

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

Véronique LOISON Chantal LENOIR Centre d'Angers	Walter PERSELLO Maryse SERVANT Centre de Valbonne
Anne FONTAINE DR Réunion	Emmanuelle SALAZAR DR Franche-Comté
Sébastien CATALANO DR Guyane	

Élus & représentants au CE

Catherine GUIMARD Secrétaire DR Centre	Patrick EVEN Secrétaire adjoint DR Bretagne
Laurence MÉCHIN, trésorière Didier CHÉREL Alain Anglade Centre de Valbonne	Anne POMART Centre de Valbonne
Stéphane LECOINTE DR Bretagne	Emmanuel DAVID DR Midi-Pyrénées
Ruven GONZALEZ DR Centre	
Marie-Catherine FOULQUIER DR Languedoc-Roussillon	
Ackli ASSAL DR Picardie	Michel CAIREY- REMONNAY DR Franche-Comté

Représentant au CA

André TUEUX
DR PACA

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N°83

4 février 2014

Flash Info




Syndicat national de l'environnement

CE du 21 janvier 2014

Effectifs de référence 2014-2015

Comment supprimer 30 postes sur les 2 ans, en redéployer une trentaine d'autres sur de nouvelles priorités (soit commencer par **restituer 60 postes** dont 30 de façon définitive) tout en n'abandonnant pas grand-chose au niveau des missions ?

Vous ne savez pas faire ? Vous n'êtes pas très bons. La direction, elle, elle sait. D'ailleurs, notre président l'a dit au cours de ses vœux : des priorités sont à établir mais il s'agit avant tout de **faire mieux et plus vite...**

Vous pensiez être efficace ? Raté ! Vous pouvez faire mieux et y'a de la marge ! Ah bon ! Y'a moyen de faire encore plus vite ? Et pas, comme depuis quelques années, moins bien... ? Mieux ? Y compris sans les dégâts collatéraux (souffrance au travail...) ? Ah bon... 

Faut croire... Mais on ne vous en dira pas plus pour le moment vu l'indigence des informations fournies par la direction pour ce CE : un malheureux diaporama de 7 pages alors que **des documents fort étoffés circulent déjà et depuis plusieurs mois** tels une note très détaillée pour l'action régionale (et d'autres pour les autres directions ?), le bilan de l'exercice précédent, la note de cadrage, la première analyse produite à l'automne sous l'autorité des directeurs exécutifs...

Nous avons demandé communication de ces documents.

Pourquoi la direction n'a-t-elle pas associé le CE plus en amont ? La DRH précédente avait fait bien mieux en informant le CE notamment de la hauteur des restitutions (-7% à l'époque). Il n'y a manifestement pas de volonté de la part de la direction de réellement travailler avec les représentants du personnel, sauf à se contenter de nous consulter seulement quand tout sera bouclé sans possibilité de prendre en compte ou non, nos avis.

Alors que la méthode est arrêtée depuis l'été dernier, on nous en parle seulement aujourd'hui. Un calendrier d'information / consultation du CE est prévu sur trois mois, associant la commission « politique économique et sociale ». Voilà qui est intéressant et, sans nul doute, un progrès pour le dialogue social, mais cela arrive **bien trop tard !**

Le SNE a manifesté un désaccord sur la méthode adoptée et protesté contre le **flou maintenu sciemment** jusqu'à une prochaine concertation organisée au pas de course, au dernier moment. Il a demandé une prolongation d'au moins un mois de la démarche de concertation.

Alors que les élus dénoncent régulièrement l'inadéquation des moyens aux missions, il apparaît de plus en plus clair que la direction a choisi de **charger encore la barque un peu plus** plutôt que de soulager les équipes. Vous comprenez, on ne peut tout de même pas laisser partir certaines de nos missions à d'autres organismes, à l'affût...

Actualités avec le président

Le Président a présenté ses vœux au personnel des 3 sites centraux (en vidéo pour les DR). Plusieurs collègues ont pu y entendre une alerte sur nos délais trop longs, et une exhortation à faire mieux et plus vite. Voilà bien un véritable serpent de mer à l'ADEME. On reparle régulièrement (au moins tous les 10 ans) de la simplification de nos procédures. Cela se traduit généralement par l'addition de quelques pages à nos manuels et par une centralisation renforcée en lieu et place d'un véritable allègement qui, alors qu'on supprime des postes, est devenu tout juste... indispensable.



Programme CHSCT 2014

Les priorités pour cette nouvelle année portent notamment sur :

- le suivi des projets de réaménagement ou déménagements (Guyane, Aquitaine, Bretagne, Corse, Franche-Comté, PACA, Rhône-Alpes) et de visite de conformité de nos implantations ;
- l'analyse de l'étude sur les ondes électromagnétiques sur Valbonne (voir aussi l'encadré) ;
- les actions de sensibilisation à la prévention du harcèlement moral ;
- le suivi des actions sur les risques psychosociaux (accord d'entreprise existant) mais aussi de contribution et d'avis sur la négociation d'un nouvel accord.
- le suivi de l'ergonomie des équipements et logiciels informatiques choisis.

Le SNE-FSU prend acte de ce programme chargé et souhaite un bon travail aux membres du CHSCT.

Appel à candidature pour les commissions du CE

L'échéance pour se porter candidat à une commission du CE est le 5 février. Dépêchez-vous si vous êtes intéressé. **Tout salarié peut se porter candidat.**

Rappel des 6 commissions :

Activités sociales et solidaires
Formation professionnelle et emploi
Politique économique et social

Temps libre
Egalité professionnelle
Logement

Mutuelle santé et prévoyance

Le bilan provisoire 2013 de la mutuelle montre un **déficit important** pour la 6ème année consécutive. Ce déficit se réduit toutefois régulièrement puisque nous sommes passés d'un dépassement de 20% en 2008 à 8% en prévisionnel 2013.

