

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

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

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N° 118

12 Septembre 2016

Flash Info



CE du 12 juillet 2016

BILAN SOCIAL 2015 : LE SNE VOTE CONTRE

Suppression de postes mais dans le même temps augmentation du nombre d'encadrants, non prise en compte des arrêts de travail, déséquilibre dans l'emploi des personnes handicapées et des femmes.....

p. 2



PROJET « RÉINVENTONS SOPHIA »

Ce beau projet se transformera-t-il en citrouille ?

On attend la réponse de la direction lors du CE de septembre.



p. 3

CFA ET SON PLAN D'URGENCE



Non seulement les secours arrivent très tard, mais en plus, depuis des années, la direction réduit les postes d'assistantes gestionnaires prétextant un allègement des procédures.

L'exemple de CFA, nous permet d'apprécier la pertinence de cet argument.



p. 3

LE COMITE D'ENTREPRISE DÉPECÉ

En dénonçant le règlement intérieur du CE pour en amoindrir la représentation du personnel, la direction entérine la dégradation du dialogue social à l'ADEME.

p.3

REORGANISATION DE LA DICOF Direction de la communication et formation

Une nouvelle organisation ou l'amélioration des processus ne permettront pas des gains de temps nécessaires.

Eh oui ! Est-ce la fin d'un rêve ?

p. 2



COMMISSION TEMPS LIBRE

Le programme hiver arrive.

p. 2



BILAN SOCIAL 2015

Nous avons déjà apprécié en juin la lisibilité et la qualité du document de présentation du bilan social qui s'améliore chaque année. Cependant, peu de réponses ont été apportées aux questions et demandes que nous avons formulées, ainsi :

- ce bilan enregistre la politique de la direction de suppression de postes en priorité dans les fonctions supports ; la direction ne semble pas considérer que la baisse des employés puisse être problématique à l'ADEME et évoque notamment la simplification des procédures comme argument ;
- la direction ne souhaite pas apporter de réponse à notre question sur le nombre d'encadrants qui augmente ;
- la direction ne souhaite pas intégrer de synthèse des graphiques mensuels transmis sur les effectifs et l'écart par rapport au plafond d'emplois ;
- plutôt que de le regretter, la direction considère que la baisse du nombre de doctorants permet un meilleur suivi par les ingénieurs et une meilleure intégration des résultats ;
- la question sur l'absence de recrutement de personnes handicapées est renvoyée à plus tard ;
- la direction réfute nos remarques sur l'augmentation de l'absentéisme et des arrêts maladies, arguant qu'il faudrait prendre en compte une analyse pluriannuelle de ces données mais ne s'en inquiète pas ;
- la direction prend acte mais n'est pas trop préoccupée par le déséquilibre homme/femme dans la nomination des encadrants ;
- enfin, la direction n'entend pas rectifier ses commentaires orientés sur le baromètre social alors que ceux-ci sont en contradiction avec les données chiffrées.



Le SNE décide de voter unanimement contre ce bilan social.

Réorganisation de la DICOF

Enfin un organigramme compréhensible qui répond à un réel besoin d'améliorer la lisibilité. Ça commence bien.

Le SNE exprime une crainte sur la charge de travail. Comme pour les dernières réorganisations à l'ADEME, de nouvelles activités stratégiques et enjeux nouveaux apparaissent. Très bien ! Mais croire que seule une nouvelle organisation plus lisible ou une amélioration des processus permettront pas les gains de temps nécessaires, **Eh oui ! Est-ce la fin d'un rêve ?**

Ça fait du bien les rêves, mais tous ne se réalisent pas.



Ceci dit, sur la mise en œuvre, les EIH ne se passaient pas vraiment comme indiqué dans la méthodologie. Plusieurs salariés sont arrivés en EIH sans avoir d'information sur leur nouveau poste, donc difficile de réaliser un autodiagnostic, ni de réfléchir aux niveaux d'impacts.

Nous attendons que les chefs de service corrigent le tir et fassent éventuellement un deuxième entretien...

L'impact sur les collègues en DR reste à définir, l'évolution de l'animation restant l'élément clé.

Commission temps libre

Le programme de locations hiver 2017, neige ou mer hors saison, a été validé. Il sera mis en ligne sur le site du CE après la rentrée.

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.

La direction dénonce le règlement intérieur du CE

La motion suivante est votée à l'unanimité.

