

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 Chantal LENOIR Centre d'Angers | Walter PERSELLO 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° 91

14 octobre 2014

Flash Info



CE des 16 & 17 septembre 2014

Actualités avec le président



Le président dit un mot sur les **disparitions brutales** de Sophie Rouat, Yves Leroux et Emmanuelle Binet qui affectent leurs familles, leurs collègues et tous les adémiens. Notre tristesse est d'autant plus forte que deux autres décès étaient intervenus récemment. En leur mémoire, une minute de silence est observée.

Convention 2015 du personnel



Pas de rencontre de tout le personnel en 2015 : Le président annonce que la **convention du personnel**, envisagée pour 2015, n'aura pas lieu compte tenu de l'effort financier et humain trop important que cela exige...

Renouvellement des MAD

L'accord avec le ministère est renouvelé : la tutelle annonce 31 postes pour l'avenir au lieu des 40 initiaux. La direction demande d'avoir l'assurance que les 31 postes seront bien pourvus et pour l'instant se donne pour priorité de reconduire les postes des personnes déjà en place.

Départ remarqué



Virginie Schwarz est partie aussi discrètement que soudainement (pas pour tout le monde, espérons-le). Elle laisse un énorme vide que notre président s'attache à combler...

Orientations et projet de Plan formation pour 2015

Nous rappelons la nécessité de rester vigilant sur les personnes qui ne se forment plus.

Le projet ne tient pas compte du décret de réforme de la formation professionnelle qui prévoit des **mini entretiens de carrière** tous les deux ans et de vrais entretiens tous les 6 ans.

La réforme de la formation professionnelle interviendra dès 2015 avec le droit individuel à la formation (DIF) qui disparaît pour laisser la place au **compte personnel de formation** (CPF). On y reviendra dans un prochain Flash Info.

Le SNE demande et insiste pour former dès 2015 les salariés aux **questions d'ordre sociologique** « changement de comportement et concertation » par exemple. Non seulement c'est attendu, mais c'est une préconisation du diagnostic CAP (voir page suivante). On a des solutions technologiques, encore faut-il qu'elles soient acceptées par les populations.

Enfin le SNE regrette la **baisse du budget de 10,4%** alors que des changements importants sont en cours avec de gros besoins de formation.

Intervention de Stéphane ROZES de CAP

Le ton est donné : l'ADEME est un mouton à 5 pattes dans le paysage français, située dans la verticalité de l'État mais proche des collectivités et sur un champ large de thématiques et missions environnementales, de la recherche jusqu'à la mise en œuvre. Inutile de la repositionner mais il est nécessaire de la faire mieux connaître...

D'où quatre axes de travail à approfondir :

- Être à la fois précurseur et animateur de la généralisation des pratiques et politiques vertueuses ;
- Mieux articuler les dimensions techniques, comportementales, sociales et économiques pour améliorer l'efficacité des actions de l'ADEME ;
- Mieux affirmer et défendre notre identité, mieux évaluer la contribution de l'ADEME à la Société ;
- Mieux communiquer pour valoriser les actions de l'Agence.

La suite : un séminaire encadrement.

Ce diagnostic est intéressant. Il met en avant des forces et des faiblesses mais aussi des contradictions.

Une nouveauté : la mise en avant de l'importance de la **dimension sociale**. Il est vrai que l'évolution de la société que nous appelons de nos vœux passe obligatoirement par un changement de comportement des acteurs. Toutefois le SNE souligne que ce diagnostic ne va pas assez loin notamment sur le rôle de la **société civile**, relais vers les particuliers mais aussi acteur fondamental pour faire remonter les attentes et formuler les idées futures pour justement alimenter notre rôle précurseur et mutualiser l'expérience et l'intelligence.

Le SNE insiste sur l'importance qui devrait être donnée aux **échanges internes** qui s'étiolent depuis trop d'années.

Travailler ensemble, se rencontrer, améliorer notre expertise...

Depuis des années les élus déplorent la dégradation de la prise en compte d'une des 5 pattes du mouton : la richesse apportée par les **échanges internes** de bas en haut (des salariés aux hiérarchiques) mais aussi entre collègues des services et avec les DR. Elles permettent de faire remonter les idées des précurseurs justement. Aujourd'hui, nous ressentons un filtre national fort. Cela fonctionne de moins en moins bien.

