

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 Véronique LOISON
Orléans Angers

Patrick EVEN
Rennes

Représentants au CA

Catherine GUIMARD Emmanuel DAVID
Orléans Toulouse

Élus et représentant au CE

Patrick EVEN Ruven GONZALEZ
Secrétaire du CE Secrétaire adjoint
Rennes Orléans

Laurence MÉCHIN Michel CAIREY
Trésorière REMONNAY
Sophia-Antipolis Besançon

Pierre-Louis CAZAUX Didier CHÉREL
Orléans Sophia-Antipolis

Isabelle DÉPORTES Stéphane LECOINTE
Angers Rennes

Anne POMART Emmanuelle SALAZAR
Montpellier Besançon

Délégués du personnel

Véronique LOISON Maud BERAUD-SECK
Angers Orléans

Sébastien CATALANO Walter PERSELLO
Cayenne Sophia-Antipolis

Christine FAURE Fabienne SCHIMENOVITZ
Bordeaux Puteaux

Guy LAURENT Hervé CHALAYE
Rennes Clermont-Ferrand

Violaine GRILLON
Paris

Bulletin d'information
aux personnels de l'ADEME

N° 125 - mai 2017

Flash Info



CE du 21 mars 2017

FLEXIBILITE DU TRAVAIL ET SURTOUT DES SALARIÉS :

Intérim, CDD, CDD à objet défini...

La direction enrichit son vocabulaire en même temps qu'elle fait reculer les CDI.

Dans les nouveautés :

- La direction privilégie les emplois en intérim (même sur de longues durées) plutôt qu'en CDD.
- Pour la première fois à l'ADEME, la direction va recruter des personnes « **CDD à objet défini** » car elle vient de trouver un partenaire social, la CFDT, qui lui prête main forte pour signer l'accord d'entreprise indispensable à la mise en œuvre de ce type de recrutements. Ces CDD sont conclus pour une mission précise et prennent fin quand elle est terminée (entre 18 et 36 mois !).

Bien entendu, le SNE s'est vivement opposé et n'a pas signé un tel accord de précarisation des emplois car nous n'avons pas obtenu de garantie sur le maintien du nombre de CDI. Ces CDD seront

surtout pour la DIA nous dit-on ! Mais ces futurs collègues doivent garder les mêmes possibilités à la fin de leur projet pour changer de direction et partager leur savoir-faire. Jusqu'ici, l'ADEME a su s'adapter aux nouvelles missions par la formation, la motivation, l'enthousiasme, l'intérêt intellectuel et la mobilité de ses salariés. Les opportunités de mobilités internes et de progression de carrière vont devenir rares. Par ailleurs, les possibilités de renforts par CDD seront divisés par deux environ, avec des conséquences pour les équipes, ou vers plus de précarisation si recours à l'intérim.

Ni avantage collectif, ni progrès social dans cet accord



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 n'a pas trouvé la réponse à notre interrogation :
à votre avis, la réduction ininterrompue depuis plusieurs années, des effectifs de l'ADEME s'apparente-t-elle à un Plan social ? Tic tac Tic tac...

Non ?

Ah dommage, réponse fausse !



1

Triple BRAVO aux SL2E très en forme

○ **Bravo aux bénévoles** pour les nombreuses activités qu'ils animent (anciennes et nouvelles) : courses à pied, Olympiade, biathlon, formation secourisme (en lieu et place de la DHR !)...,

○ **Bravo aux vaillants salariés** toujours nombreux et de bonne humeur pour participer à ces activités dans une ambiance conviviale,

○ **Bravo aux futurs bénévoles**, qui ne manqueront pas de venir grossir les rangs des volontaires déjà engagés dans l'animation des SL2E. **Un appel particulier pour les parisiens, car leur sl2e manque cruellement de bénévoles.**

Bravo à la direction ? qui devant le plébiscite des séances de massage ou « bien-être », ne s'opposerait peut-être pas à intégrer ces techniques à la réflexion sur la Qualité de Vie au Travail.

Rappel en direction des DR : les activités soutenues par le CE ne doivent pas se substituer aux « journées au vert » qui doivent perdurer pour souder les équipes fusionnées ou non.

Situation budgétaire / Plan sécheresse

Le niveau de la nappe monétaire a atteint le niveau d'alerte

Fin mars, il n'y avait plus que 70 M€ de trésorerie, ce qui est très peu. En attendant la mi-mai pour recevoir nos prochaines recettes (TGAP), la direction restreint les sorties d'argent en préservant les salaires – OUF. Une note sur la priorisation des paiements a été adressée aux RAJ et gestionnaires.



Nouveaux indicateurs LISA

La direction reconnaît que presque tous les indicateurs sont à revoir. Là aussi, que d'énergie et de temps perdus pour une simple recodification !

Retour sur le contentieux relatif aux élections du personnel

Le DRH regrette le temps passé et d'argent consacré à ce litige, qui aurait pu être réglé autrement,

Déménagement du siège parisien

La consultation du CE se fait en 2 temps. Premier temps sur la localisation et la signature du bail et second temps sur l'aménagement des locaux.

