

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° 92

20 Novembre 2014

Flash Info



CE du 21 octobre 2014

Actualités ...

En l'absence du président et faute de directeur général délégué, c'est le secrétaire général qui est chargé de nous servir une **douche froide**.

Pour commencer, il annonce qu'il faudra **supprimer 19 postes/an** (-2%) dès 2015 conformément aux instructions des tutelles*, et **baisser le budget fonctionnement de 5%**. Soit une économie à réaliser de 1,3 M€ sur 13,7 actuellement. Il est inquiet sur l'effort à réaliser (ce n'est pas le seul). Compte tenu des économies déjà réalisées ces dernières années, les seuls postes sur lesquels on peut encore rogner ce sont les locations de bâtiments en DR et les frais de déplacement.

Autre sujet d'inquiétude, le **retard sur la consommation des budgets 2014**. Rien de surprenant à cela compte tenu des suppressions de postes !

La baisse de nos crédits de paiement (-130 M€) n'est pas plus encourageante. Nous demandons une **analyse précise de la situation**. Ce qui a de quoi inquiéter avec cette baisse c'est le maintien des autorisations d'engagement (AE). Avec quels CP pourrions-nous les payer si leur baisse se confirme ? Pour ne rien arranger, les tutelles n'ont pas validé le projet de budget 2015. Il ne sera pas présenté au CA d'octobre.

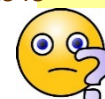
**La direction précise qu'en 2015, pour maintenir la baisse des CDI à 15 ETP seulement, le plafond actuel de CDD pour accroissement temporaire d'activité (20 ETP) sera réduit de 4 ETP.*



Quelques explications : Le fonds spécial pour la transition énergétique et croissance verte devait mobiliser 1,5 Mds € sur 3 ans destinés au fonds chaleur, aux TEPOS et aux 1500 méthaniseurs. Le problème est que **l'état ne prévoit pas de crédits supplémentaires !** Il faudrait donc prendre sur l'existant pourtant déjà rogné. Faute de consensus entre ministres, l'arbitrage du 1er ministre est sollicité... Heureusement, notre président se félicite régulièrement de rencontrer plusieurs fois par semaine notre Royal ministre ! Mais le sujet est-il à l'ordre du jour ?

Où est la stratégie de l'ADEME ? La direction nous rassure : la confiance règne. La mission CAP nourrit les réflexions et le travail du séminaire encadrement. Il y a une vraie communauté de vision... Ce travail nourrira également le futur COB 2015 (vous vous souvenez, le contrat d'objectifs, ce machin sans moyen et sans cesse reporté par la tutelle).

... Suite TSVP



... Actualités (suite)

Pour le SNE, il est dispensable que l'ADEME dise ce qu'elle souhaite faire et avec qui, comment elle voudrait travailler en interne et avec nos partenaires (notamment sur les territoires quelle que soit leur réorganisation), comme elle a pu le faire sur les visions 2030 et 2050. Elle doit le faire et l'afficher clairement. Le rapport CAP a bien insisté sur la **nécessité pour l'ADEME de développer, de façon autonome, une vision propre.**

Le SNE reste inquiet des incohérences et du décalage entre, d'un côté, le contexte de cadrage budgétaire très défavorable, un ministère qui nous mobilise sur une multitude de nouveaux projets, de l'autre, le retour plutôt joyeux du séminaire encadrement et un président heureux de rencontrer plusieurs fois par semaine la ministre.

Les élus du CE votent unanimement une **motion de protestation** contre la nouvelle suppression de postes et de moyens. Cette motion a été lue par la secrétaire du CE lors du conseil d'administration du 23 octobre et a été adressée à tous les salariés pour information.

Le CE ne pouvait pas rester sans réaction à une telle annonce. Mais il ne faut **pas se faire la moindre illusion** sur la portée de notre motion. D'abord parce que l'austérité touche tout le monde, que les tutelles n'ont pas de marges de manœuvre, et que nous ne cherchons pas à aller prendre les moyens qui manquent dans d'autres établissements également impactés. Ensuite, parce que pour inverser le cours des évolutions actuelles, il faudrait avoir une influence sur des sphères de plus en plus éloignées de nous, par ces temps de mondialisation débridée...