Nous rappelons que les salariés disent "il faut **redonner du sens** aux actions pour retrouver la motivation des agents" et "les collègues ne se connaissent pas et ne comprennent pas les activités des uns et des autres"

Il y a contradiction car il faudrait plus échanger... mais aujourd'hui tout descend, rien (ou peu) ne remonte de la base. Par exemple, la suite de ce travail se résumera à un séminaire encadrement. Pourquoi pas un séminaire « encadrés » ?

Nous insistons également sur d'autres problèmes comme **l'absence de stratégie territoriale ou régionale** et **l'incapacité de l'ADEME à reconnaître et travailler avec la société civile**.

Enfin Stéphane ROZES nous alerte : chacun veut s'approprier l'ADEME, l'État, les régions... Nous courrons un **double péril** : transformer l'ADEME en **service de l'État** d'un côté et **dépeçage** de ses DR **par les régions** de l'autre. Il faudra chercher l'équilibre, c'est à l'Agence de trouver sa position. Il nous prévient : **si l'ADEME ne définit pas le paysage et les critères de son utilité alors elle disparaîtra**.

Reconnaissons à ces propos le mérite de tracer une voie pour l'ADEME. Ils confortent ceux que les représentants du personnel émettent de longue date. Mais, pour qui connaît bien le fonctionnement actuel de la maison, il y a de quoi douter de la capacité de notre hiérarchie à évoluer dans ce sens et l'assurance donnée par notre président que les conclusions de ce rapport « irrigueront désormais toute notre stratégie » ne nous rassure pas vraiment...

Flash Info



N° 91

Évolution des systèmes d'aides

Ce travail répond à un triple impératif dans un délai contraint (être prêt pour le 1er janvier 2015) :

- 1 – une **nouvelle structuration transversale** des systèmes d'aides (plus simple, plus lisible et permettant de couvrir l'ensemble des aides de l'Agence) ;
- 2 – une plus grande **adaptabilité** de nos systèmes d'aides ;
- 3 – une mise en **conformité** avec les nouveaux encadrements communautaires.

Il en ressort un passage à 4 systèmes d'aides transversaux couvrant TOUTES les modalités : les aides à la réalisation, les aides à la connaissance, les aides au changement de comportement et les aides dans le cadre d'un contrat d'objectifs, plus un système d'aide spécifique « Huiles usagées ».

Un des avantages du nouveau système est qu'il n'y aura **plus de dérogation à l'encadrement européen**.

Le SNE rappelle que la simplification est ressentie comme une **bonne mesure** basée en général (mais pas toujours) sur de bons échanges internes même si les retours de ces échanges vers les contributeurs ou les groupes de travail n'ont pas toujours eu lieu, notamment pour ce qui n'a pas été retenu.

Une présentation croisée avec les thématiques techniques sera néanmoins nécessaire pour en faciliter la lecture opérationnelle.

*Attention à ce que le nouveau système ne pénalise pas les **observatoires multi thématiques**.*

Les objectifs des doctrines sont parfois contradictoires avec les appels à projets du ministère comme « 0 gaspillage 0 déchet ». Il sera nécessaire de clarifier ces situations.



Départ en retraite d'une salariée du CE

Le projet de **fiche de poste** pour le recrutement basé à Valbonne est présenté et voté à l'unanimité.

Stratégie Recherche

Au-delà de la qualité du travail réalisé, le SNE souligne la bonne concertation entre les thèmes énergie et déchets ainsi qu'entre transports et bâtiments, grâce notamment au SRTA, pour la construction de cette stratégie. Il peut manquer de la coordination sur les APR déchets et parfois d'échanges sur l'évaluation des résultats. Nous notons également :

- Un déficit d'échanges avec des partenaires étrangers. C'est le rôle de la DIA d'animer des réseaux et de proposer des contacts sur les différents thèmes.
- Des problèmes dans la construction du système d'aide recherche avec un manque de concertation qui induira l'arrêt de certaines recherches avec des labos publics (obligation d'association avec un labo privé).
- Un plafond pour la recherche en connaissances (70%) qui pose problème pour certaines études (les impacts n'intéressent pas le privé).
- Enfin, on ne pourra plus moduler les taux d'aide en fonction de la destination des résultats.

