

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

Denis MAZAUD
Angers

Délégués du personnel

Véronique LOISON Walter PERSELLO
Chantal LENOIR Centre de Valbonne
Centre d'Angers

Anne FONTAINE Emmanuelle SALAZAR
DR Réunion DR Franche-Comté

Sébastien CATALANO
DR Guyane

Élus & représentants au CE

Catherine GUIMARD Patrick EVEN
Secrétaire Secrétaire adjoint
DR Centre DR Bretagne

Laurence MÉCHIN, trésorière
Didier CHÉREL Alain ANGLADE
Centre de Valbonne

Stéphane LECOINTE Emmanuel DAVID
DR Bretagne DR Midi-Pyrénées

Ruven GONZALEZ
DR Centre

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°90

1^{er} septembre 2014

Flash Info



CE des 8 et 24 juillet 2014

Actualités avec le président

2 sujets doivent être abordés dans une rencontre à venir avec les tutelles :

- le **cadrage budgétaire** 2015 ;
- l'impact de la **réforme territoriale** sur l'ADEME et les relations notamment entre régions et DR. L'ADEME travaille avec l'ARF et la tutelle pour proposer une rédaction pour la future organisation territoriale du service de l'énergie. Nous attendons une **note de positionnement de l'ADEME** en matière de stratégie territoriale (cela ne fera que 2 ans).

Orientations du projet de loi sur un nouveau modèle énergétique français

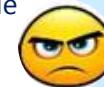
Le document sera présenté au conseil des ministres après avis du CNTE (conseil national de la transition énergétique) du CESE (conseil économique social et environnemental) et du conseil d'état. Les impacts pour l'ADEME seront énormes mais très dépendants de l'organisation territoriale. On attend donc avec impatience une **clarification sur la place de l'ADEME, services centraux et directions régionales**, les moyens humains et financiers qui y seront consacrés. Ce sujet reviendra donc régulièrement devant le CE.



Bilan 2013 CHSCT

Le SNE-FSU réagit vivement, en **soutien aux conclusions rendues par les élus du CHSCT**, sur les absences et lacunes de ce bilan :

- l'absence de travail sérieux en 2013 sur les actions de prévention du stress et **souffrance au travail** ;
- l'absence de prévention du **harcèlement** ;
- la mise en œuvre du schéma pour la **gestion du parc immobilier** conduisant pour certains collègues à la dégradation des conditions de travail ;
- l'absence récurrente pour 2 sites d'**exercices « incendie »** obligatoire ;



Rapport 2013 égalité professionnelle

Toujours des soucis d'analyse conduisant à un désaccord avec la direction. Les **femmes cadres** bien que possédant une ancienneté supérieure perçoivent globalement une rémunération inférieure de 14 %. S'agit-il de l'effet temps partiel plus répandu chez les femmes ?

Dans le détail, il faut encore regretter la moindre évolution de carrière et de rémunération (jusqu'à 4% pour certains) des salariés en **temps partiel** et des **représentants du personnel** (CE, DP, CA, CHSCT, DS et RS).



Bilan social 2013

Tout d'abord il faut souligner la qualité de présentation du rapport qui s'améliore constamment. Le SNE-FSU émet plusieurs remarques et demandes de compléments.

Emploi

Les effectifs sont pratiquement stables entre 2012 et 2013 malgré le contexte de diminution des emplois à l'ADEME.

On pourrait s'en satisfaire, mais ce serait oublier que cela s'explique par un grand retard dans les recrutements qui a pesé sur la charge de travail des collègues. Nous regrettons aussi la baisse du nombre de boursiers de 211 en 2008 à 157 en 2013.

Le SNE se réjouit de la forte féminisation des cadres à l'ADEME en 2013. Cela va-t-il durer ? Pour 2014, sur 7 hiérarchiques nommés depuis le début de l'année, 7 hommes ! Réponse de la direction « on recrute d'abord sur les compétences ». Ah mais bien sûr...

Qu'on est bête !!!

Rémunérations

La féminisation constatée pour les cadres touche beaucoup moins les catégories h, i et j. Par ailleurs, le nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure devrait être précisé.



Conditions de travail

Nous souhaitons que les conclusions de l'observatoire sur les risques psychosociaux soient intégrées au bilan social.

Formation continue

Nous demandons la distinction entre formations systématiques (formation aux outils informatiques, recyclage hygiène et sécurité) et les autres. Concernant les formations de moins de 40 heures (qui constituent 98 % des formations suivies par le personnel), on ne peut se contenter d'une seule catégorie expéditive intitulée « moins de 40 h ». Il faut une analyse plus fine.

Relations sociales (et professionnelles)

Il faudrait donner les résultats des élections professionnelles de novembre 2013 et préciser la répartition des élus en fonction de l'organisation syndicale

Les outils d'information et de communication internes vers les salariés (système d'accueil, système d'entretiens individuels, etc.) devraient être rappelés.

