions concrètes dès cet été. (TSVP)

Actualités avec le Président de l'ADEME (suite)

Nécessité à l'ADEME d'un projet global d'entreprise pour donner du **sens**. On ne peut pas donner du sens à l'action que par des indicateurs, affirme le Président qui se dit assez attaché à l'idée d'un intéressement qualitatif et collectif mais il faudra convaincre le budget...

Le SNE estime, et rappelle au Président, qu'il faut remettre du **sens et de l'envie** dans notre maison par un travail collectif et pas seulement au plus haut niveau. Il faut changer notre façon trop centralisée et hiérarchisée de fonctionner à l'ADEME et favoriser les **échanges décloisonnés**.

OSCARH, futur outil de gestion des ressources humaines

L'accès pour la DRH et les salariés en remplacement de «Temptation» notamment est toujours programmé pour le **1^{er} juin**.

Ce projet ne fait pas que compléter les outils actuels, il intègre aussi des processus qui seront dématérialisés comme les demandes individuelles de **formation** et les **entretiens individuels** annuels (EIA). La Direction travaille sur un guide méthodologique.

La Direction en profite également pour apporter des améliorations attendues comme la **proratation des congés payés** (temps partiel) et la gestion des **oublis de badgeage**.

De même, cet outil gèrera la **paye**. Le bulletin de salaire pourra être dématérialisé (si le salarié le demande). Il sera archivé à la Caisse des Dépôts et Consignations pendant au moins 50 ans et bien entendu accessible au salarié.

Nous avons soulevé la question de la confidentialité car quelques hiérarchiques transmettent à leurs assistant(e)s la gestion de ces outils leur donnant ainsi accès à des informations confidentielles sur leurs collègues.

Une des pistes pour la Direction est un engagement signé par chaque manager de non diffusion des codes d'accès. Espérons que cela suffira et nous resterons vigilants !

Par ailleurs, chaque salarié pourra disposer d'un **coffre-fort**. Pas de faux espoir, il n'y aura ni pièce d'or ni fortune à l'intérieur. Ce coffre-fort sera totalement virtuel et dématérialisé. Il pourra contenir des documents personnels.



Bilan budget 2012 : information et consultation sur le rapport de gestion et sur le compte financier de 2012

Certains documents n'ayant pu être transmis et l'avis du CE étant indispensable pour le CA, ce point a été traité lors d'un CE extraordinaire organisé le 29 avril.

L'année 2012 se caractérise par plusieurs éléments clés :

–la **baisse notable des autorisations d'engagement** qui passent de 760 (année charnière de 2011) à 668 M€.

–Le budget incitatif initial de 690 M€ (dont 20 ont été gelés) a été exécuté à **99,7%**.

–La **dette** cumulée (cumul de nos engagements passés en intervention et non encore payés) dépasse (pour la 1^{ère} fois) le milliard d'euros. Le contexte de baisse des dotations d'État et de baisse des paiements intermédiaires marque un impact négatif sur la structure de nos comptes. Est-ce conjoncturel ou sommes-nous en train de créer une bulle à venir (en ayant reporté à plus tard 125 M€ de paiements) ? La baisse du fonds de roulement est, elle aussi, importante. Il reste néanmoins suffisant.

–et, pour finir, le **décalage** d'un tiers entre les orientations politiques (COB à plus de 1 milliard) et les moyens alloués par les tutelles (668 M€ au final).

Le budget de moyens montre de son côté que les 967 emplois sous plafond n'ont pas été saturés, loin de là. Le **déficit** est de 25 postes (1,7 M€ d'économies) alors que la charge de travail continue de constituer une des principales sources de souffrance au travail à l'ADEME (lire le flash info de janvier 2013). On reste sur l'impression que la Direction a anticipé les économies sur le personnel au détriment essentiellement des actions transversales.

Ce budget de moyens montre également pour le fonctionnement, que les **économies** à réaliser qui étaient de 1,2 M€, ont été largement dépassées (2 M€). Cette situation constitue une **double peine**. Non seulement de nombreux salariés ont dû subir des baisses, dans les moyens de déplacement notamment, mais aujourd'hui, la base de référence étant plus basse, l'effort de baisse pour l'avenir est d'autant plus important.

Forts de ce constat (baisse budget d'intervention, non saturation des postes, baisse forte du fonctionnement), les 4 élus SNE-FSU ont voté contre ce bilan 2012, tout comme les autres élus présents (3 CFDT et 1 CGT).

Bilan de performance

Satisfaction sur la bonne réalisation des objectifs avec 70% des indicateurs réalisés à plus de 90%. Toutefois, la Direction s'étonne que certains **indicateurs** soient **en baisse** notamment la catégorie « aider à réaliser ». Elle oublie tout simplement que l'exercice des effectifs de référence a redéployé des postes et diminué cette catégorie de 58 postes (ou -30 postes dans les actions transversales fortement concernées). Le résultat est là. De même pour les indicateurs en baisse tels les « aides à la décision énergie » ou les AEU (approche environnemental de l'urbanisme). C'est oublier que cette baisse était une consigne claire du président de l'époque.