Le SNE et la CGT ont, à nouveau, réagi fortement sur la réduction de surfaces des postes de travail, loin des normes NF 35-102 (10m² pour 1 personne, 12 m² / personne en bureau double...). Hélas, les conditions de travail ne font pas le poids face au rouleau compresseur SPSI. La question est de savoir avec qui le Président et le DGD devront partager leur grand bureau ?

En contrepartie de l'étranglement des lieux de travail, la direction propose aux parisiens de financer l'achat de mobilier de bureau adapté pour que « les agents soient installés correctement ... ».

A ce sujet, chers collègues parisiens, interrogez les collègues de Sophia-Antipolis à qui cette même promesse a été faite pour les mêmes raisons...



POINTS D'ACTUALITE



Le CE remercie la Direction pour l'organisation de la convention. Pour le Président cette convention a été un « élément important dans la construction de la dynamique de notre projet d'entreprise. Cette dynamique doit être le fil rouge qui nous conduira tout le long de 2017 »

La cour des comptes, qui vient de rendre son rapport, « estime que l'ADEME a assumé de façon satisfaisante l'évolution de ses moyens »



mais elle pointe que « **la gestion de l'Agence doit rapidement s'améliorer** » sur les points suivants :

- 1-  difficulté de trésorerie (par défaut ou ponction de financement par les tutelles et retards de recouvrement de la TGAP)
- 2- stratégie immobilière insuffisante dans ses effets (réduction des m², abandon de sites tels que Valbonne, regroupement de certains sites en région).
- 3- Faire travailler plus d'heures les salariés : le peu d'absences pour MA48 (absence pour maladie sans justificatif médical) sont honteusement mises en avant alors que proportionnellement la surcharge de travail entraîne l'écrêtage en abondance des heures travaillées ni payées ni cotisées : sur ce coup-là, la cour des comptes a été tuyauté (par qui ?) à la seule défaveur des salariés.



La direction tiendrait-elle, là, l'argument pour résilier la convention de travail à son corps défendant ? Le SNE continuera à défendre cette convention avec les avancées qu'elle procure sur la qualité de vie au travail (aménagement du temps de travail, intégration des temps de transport en missions dans le temps de travail, et la protection des salariés...)

Les négociations salariales ont démarré.

Cette année, la manne RMPP est de 1,89% : pour le SNE, l'important est de l'utiliser de façon équitable, pour promouvoir l'aspect collectif de nos réussites et non pour alimenter une conception individualiste des relations de travail. Ceci sans oublier l'égalité professionnel Homme/Femme.

Pour sûr, la direction approuvera la vision du SNE :

c'est bien dans cet esprit de dynamique de projet d'entreprise qu'a été organisée la convention du personnel ?

Réponse à la fin de la négociation salariale : nous vérifierons alors la cohérence de la direction en matière de gestion des ressources humaines.



Stratégie entreprises

Concrètement, quoi de neuf ?

Peu de réponses et beaucoup plus de questions :

- qu'est-ce qui est proposé qu'on ne faisait pas avant ? Qu'est-ce qu'on laisse de côté ?
- quid des moyens humains nécessaires à l'appropriation (par un « kit » mis à disposition des UG non pilotes) et à la mise en œuvre cette stratégie (participation à des comités, réponses aux sollicitations directes des entreprises, liens avec les services économiques des Régions et Métropoles...) ?
- le COP repose sur l'atteinte d'indicateurs très concrets. Le SNE reste très interrogatif sur ce que l'on va faire concrètement vers les entreprises.
- construire une vision synthétique et packagée de l'offre ADEME aux entreprises. Cela fait des dizaines d'années qu'on cherche à le faire et on se heurte systématiquement à des injonctions gouvernementales changeantes, des priorités mises en œuvre différentes selon les régions. Comment faire ?
- comment mieux mettre en cohérence les différentes initiatives : exemple IPME Economie Circulaire VS AAP régional Economie Circulaire ?
- Y a-t-il un lien entre cette stratégie entreprise et les différentes réorganisations dans les sièges ?

Nous avons demandé une évaluation à 2 ou 3 ans concernant sa mise en œuvre.

Plan d'action CFA

Ouf ! Le basculement de Loco vers CFA est repoussé, peut-être fin 2018 ? Sinon, pour les tâches qui n'ont pu y échapper, la direction prévoit de nouvelles formations (financées cette fois-ci sur le budget général de la formation : combien CFA aura-t-il coûté à l'ADEME au total toutes dépenses incluses ?) et d'améliorer les performances de CFA dans la version 2.7.

Les utilisateurs de CFA reprochent à la direction une analyse uniquement quantitative dans laquelle tout ne peut pas se lire. Une analyse qualitative permettrait de tirer les enseignements des problèmes rencontrés :

- 1- adapter CFA aux utilisateurs et non former les gestionnaires pour les « adapter » à CFA.
- 2- mesurer la lenteur d'exécution et la perte d'efficacité
- 3- Evaluer la détérioration du relationnel avec les collègues et les prestataires.