

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

Véronique LOISON
Angers

Denis MAZAUD
Angers

Délégués du personnel

Véronique LOISON
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
Centre de Valbonne

Alain ANGLADE

Stéphane LECOINTE
DR Bretagne

Emmanuel DAVID
DR Midi-Pyrénées

Ruven GONZALEZ
DR Centre

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°85

9 avril 2014

Flash Info



CE du 25 mars 2014

Mission de CAP (Stéphane ROSES)

Stéphane Roses était venu présenter la mission d'**accompagnement stratégique** que lui a confié le président sur la **perception du rôle passé et attendu de l'ADEME** autant en interne qu'en externe. Cela doit aboutir à des préconisations stratégiques pour valoriser les actions de l'ADEME.

Le travail comporte 3 phases :

Une 1^{ère} phase d'**écoute** et de compréhension de l'appropriation interne et externe du travail de l'ADEME.

Comprendre comment l'interne envisage le réel, le souhaitable, le possible et le confronter à la vision des acteurs externes. *De la confrontation sortira la lumière* déclare Stéphane ROSES.

Ainsi la direction a sélectionné 20 personnes, 12 en interne et 8 en externe. Cette phase d'entretiens est terminée et son analyse est en cours.

La 2^{ème} phase sera un travail de « **co-construction** ». Un séminaire d'une journée réunira la direction pour travailler sur les pistes en croisant ce qu'attend la direction avec les attentes internes et externes. Il y aura confrontation entre le souhaitable et le possible. *Nous allons essayer de brancher les deux parties du cerveau, celle qui voit bien vos spécificités et celle qui s'interroge sur les économies possibles* a dit Stéphane Roses.

La 3^{ème} phase (mai à décembre) définira les **éléments de langage** sur ce qui est retenu et sa traduction en **messages** pour l'externe.

Si cette mission apporte de la cohérence dans notre stratégie et nos positionnements, ce sera déjà pas mal. Nous verrons bien ce qu'il en sortira. Dommage tout de même que la consultation des salariés de l'agence ou au moins de leur représentants n'ait pas été prévue.

Contrat de génération

La négociation entre la direction et les organisations syndicales sur le contrat de génération est imposée par la réglementation mais, devant s'inscrire dans notre contexte interne de suppression de postes, **elle a bien évidemment échoué.**

La direction doit donc présenter un **plan d'actions** unilatéral sans ambition ni moyen sur lequel le CE était consulté. Le SNE s'est abstenu...

Cela dit, quand la direction écrit qu'à 50 ou 55 ans, on engage la deuxième partie de carrière, le SNE relève que ce serait considérer que la plupart d'entre nous devraient travailler jusqu'à 70 ou 75 ans ! Et bien non, hors de question, on continuera de se battre pour s'y opposer.



Effectifs de référence 2014-2015

Réaffirmons tout d'abord, tant nos thématiques sont importantes aujourd'hui pour la société, notre incompréhension et notre indignation quant à la **baisse en cours des effectifs** (45 postes budgétaires en 3 ans) alors qu'on nous confie du travail supplémentaire sur les investissements d'avenir, la transition énergétique, la rénovation des bâtiments, l'économie circulaire...

C'est très dur... Bonjour la motivation !

À force de lui réclamer une mise en adéquation des missions et des moyens, la direction a fini par faire des **propositions de priorités un peu précises** touchant aussi bien les thématiques que les métiers. Les effectifs de chaque catégorie de métiers diminuent. Des propositions, encore non finalisées, sont faites pour les thématiques mais les abandons apparaissent plutôt disséminés, partiels et/ou anecdotiques.

On se pose beaucoup de questions sur la nature exacte des missions annoncées comme abandonnées. Étaient-elles vraiment encore en vigueur ? Ne nous affiche-t-on pas parfois les mêmes bouts de mission déclarés en disgrâce depuis des années ?

A-t-on bien évalué les possibilités réelles d'abandonner certaines missions plutôt récentes et sur lesquelles nous sommes fort actifs ? Quel est le contour exact des missions abandonnées ? Quelles sont les personnes concernées ? Quand on s'indigne par exemple de la **perte renouvelée de postes en fonctions supports** (près de 40% des suppressions proposées), on nous répond : simplification des procédures... Oulla ! Ça craint ! On sait simplifier à l'ADEME ? Ça se saurait... Et puis, supprimer d'abord des postes sans attendre une simplification effective, c'est risqué. Quand le SNE l'a dit, le Président s'est fâché soupçonnant même les salariés (et non la direction) de faire de la résistance à la simplification... Un comble !

Et puis **supprime-t-on vraiment les missions en même temps que les postes** ? La question se pose. On sait comment cela se passe trop souvent ! On connaît les postes supprimés, non remplacés, sur des missions qui perdurent et qu'il faut assurer !!!! Il va falloir être extrêmement vigilants sur l'abandon effectif des missions correspondantes aux postes supprimés.

En outre, il y a lieu d'annoncer clairement les décisions d'abandon de missions et d'**accompagner** aussi bien les collègues impliqués en interne que les partenaires externes engagés dans des actions avec nous (information sur la décision, explications, gestion des dossiers en cours...)