Commission temps libre

Voyage CE pour mars 2015 en Laponie Finlandaise

7 jours/8 nuits pour découvrir le grand nord au-delà du cercle polaire en hiver avec des visites et excursions en raquettes, traîneaux de chiens et rennes et peut-être observer une aurore boréale...

Ce voyage sera proposé à un maximum de 30 personnes (et un minimum de 20) avec les critères habituels et une participation du CE selon le QF.

Vote : 6 pours (5 SNE et 1 CGT), 4 abstentions (4 CFDT), 1 contre CFDT

Intersites hiver à Tignes du 20 au 24 janvier 2015

Dans la tradition des années précédentes et pour alterner avec les intersites loisirs, la commission temps libre propose cet intersites sportif organisé par la fédération française de sport d'entreprise. Cette année les activités sont essentiellement tournées vers le ski alpin.

Vote : 7 pours (5 SNE, 1 CGT et 1 CFDT) 4 abstentions (4 CFDT).

Deux nouveaux **congrés solidaires** financés par le CE pour lutter contre la pollution de l'océan pacifique par les déchets plastiques en Océanie et d'autre part pour faire connaître les jardins tanzaniens par le biais d'actions de communication.

Restitution de l'enquête « Stress » Préventis 2014

Pour la cinquième année, l'enquête présente le niveau de stress à l'ADEME. La participation est en baisse mais 650 personnes y ont tout de même répondu. Un niveau supérieur ou égal à 29 correspond à un stress élevé, ce que 41% des répondants ont exprimé. La moyenne de stress perçue en 2014 est de 27,23 sur une échelle de 10 à 50.



Hélas à l'ADEME, le **niveau de stress reste stable** et largement plus **élevé** qu'au sein des entreprises du panel de référence.

La charge et le rythme de travail pèsent le plus dans la détermination du seuil de stress.

On ne peut pas se satisfaire de rester à ce niveau. Beaucoup d'indicateurs se **dégradent** : manque de prévisibilité, conflit des rôles sur l'organisation, épuisement, exigences cognitives qui augmentent, sens du travail, confiance entre collègues, sécurité professionnelle, engagement dans l'entreprise, marges de manœuvre, épanouissement, clarté des rôles.

Les secrétaires-assistantes-gestionnaires sont pointées sur le manque de marges de manœuvre et de possibilités de se réaliser.

Deux groupes particuliers ressentent un niveau de stress supérieur au seuil de 29, les salariés de 40 à 49 ans et ceux ayant une ancienneté de 5 à 9 ans.

Il est à noter un besoin d'intégration et de valorisation pour les personnes en temps partiel, ainsi qu'une demande d'amélioration du management dans les DR.

Enfin les résultats sur la violence au travail sont encore bien trop élevés.

- 70 personnes déclarent avoir été l'objet de harcèlement moral (75 en 2013)
- 23 personnes déclarent avoir été exposées à des menaces de violence : (19 en 2013)
- 2 personnes déclarent avoir été quelquefois exposées à des violences physiques (aucune en 2013)
- 3 personnes déclarent avoir été exposées quelquefois à des intentions sexuelles non désirées (3 en 2013).

Hélas, rien de nouveau. Le plan d'action ne suffit pas. On n'a pas, encore, pris les mesures à la hauteur du malaise. **Est-ce que cela va s'arranger ?** Le pire serait de rester sur le même plan d'action. Heureusement, la négociation qui vient de s'achever intègre une vraie prise en compte de la charge de travail et un engagement est pris pour associer plus étroitement tous les acteurs et notamment les salariés...



4

Projet de budget 2015 pour le CE

Le budget 2015 est proposé avec les mêmes montants et mêmes grands équilibres (activités sociales/temps libre) qu'en 2014. Seules des adaptations mineures ont été apportées avec une nouveauté concernant une aide aux familles (fonction du QF donc favorisant les salariés les moins aisées) avec l'attribution de **chèques culture**. Le budget proposé sur les activités sociales et culturelles est de 810 k€. 

Malgré des concessions importantes de notre part pour tenir compte de l'avis de la CFDT, celle-ci s'est tout de même abstenue.

Vote : 6 pours (5 SNE et 1 CGT), 5 abstentions CFDT.

