

Pendant ce temps-là, au CSE La direction néglige les avertissements et motions des élus.

L'ordre du jour de ce CSE ne reflète ni l'activité de l'ADEME ni les difficultés et souffrances grandissantes éprouvées par de nombreux salariés.

En ce début d'année, la direction refuse, malgré nos nombreuses demandes, d'inscrire à l'ordre du jour, le sujet de nos effectifs de référence alors que :

1. Le budget double,
2. L'outil de gestion change,
3. La gestion est réorganisée,
4. Des postes sont supprimés,
5. Les équipes en télétravail assurent l'accueil et la formation d'une centaine d'intérimaires...

Grave erreur !

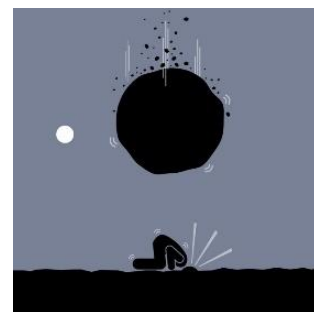
Les causes du malaise ambiant...

La direction choisit d'attribuer les résultats alarmants de l'enquête « comment allez-vous ? » au seul contexte sanitaire plutôt que d'assumer les causes internes,

N'est-ce pas se voiler la face ?

Nous travaillons en flux tendu, il n'y a plus aucune marge de manœuvre, et chaque grain de sable interne et externe, vient ralentir et bloquer la machine en apportant toujours un peu plus de désespoir dans les équipes.

- ➔ Les quelques efforts de reports d'un mois de certaines mesures et objectifs sont totalement insuffisantes et ne résolvent en rien le fond du problème, sauf à inciter les équipes à ne pas prendre de vacances en juillet.
- ➔ Recruter en urgence une vingtaine de postes précaires de plus est un sacré aveu d'échec et n'aura aucun effet durable.



... Auxquelles nous répondrons collectivement ? La direction appelle au jeu collectif, alors que depuis 3 ans nous assistons à l'individualisation totale des carrières et des rémunérations et que sont cassés, les uns après les autres, les repères et accords collectifs. C'est un appel qui résonne comme une nouvelle provocation. Cessons de prendre les adémien.nes pour des imbéciles.

Le Sne a proposé à l'intersyndicale de porter auprès de la direction les demandes suivantes :

1. **Suivre l'évolution statistique des arrêts maladie.**
Réponse : on va voir comment répondre.
2. **Prendre la réelle mesure des difficultés au regard des missions/effectifs.**
Réponse : nous ne décidons pas nous-mêmes des effectifs.
3. **Connaître les engagements qui seront pris, demain, lorsque les dépenses publiques devront à nouveau être réduites, en faveur du collectif aujourd'hui mobilisé au-delà du raisonnable.** *Réponse : aucun engagement de plus que les mesures mentionnées dans le flash du Président le 19 avril dernier.*
4. **Changer de cap avant qu'il ne soit trop tard.** *Réponse : le cap est maintenu même si nous sommes d'accord qu'il y a une vague à franchir.*



Vous êtes fatigués de répondre aux sondages contemplatifs de la direction ?

Après motions et alertes, les élu.es du CSE vont piloter leur propre enquête sur la santé et les conditions de travail à l'ADEME. Surtout, participez ! Les résultats seront notre principale arme dans le rapport de force avec la direction.

La loi 4D différenciation, décentralisation, déconcentration, et décomplexification portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

Projet de loi : Article 35 - Attribution de la fonction de délégué territorial de l'ADEME au préfet de région : afin de renforcer la cohérence de l'action de l'Etat dans les territoires : cet article attribue la fonction de délégué territorial de l'ADEME au préfet de région. Réponse de la direction : C'est un projet flou et nous essayons de lutter contre. Ce n'est peut-être qu'une logique d'affichage des rôles des préfets.

Compte-tenu des enjeux, nous ne saurions nous satisfaire d'un simple message d'espoir et demandons à la direction de résister au holdup des DR par les préfets et que ce sujet soit sérieusement approfondi et régulièrement abordé à l'ordre du jour des CSE.

