

## Web et courriel

adresse électronique  
[sne@ademe.fr](mailto: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

Didier CHEREL Valbonne	Emmanuelle SALAZAR DR Franche-Comté
Denis MAZAUD Centre d'Angers	

### Délégués du personnel

Chantal LENOIR Véronique LOISON Centre d'Angers	Maryse SERVANT Walter PERSELLO Centre de Valbonne
Anne FONTAINE DR Réunion	Patrick EVEN DR Bretagne
Véronique JACQUAT DR Lorraine	Maud BÉRAUD DR Centre

### Élus & représentants au CE

Didier CHÉREL Anne POMART Centre de Valbonne	Laurence MÉCHIN
Hervé PERNIN DR Île de France	Stéphane LECOINTE DR Bretagne
Catherine GUIMARD DR Centre	Thérèse GIORDANO Centre de Paris
Joël GOARIN Centre d'Angers	Ackli ASSAL DR Picardie
Michel CAIREY-REMONNAY DR Franche-Comté	

### Représentant au CA

André TUEUX  
DR PACA

Bulletin d'information au  
personnels de l'ADEME

N°59

20 avril 2012

# Flash Info



Syndicat national de l'environnement

## Actualités de début d'année

### Audit du CE

Les difficultés de fonctionnement du bureau du CE et du CE, notamment dans l'encadrement des permanentes et le fonctionnement des instances, ont justifié le lancement d'un audit réalisé par ACOR Conseil entre décembre et février. Le rapport de l'auditeur a été présenté la veille du CE de mars. Le diagnostic fait apparaître deux dimensions à la crise : fonctionnelle et relationnelle.

Des préconisations ont été faites. Il s'agit notamment de clarifier et améliorer le fonctionnement du CE, du bureau et des commissions « activités sociales et solidarité » et « temps libre », d'organiser le service CE, d'améliorer la prise en compte de la fonction employeur et d'améliorer la gestion des ressources humaines. Nous soutenons ces mesures et travaillerons résolument pour les mettre en œuvre. Elles sont susceptibles de fixer un cadre clair et accepté de tous qui facilitera grandement l'action collective et l'amélioration durable du fonctionnement du CE.

Les élus du CE ont voté le principe d'un accompagnement complémentaire d'ACOR conseil à la mise en œuvre des préconisations de l'audit.

Nous examinerons avec l'ensemble des élus d'éventuelles mesures complémentaires susceptibles de parfaire le dispositif de sortie de crise proposé.

### Schéma pluriannuel de stratégie immobilière

Dans le cadre général de la RGPP, le gouvernement demande à tous les établissements publics d'ajuster les surfaces de leurs bureaux pour se caler sur 12 m<sup>2</sup> par salarié.

Notre direction a présenté successivement ce schéma aux élus du CE en mars et à ceux du CHSCT en avril.

Nous avons apprécié l'effort louable de la direction pour justifier le maintien du site de Valbonne et sa décision de prendre en compte un indicateur supplémentaire (économique) pour permettre à certains sites d'échapper à l'application stricte du ratio des 12m<sup>2</sup>/salarié.

Toutefois l'exercice est apparu exclusivement centré sur des aspects de surface et de coûts ce que le CHSCT a vivement déploré, les changements inévitables en cas d'application du schéma modifiant évidemment les conditions de travail des salariés. Par ailleurs, au-delà de certaines erreurs et lacunes dans le diagnostic effectué le CHSCT constate que « *le plan d'action n'aborde pas l'aspect exemplarité environnementale, ni même le caractère démonstrateur des locaux à la fois dans le choix des implantations (impact liés aux déplacements des agents et des visiteurs) et l'amélioration sur les aspects de la performance énergétique et environnementale globale* »

## Adéquation missions / moyens

### On n'est pas tiré d'affaire !

Nous avons mis beaucoup d'espoir dans l'exercice lancé par Philippe Van De Maele sur la priorisation des missions (voir flash Info n°58). **Notre déception est amère.** Non seulement :

- il n'est pas proposé de laisser tomber certaines missions (manifestement la direction n'entend pas demander la permission aux tutelles d'abandonner certains programmes), la seule priorité nettement apparente étant celle des ingénieurs sur les **fonctions supports** (communication, formation, évaluation, gestion, assistance...) qui font l'essentiel des **suppressions** de postes à venir dans le cadre de la mise à jour des effectifs de référence (nous ne sommes apparemment pas encore assez productifs !),
- les **investissements d'avenir** se servent copieusement dans les moyens humains dédiés à d'autres missions (60 ETP mobilisés actuellement – bientôt plutôt 80 – pour 45 recrutés)...

