

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>

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N° 111
7 Avril 2016

Flash Info



Qui contacter ?

Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ
DR Centre

Véronique LOISON
Angers

Patrick EVEN
DR Bretagne

Délégués du personnel

Véronique LOISON
Centre d'Angers

Emmanuelle SALAZAR
DR Franche-Comté

Sébastien CATALANO
DR Guyane

Walter PERSELLO
Centre de Valbonne

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

Isabelle DÉPORTES
Angers

Anne POMART
Marie-Catherine FOULQUIER
DR Languedoc-Roussillon

Michel CAIREY-REMONNAY
DR Franche-Comté

Représentant au CA

André TUEUX
DR PACA

1

CE du 22 mars et 5 avril 2016



L'efficacité de l'ADEME mise
en péril et des salariés
malmenés :

Quelle chouette réorganisation dans les
DR fusionnées ! p. 2



Orientations stratégiques

Vote défavorable à l'unanimité p. 2

Contrat d'objectifs et de
performances (COP) 2016-2019

Le Sne est presque d'accord avec les
ambitions de ce COP... mais quel
dommage !

La direction n'a pas les
moyens de les mettre
en œuvre. p. 4



**Effectifs de référence : Comment
faire plus avec moins encore et toujours ?** p. 3



Taquine, la direction tarde à nous
dévoiler La Formule Magique

Cependant, au SNE, nous
en redoutons le résultat.



**Exposition Internationale 2017 à
Astana au Kazakhstan** p. 3

L'ADEME est réquisitionnée pour servir de
faire valoir au risque de perdre son
âme.

Les élus refusent d'être consultés
et de voter sur un poisson d'avril.



Petit tour du côté des D. P.

p. 4

Le SNE rappelle qu'il regrette que l'exercice de fusion et réorganisation soit l'occasion pour la direction de surdimensionner le management au sens large (coordination et responsables hiérarchiques). Tout cela va perturber l'information directe des opérationnels (ingénieurs, chargés de communication, de formation...) qui n'auront accès qu'à des informations retransmises par les référents dans leurs comptes rendus plus ou moins complets.

Cela va provoquer de l'inertie interne, développer la réunionite aigüe et faire perdre une bonne partie de la réactivité des DR ; ces types d'organisations se font clairement au détriment de la capacité d'intervention opérationnelle. De plus, le SNE déplore que les nominations de référents, coordinateurs... ne soient pas toujours transparentes et ouvertes à tous (pas de fiches de postes par exemple). Dans certains cas des collègues se voient dépossédés de leurs missions sans qu'aucune alternative claire ne leur soit transmise.

Dans plusieurs directions régionales fusionnées (ou non d'ailleurs), le choix fait par la direction de désigner des référents ou chefs de pôle (animateur ou coordinateur) sans laisser la possibilité de postuler à d'autres salariés de l'équipe, entraîne de sérieux malaises au sein des DR :

- les personnes désignées ne sont pas toujours considérées comme "investies" de cette mission par leurs collègues ;
- ce ne sont pas forcément les personnes qui répondent le mieux aux besoins ;
- d'autres candidats potentiels se retrouvent de fait démotivés ;
- et nous apprenons que même **la DRH n'était pas informée** de certaines de ces nominations.

Après analyse des méthodes employées par la direction, le SNE a exprimé plusieurs revendications.

Aussi, le SNE demande à la direction :

- de prendre, la mesure de l'impact occasionné durablement sur les salariés non sollicités et d'agir pour remédier aux conséquences induites pour ces salariés (forte démotivation, dégoût, sentiment d'injustice, sentiment d'être dévalorisé, d'être laissé pour compte..) ;
- de revenir sur cette méthode de nomination dans les DR en systématisant la parution de fiche de poste.
- Le SNE demande à la direction de cesser immédiatement les pratiques de

transfert de mission sans alternatives claires,

D'une façon générale, les impacts sur les salariés, mesurés par la direction au travers des EIH (étude d'impact humain), ont été minimisés, par exemple en DR LR-MP. D'ailleurs, environ 30 % des salariés (source CHSCT) n'ont pas eu accès à la relecture de leur EIH avant son envoi à la DRH, ce qui traduit le manque de considération de certains hiérarchiques envers eux.