Outil de relation client : un bon outil au mauvais moment

Retour en consultation fin août pour une mise en ligne progressive et selon les périodes souhaitées par les UG entre octobre 2021 et mars 2022

Comment la charge de travail est-elle prise en compte ?

- Il y aura un Coût d'entrée : formation initiale notamment. Le dimensionnement en amont du déploiement est prévu pour que le CSE puisse le valider.
- Puis une charge de travail en continu dont l'objectif est bien d'en retirer autant de bénéfice que de temps investi. Beaucoup de temps est déjà perdu à structurer ponctuellement des bases de données contacts pour ces besoins de promotion. Il s'agit donc d'un déplacement de la charge de travail en termes de tâches.

ATTENTION aux moyens mis en face pour assurer la mise à jour de la base de données : une sous-traitance est-elle prévue ou une quantification de l'impact sur les adémien.nes ?

- Outlook, la plateforme agir, Opale, la librairie, SINOE... : cet outil doit centraliser tous les grands domaines : la communication, l'annuaire (contacts, organismes), la gestion de projets, la notion de service avec la gestion des demandes.
- Une majorité des données sera mise à jour de façon automatique.

Le travail à faire de la part de chacun sera-t-il chiffré ? Parle-t-on d'obligation ? Mention en sera-t-elle faite dans l'EIA ?

- La direction assure qu'il n'y aura aucun objectif obligatoire à renseigner. Le but est de rendre l'outil si attrayant qu'il convainc par lui-même de son utilité et de son intérêt.

Actu budgétaire :

- OPALE ne permet actuellement pas de faire du pilotage budgétaire et, dans l'attente de la mise en place opérationnelle des priorisations (P0, P1...), la DAF a donc provisoirement mis en place un indicateur « En cours » qui comptabilise les EJ, les EV, le Portefeuille retenu et certains dossiers en portefeuille non retenu (en demande d'aide et instruction). Cet indicateur ne reflète pas encore la réalité de la pression budgétaire.
- La priorisation des dossiers, à peine mise en place, pose de nouvelles questions en terme de suivi des dossiers et de crédibilité des extractions. En effet, pour l'heure, il n'y a pas de corrélation entre la demande de priorisation et le budget disponible. Ainsi des dossiers pourront-ils apparaître en P0 (ultra prioritaire à l'engagement) alors qu'ils ne disposent pas de budget. Bon courage aux Adémien.nes chargé(e)s de faire du pilotage budgétaire dans leurs UG.
- Nous soulignons un point de vigilance au niveau Trésorerie : Depuis plusieurs années nous étions habitués à une trésorerie correcte. Or il apparaît, d'après les projections de la DAF, que cette trésorerie afficherait un déficit de l'ordre de 130 M€ en 2021. Si cette perspective se confirme dans les prochains mois, nous enjoignons la direction à indiquer sa stratégie pour faire face à ce problème (appel de fonds supplémentaires auprès des tutelles ; priorisation des paiements...)

Actu RH

A quand le retour à la possibilité de recruter à l'externe ?

- Aujourd'hui des postes vacants clés ne sont pas ouverts à l'externe. La surcharge de travail retombe sur quelques collègues.
- Le Sne relève un manque de cohérence sur le recrutement interne. Des postes transversaux sur plusieurs sites sont limités à une seule implantation limitant les possibilités de recrutement interne.
- Les postes CDI "Filière REP" ont disparu des « HORS plafond d'emplois » alors que les députés (et la loi initiale) les avaient bien identifiés comme supplémentaires ! S'agit-il d'une arnaque des Tutelles pour noyer le poisson et faciliter la suppression de postes dans les autres services ?

Adhérez au SNE-FSU

Adhérer à un syndicat c'est participer à des choix collectifs importants.
Le SNE travaille de façon collégiale, démocratique et transparente.
Rejoignez-nous si vous voulez que votre voix soit entendue et qu'elle compte.