Amélioration du fonctionnement interne de l'équipe CE

En 2011, les **tensions** perceptibles au sein du comité d'entreprise et surtout de son bureau, notamment en lien avec les salariées du CE, ont poussé les élus à confier, avec le soutien de la Direction, à un cabinet (ACOR Conseil) un **audit** de fonctionnement de ses instances. L'analyse effectuée a mis en évidence des problèmes d'organisation, de répartition des tâches mais aussi souligné des difficultés, pour partie anciennes, liées aux comportements individuels et collectifs (syndicats). Il s'en est suivi une deuxième prestation pour ACOR Conseil, d'**accompagnement des élus** dans un travail de réflexion et de définition de mesures à prendre dans le cadre de plusieurs groupes de travail. C'est cette phase qui se termine maintenant avec la remise, par le prestataire, de recommandations issues des groupes de travail et la programmation d'une **réunion le 13 juin** pour arrêter des décisions permettant d'apaiser le fonctionnement de l'équipe CE et de ses salariées.

Nous tenons, suite à l'information diffusée en avril par la CFDT, à affirmer qu'à notre sens :

– Les principaux problèmes rencontrés, qu'il s'agisse de l'ambiance au sein du bureau ou encore des relations avec les permanentes, ne sont **nullement liés à la présence au CE de délégués syndicaux et de représentants syndicaux**. À l'ADEME, ils y ont toujours été, or les tensions sont récentes ;

– Si le blocage dans la prise de décision par égalité des voix (ce qui reste rare) oppose d'une part la CFDT (5) et d'autre part le SNE (4) avec la CGT (1) cela ne justifie en rien de considérer SNE et CGT en bloc comme s'ils ne formaient qu'une seule liste. Les deux syndicats diffèrent sur certaines analyses politiques ou des positionnements stratégiques, notamment vis-à-vis de la Direction mais se retrouvent, il est vrai, souvent sur des **positions communes lorsque des tensions apparaissent avec la CFDT** quant à la façon de gérer le CE. Le SNE, de par ses valeurs, défend le respect de l'identité de chacun. Il entend exercer ses mandats dans l'équilibre des sensibilités présentes (rappelons que la dernière représentativité CE mesurée (2010) donnait CFDT 48,1%, SNE-FSU 32,4% et CGT 19,6%) ;

– Les problèmes graves rencontrés par les salariées du CE ne sont pas seulement liés à la charge de travail résultant de l'augmentation des effectifs de l'ADEME. Ils résultent aussi d'une **organisation déficiente** que les propositions d'ACOR Conseil permettront de réformer mais également d'un **mode de gestion du personnel** que nous estimons inadapté. Le SNE est intervenu régulièrement pour en sortir (y compris très formellement lors des CE de septembre 2011 et janvier 2012) et, dernièrement en mars, a fait des propositions de méthode (voir encadré) mais les élus CFDT n'étaient alors pas prêts à les valider.

Dans cette démarche difficile de réforme indispensable des pratiques au sein du CE et du bureau, le SNE reste ouvert à des propositions constructives. Le déficit de « **vouloir faire ensemble** » (voir CHFDT... le retour ! Ci-contre) nous apparaît déterminant dans la crise actuelle et nous souhaitons ardemment en sortir d'une façon collective et qui illustre une volonté commune. C'est le sens de l'engagement du SNE. On a rarement raison tout seul. La diversité, au-delà d'une meilleure représentativité, enrichit.

Amélioration de la gestion des permanentes du CE (propositions SNE)

- Gestion homogène et cohérente des 4 permanentes (en poste ou en arrêt),
- Privilégier un seul interlocuteur pour la relation employeur-salarié du CE,
- Écoute et prise en compte des remarques et difficultés de chaque permanente,
- Valorisation des permanentes,
- Accompagner les permanentes au changement (formations, etc.),
- Meilleur suivi du travail des permanentes et suivi des écarts,
- Amélioration du partage d'information au sein des élus du bureau du CE.

CHSCT

Bilan des actions 2012

Gros travail, **bravo** ! Le rapport fort intéressant de l'**ANACT** sera, à notre demande, diffusé à tous les salariés. Mais quelles mesures ont été prises par la Direction ? Il faudra se contenter de l'intégration dans les formations des managers, des principales conclusions (telles le travail en mode projet ou la culture de **coopération**). On comprend que la Direction rechigne à faire au-delà de ce cercle restreint plus de publicité à des recommandations qui heurtent de front une politique de plus en plus ouvertement tournée vers la performance individuelle. Concilier coopération et compétition : pas facile. Sans vouloir entrer dans le détail, l'entretien des **vélos** a bien été proposé dans le cadre de l'ADEME exemplaire mais certains sites importants comme Paris ou Valbonne n'ont pas pu en profiter, ce qui est dommage.