Aucune information sur les rencontres professionnelles internes, notamment celles qui permettent aux DR et aux services centraux d'échanger, cela pourrait pourtant constituer un indicateur de la transversalité à l'ADEME.

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

La contribution au financement du CE par l'ADEME devrait être précisée.

VOTE : 6 POUR (dont 2 SNE) ; 5 ABST (dont 3 SNE)



MAD

Sur les 40 postes mis à disposition de l'ADEME, 28 sont occupés et 9 fiches de poste encore ouvertes ne sont pas pourvues. La convention avec le ministère est **en cours de renouvellement**. La direction attend la réponse à ses propositions de renouvellement qui prévoient notamment le renouvellement individuel pour une 3ème période.

La pratique au début des mises à disposition était, lorsqu'un poste n'était pas pourvu, de le remplacer par un CDI. Maintenant, ce n'est plus le cas. Un poste non pourvu par un MAD dans une UG pourra éventuellement être proposé pour un MAD dans un autre service, mais la direction ne prévoit **pas de compensation automatique**.

Ce que nous avons craint sur la fragilité de l'intégration dans les effectifs de référence se réalise aujourd'hui avec un risque important pour les petites équipes qui accueillent une part non négligeable de MAD.



Accord GPEC senior

Sur le projet d'accord, le SNE a annoncé son **intention de le signer** et exprimé à la fois satisfaction et réticences (voir le Flash Infos n°89). Logiquement nous avons panaché nos votes (3 POUR et 2 ABST).

Attention ! Les personnes souhaitant bénéficier de l'accord doivent **se faire connaître** auprès de la DRH.

Notez que si vous souhaitez pouvoir **en bénéficier rétroactivement**, c'est possible à partir du début 2014... Se renseigner auprès de la DRH.

Remarque importante. Conformément à la loi, la retraite progressive est théoriquement ouverte aux salariés « ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite diminuée de deux années » mais on attend toujours la parution du décret d'application ! Il est clair que, si cela devait perdurer, cela diminuerait très fortement l'intérêt du dispositif dans la mesure où il pousserait alors les salariés à rester au-delà de leur âge légal de départ...



Mesures d'accompagnement de la diminution des effectifs de référence (CE de juin et juillet)

Au fil des CE, la direction nous a présenté plusieurs documents qui concernent les mesures d'accompagnements de la diminution des effectifs de références. Aujourd'hui, il s'agit de l'accompagnement de la **mobilité géographique**. Certaines améliorations sont proposées par rapport à la convention de travail et à l'accord GPEC. Cela fera l'objet, à l'automne, d'un avenant.

Mais finalement, il nous manque toujours la feuille de route générale et le calendrier de ces opérations.

Le SNE relève l'effort fourni par la DRH pour structurer ses interventions avec l'émergence des études d'impacts humains, avec le plan d'action 2014 et maintenant la mobilité géographique. Il y a malheureusement une constante dans toutes ces initiatives, c'est l'**absence de volonté d'agir concrètement sur la charge de travail**, l'absence de diagnostic, d'outils, d'indicateurs, l'absence de proposition pour appliquer concrètement, au niveau de chaque salarié concerné, l'adoption des nouvelles missions, dans le respect des hommes et des femmes de la maison.

La direction a transmis des grandes lignes et quelques thèmes à abandonner : bruit, éducation à l'environnement, compostage, ou à réduire : AEU... Mais cela reste insuffisant.

Les problèmes identifiés :

1. Les restitutions de postes sont souvent interprétées comme le départ de personnes alors qu'il s'agit avant tout d'un abandon de missions ;
2. Énorme inquiétude sur la **charge de travail** en l'absence d'une démarche d'abandon clair de missions.

Il est absolument urgent d'examiner l'**application précise des priorités, dans les UG, sur le travail des salariés** concernés. Comment vont pouvoir être entreprises les nouvelles missions quand non seulement aucun recrutement n'est à la clef, mais, pire, nous perdons 45 ETP en 3 ans ?

Établir une **liste**, pondérée en temps, **des missions à abandonner** est incontournable et plus particulièrement chaque fois qu'une prise en charge de nouvelles missions est souhaitée. Pour un salarié, accepter une nouvelle mission pour un temps de travail donné ne peut se faire sereinement que si un temps de travail équivalent est dégagé. Ne pas engager une telle démarche serait, de façon indéniable, à l'origine de nouvelles inquiétudes, malaises voire, au final aussi de surcharge de travail, de mal-être par perte de sens ou de qualité du travail. Ce serait une machine à générer encore plus de souffrance au travail.

Nous attendons donc une note de procédure sur la gestion des priorités et des abandons au niveau des UG et au niveau des salariés.