En conclusion de nombreuses interventions, **les élus et représentants syndicaux ont proposé et voté unanimement la motion** ci-contre qui a ensuite été portée devant le conseil d'administration de l'ADEME.

Motion des élus et représentants syndicaux du Comité d'Entreprise CFTD, SNE-FSU, CGT et FO de l'ADEME

25 mars 2014

Les élus s'élèvent unanimement contre le projet de la direction relatif aux effectifs de référence 2014-2015 et à la suppression de postes

Les élus dénoncent :

- La suppression de 36 postes (ETP) sur cette période alors que le gouvernement annonce, dans le cadre du projet de loi sur la transition énergétique, un renforcement des missions et budgets confiés à l'ADEME, notamment sur le fonds chaleur et les investissements d'avenir.
- Le gel des ouvertures de postes en externe et en interne.
- Le manque de vision stratégique de l'ADEME, notamment sur l'action régionale déjà très impactée par les suppressions de postes.
- Le fait que toutes les directions et les métiers sont touchés, particulièrement les fonctions supports, assistance et gestion, sur les sites centraux et dans les directions régionales, également fortement impactées lors de l'exercice précédent.

Les élus du CE s'opposent par ailleurs à la remise en cause des missions de l'ADEME, hors investissements d'avenir.

Ils demandent à la direction le retrait de ce projet.



Rapport de gestion et compte financier 2013

Des points de fragilités (ou que les tutelles pourraient lire ainsi) au bilan 2013 tels une trésorerie très importante (425 M€ soit plus de 9 à 10 mois de dépenses). Mais c'est aussi le cas des **économies de fonctionnement** qui sont atteintes en avance pratiquement dès la 1ère année. Ces économies ont été réalisées notamment au détriment de nos frais de déplacements. Cette anticipation sur 2015 a desservi de façon évidente la qualité de réalisation de nos missions et la véritable indemnisation des frais engagés par les salariés (suppression d'une partie des indemnités forfaitaires de midi et soir...).

Fin 2012, 1,2 million d'euro d'économies ont été faites en avance sur les objectifs.

Fin 2013, 1 million d'euros d'économies ont été faites en avance sur les objectifs.

Le SNE propose d'attendre 2015 pour les derniers 0,3 millions d'euros d'économies attendues ! Et donc de **dégeler le budget de fonctionnement** en autorisant plus facilement par exemple la réalisation des déplacements ou la participation à des journées d'échanges internes siège/DR ou colloques.

Fort de ce constat, le SNE a voté CONTRE.



Et un p'tit croche-patte au SNE-FSU... un !

En nommant Véronique Loison (Angers) déléguée syndicale du SNE (Bienvenue à elle et bon courage !) à la place d'Emmanuelle Salazar (DR Franche-Comté – Grand Merci à elle), nous pensions pouvoir la décharger de ses responsabilités de déléguée du personnel titulaire sachant qu'elle assume déjà les fonctions de secrétaire du CHSCT. Pour cela, nous avons proposé à la direction de **laisser entrer aux DP le candidat titulaire suivant** sur la liste SNE aux élections de novembre 2013. Certes, la disposition va au-delà du minimum prévu dans le code du travail mais c'est ce qui se pratique au CE (disposition incluse dans le règlement intérieur du CE).

Et bien ce ne sera pas possible ! Pour que la représentation du personnel ne perde pas globalement un DP, il va falloir que Véronique continue à assumer son rôle de DP en plus de ses autres responsabilités ! Vous pensez peut-être que **cette direction profite vraiment de toutes les occasions pour affaiblir la représentation du personnel**. Et bien, **pas du tout**, que nenni, la direction acceptait volontiers notre demande sous réserve de l'accord unanime des autres syndicats. Et la CGT était d'accord...

Cherchez l'erreur...



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.

Amélioration des procédures CE

Le nouveau Bureau du CE a entamé une démarche de revue et d'amélioration des procédures en cours. Dans ce cadre, deux propositions ont été présentées :

Test des virements par le CE

Le Comité d'Entreprise va procéder à un test sur quelques sites de versement des aides sociales et loisirs par virement bancaire automatique pour les personnes volontaires. Au regard des résultats, la généralisation sera ou non proposée à tous les bénéficiaires du CE.

Étude des prestations du CE

L'analyse de la conformité des règles de soutien du comité d'entreprise, en matière notamment d'exonération URSSAF, a montré que certaines d'entre elles (formation BAFA et conduite accompagnée en particulier) doivent donner lieu à cotisations URSSAF.

Le comité d'entreprise a décidé de **maintenir ces prestations, pour les dossiers reçus en 2014**. Étant donné les impacts budgétaires, le CE doit étudier le maintien ou l'évolution de ces aides. Aussi, pour les dossiers d'aide au permis de conduire qui seront instruits en 2014 et qui peuvent se réaliser sur plusieurs années, le CE ne s'engage pas à financer au-delà du 31/12/2014. Une information sera faite en ce sens auprès des demandeurs.

La commission activités sociales et solidarité est invitée à travailler sur ce sujet pour préparer une décision qui sera prise en cours d'année dans le cadre général de la refonte des aides du CE pour 2015.