CHFDT... le retour !

Souhaitons la bienvenue aux nouveaux élus.

Malheureusement, une fois de plus, les élus CFDT ont utilisé le pouvoir que leur donne la majorité absolue (12 élus DP et CE sur 23) pour **choisir seuls** et unanimement la composition de l'instance. Il apparaît clairement que l'intention était à nouveau de barrer la route au seul candidat de la CGT (élu pourtant très investi au CE et autrefois au CHSCT). La méthode consistant à s'entendre préalablement en fonction des demandes de chacun et qui a fonctionné jusqu'en 2010 était sans conteste nettement plus consensuelle...

Certes le SNE-FSU est présent et nos préférences n'étaient pas très différentes, sauf que nous déplorons vraiment le choix syndical (tout à fait légal) fait par la CFDT.

Restitution de l'enquête sur les activités sociales et culturelles du CE

Cette enquête pilotée par les 2 commissions (activités sociales et temps libre) a été réalisée fin 2012. Elle vise l'objectif de mesurer le **degré de satisfaction des salariés** et d'alimenter la réflexion des élus pour l'évolution des prestations l'année prochaine. 460 réponses ont été reçues ce qui représente 38% des salariés (comme pour la précédente réalisée en 2006).

Le « service CE » (niveau de connaissance de la nature des aides et prestations, de leurs conditions d'accès et du montant des aides financières) est très majoritairement bon. L'accès aux informations est considéré comme facile.

Beaucoup d'améliorations, d'évolutions ont été enregistrées.

Cette enquête très riche doit encore être exploitée finement. Une **synthèse** sera réalisée et restituée aux salariés cet été.

Commissions

Logement : bilan 2012

304 207 € ont été apportés aux salariés de l'ADEME principalement sous forme de prêts :

11 prêts accession à la propriété, 2 prêts pour travaux d'amélioration, 3 aides concernant la mobilité et 8 aides aux locataires (5 attributions de logement et 3 financements de garantie aux bailleurs)

Actuellement des prêts pour travaux d'amélioration peuvent encore être attribués, mais il faut en faire rapidement la demande car il y a des menaces de restrictions.

La situation pour les salariés de **Valbonne** s'est nettement améliorée avec le changement de prestataire.

Le bilan 2012 est voté à l'unanimité des élus.

Temps libre

Activités intersites : 13 personnes se sont pré inscrites à l'activité intersites « couleur nature » en Aquitaine proposé par le CE. Les élus confirment le soutien du CE aux équipes complètes qui pourront se constituer dans les délais impartis.

Carte CEZAM : SL2E Angers continuera à proposer transitoirement en 2013, la gestion des cartes CEZAM pour tous les agents de l'ADEME quel que soit l'implantation. La commission temps libre fera une proposition de gestion nationale de carte et de billetterie pour 2014.

Conseil d'administration du 30 avril 2013

Premier Conseil d'Administration présidé par Bruno Léchevin, celui-ci a tenu à préciser qu'après rencontre avec les équipes et les partenaires, il allait mener une réflexion sur les perspectives et les visions à partager pour l'ADEME.

Compte de gestion et rapport financier

La discussion montre que les comptes de l'ADEME sont désormais certifiables mais que cette certification est décalée dans le temps. Il faudra être très attentif au **fonds de roulement** après 2015 car l'inertie du système pourrait conduire à une insolvabilité.

On constate une **baisse notable** du budget d'incitation. Le budget de moyens montre également, pour le fonctionnement, que les économies à réaliser, qui étaient de 1,2 M€, ont été largement dépassées (2 M€) et que le déficit des emplois sous plafond (25 postes et 1,7 M€ d'économie) est important et insupportable pour les équipes. La Direction masque ce sous-emploi en comptabilisant les effectifs au 31/12/2012.

*L'ensemble des représentants du personnel a voté **contre** ce rapport de gestion compte tenu de l'inflexion donné au budget de moyens.*

Stratégie rénovation énergétique du bâtiment

Celle-ci avait été largement débattue au cours du CA d'octobre 2012 mais n'avait pas fait l'objet de vote à la demande des tutelles.

Quelques point d'information ont simplement été rajoutés : les guichets uniques avec le travail en cours avec l'ANAH et l'ANIL, et l'ingénierie financière.

Stratégie adoptée avec une abstention (la CGT trouvant que les moyens n'étaient pas à la hauteur des enjeux).

Bilan et évolutions du fonds chaleur

Ce point d'information fait le bilan de l'année 2012 et de la période 2009-2012. C'est près de 2500 installations EnR qui ont bénéficié du Fonds chaleur. Toutefois si les objectifs de chaleur renouvelable sont tenus pour 2012, ils ne sont pas sur la pente nécessaire pour être atteints en 2020.

La méthode Fonds Chaleur va être **simplifiée** en 2013 pour donner plus de visibilité et faciliter l'instruction des petits dossiers.

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 en premier lieu sur les moyens humains mais aussi sur les moyens financiers.