- Le SNE demande à la direction que tous les directeurs régionaux respectent la transmission des EIH aux salariés.

Dans un autre cas de figure, => le SNE demande que les collègues de certains sites, comme le Limousin, ne soient pas complètement oubliés dans la réorganisation.

Concernant la note de la direction sur les enjeux de l'activité « recherche » en région, le SNE considère que c'est une note ambitieuse mais hélas, souvent déconnectée des moyens humains disponibles dans les DR. Avec la diminution des postes, c'est un des premiers sujets à disparaître.

D'ores et déjà la direction envisage de combler les manques de personnel par des postes précaires de type contrat d'avenir et VSC. Si le principe d'accueillir des jeunes à l'ADEME est souhaitable et honorable, **le SNE n'accepte pas que des postes pérennes soient remplacés par des emplois précaires.**

Bâtiment à vendre

Scoop : Le bâtiment que l'ADEME envisageait d'acquérir sur Montrouge, il y a quelques années, est à nouveau à vendre.

Bilans SL2E Angers et Valbonne-Sophia Antipolis

Les bilans sont riches d'activités variées. Nous félicitons et remercions tous les bénévoles qui se sont impliqués. Il est important de souligner que les activités collectives de loisirs récréatifs, culturels ou sportifs favorisent les relations et les échanges entre collègues.

Exposition Internationale 2017 à Astana au Kazakhstan

Effectifs de Référence 2016-2017

Le SNE apprécie la présentation assez détaillée des effectifs mais ne partage pas du tout les orientations sur les suppressions de postes.

On cherche désespérément le lien entre les effectifs de référence et le COP ; d'un côté le COP développe et massifie les actions et de l'autre les effectifs de référence réduisent les postes qui sont nécessaires à la réalisation de ces objectifs, notamment dans les DR.

Par ailleurs nous sommes preneurs de la **"Formule Magique" de la DEAT** qui permet de définir l'effectif de chaque DR car les explications données à l'oral nous ont donné la migraine

Comment se fera au final l'adéquation des missions avec les moyens ? Les arbitrages seront-ils rendus par le directeur général délégué ou localement par le DR, voire par le salarié lui-même confronté à son agenda surbooké?

Les effectifs de la pyramide hiérarchique augmentent au détriment des opérateurs de la massification (principalement les DR car ce sont les plus touchées dans la diminution des postes).

Cette politique comporte un **risque réel et important de perte de compétences et de présence** de l'ADEME sur le terrain.

La suppression d'un des 2 seuls postes « bruit » est totalement incohérente avec le décret de création de l'ADEME où cette mission y figure au même titre que les énergies renouvelables.

En mesures d'accompagnement, le plan de formation proposé qui reconduit à 90% des formations existantes ne nous convient pas. A minima, il faudrait favoriser les remontés des besoins de terrain, de la base. Le management intermédiaire constitue un frein classique (il est toujours réticent à faire remonter ce qui ne marche pas ou mal. Il est nécessaire de rétablir le dialogue).

Les élus refusent d'être consultés et de voter sur un poisson d'avril

Ce haut lieu de non-respect des droits de l'Homme et d'atteintes à la liberté de la presse, est probablement hautement stratégique pour l'ADEME en cette période de disette financière et de suppressions de postes. 5 postes sont créés pour gérer ce projet « énergies du futur » qui ne mettra probablement pas seulement les énergies renouvelables en valeur.

Le SNE ne félicite pas la direction d'accepter de se mettre en avant dans ce dossier bien peu exemplaire.



Vendredi 1^{er} avril vers 16h, Les élus du CE ont reçu une convocation pour un CE supplémentaire le 5 avril. Les élus prennent acte que la direction ne respecte pas les délais de consultation. De plus la direction refuse de nous transmettre le projet de convention entre l'Etat et l'ADEME sur ce sujet et l'impact sur le personnel n'est bien sûr pas précisé.