... mais on vient d'apprendre que nous allons sans doute, début 2013, devoir rentrer dans le rang, c'est-à-dire rejoindre le club peu fermé des victimes du « **non remplacement d'un départ à la retraite sur 2** » !

Autrement dit, nous ne sommes pas en marche vers une solution à la souffrance au travail qui se généralise dans la maison mais, bien contraire, la pression s'accroît !

Notre nouveau président, sollicité, au CE de mars, pour donner ses priorités afin d'achever l'exercice des effectifs de référence, avoue benoîtement « je suis modeste ; mes priorités s'ajoutent à celles qui existent déjà ».

### Le pouvoir de dire « non ! »

Si vous suivez la formation sur la gestion du temps, une des premières choses qu'on vous conseille c'est d'apprendre à dire « NON », à ne pas se soumettre inconditionnellement à toutes les demandes qui vous sont adressées et le dire. Bien sûr, c'est difficile d'objecter à une demande venant d'en haut quand les indicateurs de votre performance individuelle sont dans les mains de ceux qui demandent (surtout si on veut être reconnu et encore plus si on convoite des postes de responsabilité). Mais, la plupart du temps, devant votre détermination calme, celui qui demande fait avec, au final, et on trouve un *modus vivendi*.

Pour le moment, notre direction persiste à ne pas dire « non » aux tutelles. Ce qu'on peut réaliser aujourd'hui de nos missions avec les moyens dont on dispose semble lui convenir et il y aurait même de la marge puisque la pression peut encore s'accroître sans alerte particulière...

### Manger le capital

Le travail est-il de **qualité** ? Les salariés s'épanouissent-ils au travail ? Sommes-nous en train d'alimenter notre **capital d'expertise** en même temps qu'on le consomme ? Sommes-nous suffisamment libres et pertinents sur nos sujets pour ouvrir véritablement les voies de sentiers **précurseurs** ? Près de la moitié de salariés inefficaces ou même en danger (résultats de l'enquête Préventis 2011), cela peut-il durer longtemps ?

Globalement les réponses de notre direction à ces questions sont « OUI ». On peut encore presser le citron, il en sort encore du jus... Aucune mesure drastique n'est à envisager... Pas besoin de rassembler son courage à deux mains pour dire aux tutelles qu'à défaut de moyens supplémentaires on ne peut plus tout faire.

Eh bien, **pas d'accord** ! Les conditions d'un fonctionnement durable de l'agence ne sont pas réunies. Chacun peut observer que la démotivation gagne, que le ras le bol s'amplifie (et la prime individuelle au mérite n'est certainement pas la réponse !). Le réservoir de motivation et de fougue de certains est certes encore à bonne hauteur mais chez un nombre grandissant on carbure déjà sur la réserve...

Nous ne sommes donc pas optimistes. Le capital de motivation est largement consommé. Le capital d'expertise n'est pas alimenté suffisamment et de façon résolue. **L'institution du « coup de bourre » permanent pour satisfaire des objectifs à court terme est antinomique d'une évolution pertinente de notre agence à moyen et long terme.**

## Egalité professionnelle

Même si toutes les demandes du SNE n'ont pas été retenues (notamment sur le chapitre du développement de l'emploi des personnes handicapées), l'accord va globalement dans le bon sens et **nous le signerons**. Signalons, à titre d'exemples:

→ la réservation de 3 ETP pour abonder l'effectif de référence de quelques unités de gestion (+ 0,5 ETP/UG) accueillant des personnels reconnus travailleurs handicapés.

→ l'objectif de parité homme/femme dans les nouvelles nominations de managers (candidatures internes).