« De façon unilatérale, la Direction nous informe de la dénonciation des règles et usages en cours relatifs au fonctionnement du comité d'Entreprise et des réunions de délégués du personnel.

Ces modalités avaient été obtenues à la création de l'ADEME pour prendre en compte le grand nombre de ses implantations (29), la diversité de ses métiers et de ses missions, et le statut spécifique d'établissement public de droit privé.

Le Comité d'Entreprise dénonce une régression sans précédent du nombre de représentants du personnel dans les instances : suppression de la présence de 7 délégués syndicaux en CE et en DP, et de 3 représentants syndicaux au CE.

Le Comité d'Entreprise demande à la direction de revenir sur sa décision et de traiter ces sujets dans le cadre d'une négociation avec les nouveaux élus et les organisations syndicales début 2017. »

À l'occasion, les représentants du personnel vont perdre plus de 700 heures de délégation pour les préparations des réunions, et on a vu que la charge de travail a augmenté. Cela impactera surtout les petits syndicats.

L'expression des salariés et la représentation de la diversité syndicale sont clairement mis à mal.

À aucun moment, ni le président ni la direction n'ont justifié leur démarche si ce n'est qu'ils trouvent qu'il y a trop de monde autour de la table. Pourtant la direction aussi est nombreuse en réunion et ça permet de mieux contribuer aux échanges.

La direction augmente toujours son armée mexicaine et réduit la représentation du personnel. Le message est clair. Le SNE-FSU déplore le dialogue social calamiteux à l'ADEME, ce qui fâche notre président.



Les salariés réinventent Sophia

Le projet initial est porteur de sens vis-à-vis de notre stratégie, la « fabrique de l'éco-société » pour accélérer l'innovation, mettre en œuvre l'expérimentation, favoriser la généralisation de la transition énergétique... **Qu'en est-il de l'avancement de ce projet innovant et important pour l'avenir du site de Sophia-Antipolis et de toute l'ADEME ?** La direction n'y a pas répondu. Il faudra donc y revenir. Il serait dommage que la direction se contente de présenter ce sujet sur les seuls volets de la réduction des surfaces de bureau et de la baisse des coûts de déplacement, au détriment de la qualité et de la flexibilité des transports. Le SNE trouve anormal que les premières enquêtes sur l'aménagement des locaux n'aient pas été éclairées par l'avis du CHSCT. Nous attendons donc comme prévu une présentation globale du projet « Réinventons Sophia » au prochain CE de septembre.

PLAN D'URGENCE POUR CFA



Le plan d'actions proposé recoupe les remontées de l'enquête auprès des utilisateurs. Le CHSCT a beaucoup insisté sur le fait que ce plan arrivait trop tard, au bout de 5 mois de désordres et d'impacts lourds sur les salariés concernés. De plus, ce plan n'a été validé que le 27 juin, à la veille du début des vacances.

Enfin, la direction **admet sa responsabilité et corrige son discours, merci.** On voit mal comment des formations complémentaires pourraient être faites **avant septembre alors que c'est déjà très tard.** Nous sommes aussi très inquiets sur le rôle et la **charge de travail des référentes CFA. La direction leur charge la barque même si la plupart sont volontaires.** Elle refile en partie les problèmes et la patate chaude !

Il manque encore des consolidations de formation alors que fin août, il faut construire les EPRD et que la clôture des engagements arrive fin novembre...

Donc, ce plan arrive **beaucoup trop tardivement !!!**

On n'envoie pas le SAMU cinq mois après l'accident grave.



Bien sûr, nous espérons que cela va marcher ! Mais il reste beaucoup à faire pour que cet outil fonctionne. Il n'aurait jamais dû être mis en service avant d'être validé, d'autant plus qu'avec la réorganisation et la fusion de certaines régions, toutes les difficultés se cumulent pour certains.

Même si ça s'améliore, ça reste très dur, sans oublier qu'aujourd'hui l'objectif est souvent de chercher à contourner les bugs et non toujours de les corriger.

Heureusement, nous sommes sauvés, les encadrants sont et seront formés à CFA ; c'est sûr qu'ils sont les premiers concernés et de plus en plus nombreux à l'armée mexicaine ! **On rigole.**



Autre point alarmant : la direction réduit depuis plusieurs années les effectifs avant tout des assistantes gestionnaires. Pour seul argument, la direction avance l'allègement des procédures. Tout le contraire de ce qui se constate aujourd'hui. Le SNE demande à la direction retire ses œillères.