Les propositions SNE de procédure à suivre :

1. Rappeler à toute la hiérarchie la démarche afin qu'elle soit correctement transmise et comprise par les salariés : abandonner des missions ce n'est pas virer ou même déplacer des personnes. Les seuls départs sont les **départs volontaires classiques** : retraite, ou mutation.
2. La perte d'un ETP ou d'une fraction d'ETP doit être **traduite concrètement en missions ou bouts de mission**, correspondantes avec les temps de travail associés. De même pour les emplois supports comme les secrétaires gestionnaires, toute perte d'ETP doit s'accompagner **en amont** de la simplification promise des procédures et non après. Il sera insupportable de voir leur charge de travail encore se dégrader. Peu de précisions ont été données sur les modalités de la mutualisation de certaines fonctions transversales (gestion, secrétariat, communication...).
3. À toute mission nouvelle endossée doit correspondre une mission ou activité existante abandonnée. Cela suppose de décider **à l'avance** ce qui est susceptible d'être abandonné...

Au fil du temps, l'impression est que **la direction ne souhaite pas entrer dans l'adéquation des missions avec les moyens**. Elle persiste dans l'idée qu'**on peut encore faire plus avec moins de moyens !**

Le SNE rappelle que la construction et le renforcement de l'expertise ne passent pas que par la formation individuelle mais aussi par l'échange et partage d'expériences avec le terrain et les colloques.

Enfin, après de nombreux échanges on se rend compte que la direction a répondu favorablement à certaines questions, interrogations ou inquiétudes (mais pas à toutes ?) sans qu'on le sache toujours. D'où un décalage entre nos interventions ou attentes et les réponses de la direction.

Pour conclure nous demandons la **mise à jour des documents** présentés depuis 3 mois qui concernent les mesures d'accompagnement de la diminution des effectifs.

Pour le vote, le SNE s'est abstenu.

Bons de Noël

Après débat, et un premier vote favorable au maintien d'une **progressivité des montants** fonction du QF (les élus SNE étaient plutôt favorables à une simplification avec un montant unique), le comité d'entreprise a reconduit à l'unanimité le dispositif de bons de Noël, en portant le montant pour les QF9 à 30 euros, de façon à lisser l'évolution fonction des QF, de 20 euros (QF11) à 60 euros (QF1) par salarié.

Propositions Locations hiver 2015

La commission temps libre propose de **reconduire le budget 2014** soit 30 k€. L'offre est dense (47 logements) ce qui permet un choix de destinations très diversifiées. En complément, il sera encore possible de soutenir quelques réservations directes des salariés sur des catalogues mais dans la limite du budget global voté.

Le taux moyen d'aide du CE (fonction du QF) est de l'ordre de 50%.

Vote : 7 pous (5 SNE, 1 CGT et 1 CFDT), 4 abstentions CFDT



Délibération du CE

Suite au décès brutal de deux collègues, les élus décident le maintien exceptionnel des aides du comité d'entreprise pour leurs familles jusqu'à la fin de l'année 2014.

Versement des aides du CE par virement

À titre d'expérimentation, ce mode de versement a été testé.

Il a été apprécié car il fait gagner du temps, il évite le dépôt des chèques en banque et simplifie le travail des salariées du CE. L'expérimentation ayant donné satisfaction, il est décidé de généraliser cette pratique à tous les bénéficiaires. Toutefois, au moins dans un 1er temps, il sera laissé la possibilité de ne pas y adhérer.

CA du 26 juin 2014

Dans ce CA, on ne commente pas l'actualité et en particulier le projet de loi sur la transition énergétique !

En préambule, le Commissaire du Gouvernement rappelle la possibilité de doublement du Fonds Chaleur d'ici 2017. Il rappelle aussi la nécessaire coordination DREAL/DR ADEME autour du Préfet et que les postes et budget 2015 seront forcément en baisse par rapport à 2014. Le CA joue-t-il vraiment son rôle ?

STRATÉGIE RECHERCHE

Elle est structurée en 5 programmes principaux, déclinés en 13 programmes spécifiques :

- Ville et territoires durable
- production durables et énergies renouvelables
- agriculture, forêt, sols et biomasse
- qualité de l'air, impact sur la santé et l'environnement
- énergie, environnement et société

Cette stratégie a reçu un bon avis du Conseil scientifique.

D'une manière générale, les tutelles soulignent l'intérêt de cette stratégie avec le choix de privilégier les processus collaboratifs avec les entreprises.

En revanche, le MEDEF constate un manque de hiérarchisation.

Notre représentant a indiqué que le rôle des DR dans cette stratégie apparaissait en filigrane. L'activité des DR sur la pré-diffusion de technique et le montage et suivi de démonstrateurs permet un positionnement sur le terrain que seule l'ADEME peut conduire. Il serait donc souhaitable que ce positionnement apparaisse plus clairement.

Vote des représentants du personnel : 5 POUR et 2 abstentions (1 CGT et 1 CFDT)

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.