Les prestations perçues par les salariés ADEME n'ont pas dérapé. S'il n'y avait pas eu de hausses et transferts de charges imposées par le gouvernement ou de déremboursements par la SECU, nous serions aujourd'hui à l'équilibre.

Pour 2014, plusieurs évolutions sont proposées :

- La diminution du déficit pour ne pas trop s'éloigner de l'équilibre ;
- L'intégration des conséquences de l'ANI (accord national interprofessionnel signé par le MEDEF, la CGPME, la CFTD et la CFTC) qui imposent 7% de hausse au 1/1/2014 ;
- L'intégration des conséquences de la réforme des retraites qui augmentent le déficit sur le régime prévoyance ;
- La cotisation patronale qui devient imposable pour le salarié. Le montant imposable de chacun augmentera de 723 €. L'impact sera encore plus important pour les handicapés qui étaient pris en charge par l'ADEME.

Le SNE proteste globalement contre ces augmentations imposées à tout niveau (ANI, retraites, imposition...) qui pèsent de plus en plus lourdement sur le pouvoir d'achat des salariés.

L'augmentation 2014 proposée en conséquence par la mutuelle est de 13,5% que nous refusons, bien entendu.

Les organisations syndicales ont proposé une hausse limitée à 5% avec la prise en charge par la direction seule de l'augmentation consécutive à l'ANI.

Au-delà, le SNE-FSU propose de consacrer l'année 2014 à :

- un audit approfondi de notre mutuelle ;
- une enquête de satisfaction des salariés ;
- remettre en cause le caractère obligatoire de l'adhésion ;
- rétablir 2 tarifs d'adhésion (isolé ou famille) ;
- enfin, au regard des résultats, négocier avec les syndicats une nouvelle consultation pour notre mutuelle santé et prévoyance.

Télétravail à l'ADEME

La commission politique économique et sociale (PES) a présenté une nouvelle note de contribution sur les conditions de mise en place du télétravail à l'ADEME. La commission propose également un projet d'**enquête auprès des salariés** pour relever notamment leurs perceptions et leurs attentes. Le CE en décidera en février.

Ces propositions arrivent à point puisque plusieurs syndicats et la direction sont tombés d'accord pour mettre une négociation à l'ordre du jour en 2014. Ce point sera complété en février.

Optifformation

De quoi s'agit-il ?

D'un outil de **gestion de la formation externe de l'ADEME** afin de simplifier et d'uniformiser les nombreuses sessions de formation et ses stagiaires.

Jusqu'ici chacun utilisait ses propres outils et tableurs. Au-delà d'augmenter la visibilité de l'offre formation externe de l'ADEME sur l'ensemble de ses implantations, Optifformation facilitera le suivi global du programme de formation et la gestion des inscriptions.

Espérons que le gain de temps attendu accompagnera l'amélioration du service formation externe.

Situation budgétaire de l'ADEME

Satisfaction fin 2013 puisque 569 M€ ont été engagés sur les 570 prévus. En revanche, la direction constate un réel décalage dans les mandatements. Elle recherche les explications, point important en cette année où se redéfinit le triennal.

La trésorerie montre un fonds de roulement conséquent.

Encore une fois, alors que beaucoup de collègues n'ont pas pu se déplacer en fin d'année pour assurer leurs missions, on regrette que le budget n'ait pas été consommé.

Étude « ondes électromagnétiques » sur Valbonne

Notre présentation du point fait par la direction au CE du 22 octobre 2013 ne rendait pas compte de la démarche réellement mise en œuvre par l'équipe projet sur place (quelques salariés et des membres du CHSCT, pilotage par la DIL).

Nous dénonçons le manque d'échange avec les CHSCT des entreprises voisines alors que des contacts et échanges avaient été pris par nos collègues de l'équipe projet sur place avec les CSTB et l'École des Mines dont les cas de cancers sont dans la normale et nettement inférieurs à ceux de l'ADEME sur le site.

Nous regrettons également que de nombreuses mesures soient effectuées en interne, alors que la plupart ont été confiées à des labos ou prestataires externes (radon, COV, champs électromagnétiques (CEM), amiante et plomb, arsenic et pesticides).

Seules les mesures de rayonnements ionisants ont été réalisées en interne, grâce à l'expertise et l'équipement de collègues des « Sites et Sols Pollués ».

Des dosimètres pour faire des mesures en interne des CEM ont été achetés et livrés en décembre et l'équipe projet a été formée à leur utilisation (les campagnes seront effectuées en ce début d'année et permettront sans doute d'avoir des données plus rapidement que par le labo externe dont la saisie via la Mairie de Valbonne prend beaucoup plus de temps que prévu).

Les mesures externes sont pour la plupart en cours de traitement et d'analyse. Quant aux approches épidémiologiques, la DRH et le CHSCT les avaient demandées initialement, mais d'après l'Institut de Veille Sanitaire consulté à ce sujet, elles s'avèrent difficiles à mettre en œuvre (durée de 3 ans, les informations médicales sont transmises sur la base volontaire des participants, risques de traumatisme moral pour les personnes sollicitées et caractère anxiogène pour l'ensemble des Valbonnais) et il est fort probable qu'une telle étude aurait recommandé la mesure de paramètres qui sont ceux actuellement évalués.

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.