Nous nous sommes au moins entendu sur la nécessité de débattre des aides faisant l'objet d'une cotisation sociale.

Nous déplorons, en revanche, la dernière communication de la CFDT : NON, **nous n'avons pas supprimé les aides à la rentrée scolaire** ! Le montant est exactement le même par tranche de QF que les années précédentes. Seule la liste des justificatifs à fournir a été modifiée pour être adaptée aux règles URSSAF suite à la recommandation de notre cabinet conseil présenté au CE de mars dernier. Les familles recevront les mêmes aides mais devront fournir des justificatifs parfois différents. Pour tous ceux qui demandent des bons (la grande majorité), rien ne change. Jamais la liste des justificatifs n'avait par le passé fait l'objet d'un vote au CE. Peut-être faudra-t-il rentrer dans ce niveau de détail à l'avenir ? 

Le SNE tente toujours de trouver les compromis qui permettent de **maintenir l'unité syndicale**. Cela ne marche pas tout le temps. Nous avons pourtant bien mieux à faire que de nous diviser surtout quand on entend Stéphane ROZES (CAP), évoquer un péril comme le « dépeçage de l'ADEME » par les régions...

Bilan CHSCT

La présentation de ce bilan annuel est une étape essentielle et obligatoire. Ce rapport permet d'établir une analyse des actions prioritaires en matière de prévention des conditions de travail.

A noter particulièrement de nombreux signes d'une santé sociale globalement dégradée. Comme toujours, plusieurs médecins du travail soulignent un niveau de stress élevé ou une ambiance très dégradée, voire alertent la direction sur les risques psychosociaux.

Principaux faits marquants présentés par les élus au CHSCT à mettre en perspective :

1 - **RPS - Risques Psycho Sociaux** : dépit par rapport à l'état de stagnation constaté en matière d'actions sur les RPS en 2013. Si les actions de formation ont été poursuivies, force est de constater que plusieurs autres actions initiées en matière de RPS sont restées à l'arrêt.

Ainsi, à la suite de l'enquête Préventis de juin 2013, aucune communication n'a été faite en direction des salariés, si l'on excepte le mail de janvier 2014, fort tardif donc et perdu dans les boîtes mails.

Le travail du groupe RPS concernant l'utilisation de la messagerie et sur les indicateurs RPS n'a pas été valorisé.

De même, rien n'a été réalisé en matière de sensibilisation à la prévention du harcèlement moral.

Il semble cependant que la direction, en matière de politique RH et dans le cadre des négociations sur les RPS, affiche une réelle volonté de redonner au CHSCT la place qui lui revient dans le domaine des RPS et de leur prévention. Il est donc impératif de décliner un programme de travail dans les meilleurs délais.

2 - **Schéma pluriannuel de stratégie immobilière** : L'ADEME a mis en œuvre un schéma pluriannuel pour la gestion de son parc immobilier.

Lors des présentations de déménagements ou d'aménagement de locaux, les élus ont souligné l'absence d'étude préalable sur la prévention des RPS. Pourtant, la réduction des espaces de travail entraîne pour un certain nombre de salariés une dégradation des conditions de travail. La logique d'économies budgétaires a largement prévalu sur les conditions de bien-être au travail.

3 - les **accidents de travail, de trajet et risque routier** nécessitent une attention particulière.

4 - **Exercices d'évacuation incendie** : Depuis deux ans au moins, les élus déplorent que certains sites n'aient pas effectué d'exercice d'évacuation.

5 - **Sécurité électrique** : Quatre directions régionales n'ont pas effectué les vérifications électriques annuelles.

6 - **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** : Il apparaît urgent que la DRH procède à un exercice d'accompagnement et de pédagogie pour obtenir des résultats plus complets et plus fiables.

7 - **Sites et sols pollués** : La refonte du manuel des procédures réalisée au regard de la réorganisation de la gestion des dossiers sites et sols pollués a été menée à bien.

Il persiste encore des situations anormales au regard du code du travail de salariés en CDD exposés aux substances dangereuses.

En conclusion le SNE souligne que certaines situations très dégradées sont récurrentes depuis plusieurs années et nécessiteraient que le et la DRH aient un **poinds plus fort à l'ADEME vis-à-vis des directeurs** pour se faire respecter afin d'améliorer les situations le nécessitant.

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.