Souhaitons que, pour ce type de service financier rendu à l'Etat pour le compte d'un pays bien peu démocratique, l'ADEME ne se retrouve pas un jour citée dans le prochain « **Panama papers** ».

Orientations stratégiques

Le 5 avril, en session extraordinaire, le CE a voté à l'unanimité un avis défavorable sur les orientations stratégiques (COP et effectifs de référence) ; cet avis sera transmis au conseil d'administration le 7 avril. Si le contenu général du COP est jugé intéressant par le SNE, les motifs de rejet sont l'insuffisance et la diminution des moyens humains au regard des missions du COP. Le SNE s'est fortement investi pour préparer cette position intersyndicale.



Contrat d'objectifs et de performances (COP) 2016-2019

En première lecture le projet de COP paraît intéressant et ambitieux même s'il s'inscrit en grande partie dans la continuité du précédent mais cette impression disparaît lorsqu'on le confronte aux moyens prévus sur cette même période, il y a un gap important entre les ambitions annoncées et d'une part les effectifs prévus en constante diminution et d'autre part un budget de fonctionnement qui a chuté de 24 % en 5 ans ! Surtout que ce COP prévoit à plusieurs endroits la massification d'actions qui nécessite des Adémiens sur le terrain pour faire émerger, conseiller et instruire les projets.

Un bémol toutefois : si ce COP nous semble ambitieux au regard de nos missions et moyens actuels, il est loin de répondre aux objectifs de la Loi Tepcv et à l'ambition de la COP 21.

Ce COP nécessiterait d'être complété par l'adéquation des missions avec les moyens financiers, techniques et humains. Nous avons beau le répéter, la direction ne nous entend pas.

Les syndicats signalent à la direction l'exemple de l'IFREMER (EPIC sous tutelle du MEEM comme l'ADEME) qui relie les objectifs de son COP avec les moyens humains, techniques et financiers ; ce qui est cohérent. Les syndicats réclament que les moyens soient intégrés dans une annexe du COP.

Le SNE déplore que le bruit (pourtant nuisance n°1 ressentie par les Français) et l'éducation à l'environnement (primordiale pour l'évolution de la société) aient quasiment disparu des actions de l'ADEME pour les 4 prochaines années.

Concernant les DR, qui représentent près de la moitié du personnel, le SNE demande que le COP précise les missions des DR, notamment en ce qui concerne les partenariats à construire avec les acteurs locaux et en premier lieu les contractualisations avec les Conseils Régionaux. Les enjeux de ces contractualisations ne peuvent être occultés.

Les nouvelles compétences (énergies, déchets), notamment des Conseils régionaux imposent un renforcement du lien entre l'ADEME et ces collectivités.

La participation à la communauté de travail avec les DREAL beaucoup développée dans le document ne représente qu'une faible part de l'activité régionale.

Du côté des Délégués du Personnel

Mise à jour des supports CFA

Bien des modifications ont été apportées à CFA depuis les premières formations fin 2015 mais ça y est la Direction promet la diffusion prochaine de supports mis à jour.

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.

4

Flou dans la date de versement des salaires

C'est le 2^{ème} mois consécutif que les salaires sont versés le 29 au lieu du 26 habituellement. Mais en 2016, décidément, rien n'est plus certain et il faudra plutôt s'attendre à être payés entre le 26 et le 31. La Direction nous assure que CFA n'est pas en cause mais que l'Agence comptable souhaite se rapprocher de ce qui se pratique dans la fonction publique...donc retarder le versement. Pour l'Agent comptable, le progrès serait de s'aligner sur les plus mauvais. Mais la direction nous dit-elle tout ?

Le SNE a rappelé à la direction ses propositions concernant les accords « télétravail » et « indemnité kilométrique vélo » pour aligner les pratiques de l'ADEME avec son ambition d'administration exemplaire présentée dans le COP.