Projet AUGEO : de quoi s'agit-il ?

Un audit demandé par le 1^{er} ministre sur les **investissements d'avenir** avait notamment conclu au besoin de mieux suivre et planifier la charge de travail et les ressources nécessaires à la gestion des projets « investissements d'avenir ».

Après consultation, un logiciel existant, AUGEO, a été retenu pour être testé afin de vérifier qu'il s'adapte bien à nos attentes et besoins.

Cet outil est destiné uniquement aux responsables d'UG et instructeurs IA soit plus ou moins 50 personnes. A suivre...



Décision modificative sur le budget 2014

Nous avons voté contre le budget devant la sous-consommation du budget de fonctionnement et la diminution prévue des moyens que la DM acte et renforce...

On rêverait de pouvoir écrire :

Dans notre malheur, nous pouvons au moins nous consoler de voir que la direction valorise résolument la moindre ressource disponible pour engager des moyens, collant à tout moment avec application l'effectif de l'agence au plafond des postes budgétaires et favorisant une consommation zélée de l'intégralité du budget de fonctionnement...

Mais en fait : Ça n'est pas assez, manifestement, puisque les objectifs de réduction sont actuellement atteints au-delà des espoirs les plus fous de Bercy. Tenez-vous bien, **l'effectif de l'agence se situe à -22 postes** en 2014 du plafond des postes budgétaires ! La consommation de l'enveloppe de frais de déplacement est à 59% au lieu de 75%, encore plus basse qu'en 2013 où la direction avait rendu une partie du budget alors que les Adémiens ne pouvaient plus se déplacer depuis plusieurs mois ! Au lieu d'être au maximum de ce qu'il nous reste comme moyens, la direction fait du zèle en maintenant les effectifs et les frais de missions à un niveau bien inférieur à celui autorisé. Pour quelle raison exactement ? Éviter le moindre risque de dépasser inopinément même légèrement le plafond ? Plaire aux tutelles ? Quand on sait ce que la pression de la charge de travail occasionne comme souffrance, c'est tout juste révoltant !

On a du **retard sur les engagements comptables**. Tous les moyens humains pour traiter les dossiers ne sont pas là. Les objectifs de simplification ne sont pas atteints.

Pour le SNE, la présentation de l'évolution du budget 2014 n'est pas sincère.

Un groupe de travail sur les frais de mission va être mis en place.

Vote : unanimité CONTRE la DM



Prévention des risques psychosociaux

Le projet d'accord présenté au CE est intéressant et contient maintenant des **éléments concrets** notamment sur 4 points importants pour le SNE :

- Une meilleure prise en compte des **salariés comme acteurs** à mobiliser notamment pour favoriser un diagnostic réellement partagé de la situation ;
- La question de la **charge et du rythme de travail** est prise en compte, notamment par le biais d'une « mission d'étude et d'évaluation de la charge de travail » ;
- Le rôle spécifique des **hiérarchiques** est reconnu : sensibilisation, formation, écoute de leurs retours, présence étoffée et précisée dans la commission opérationnelle ;
- La place renforcée du **CHSCT** : considérant que c'est l'instance ad hoc pour traiter de la prévention des RPS, il bénéficie d'actions clairement définies et de moyens spécifiques en heures et en budget .

Un rapport d'activité de la mise en œuvre de cet accord sera réalisé et transmis au CA.

Mais si la DRH est motivée, il est à craindre que l'ensemble des directeurs ne le soit pas toujours. Le SNE a demandé en conséquence que l'accord soit présenté en CA et qu'il soit mentionné dans les feuilles de route des directions ainsi que les responsabilités des directeurs pour la mise en œuvre. La direction a accepté... sans enthousiasme.

Vote : 10 POUR (SNE et CFDT) et une ABSTENTION (CGT).

LE SNE/FSU SIGNERA CET ACCORD

Doctorants ADEME

Les indemnités des boursiers ont été harmonisées avec les mesures ADEME soit une hausse de 0,5%.

L'ADEME a réalisé une enquête auprès des doctorants. Le doctorat est mieux reconnu en France aujourd'hui tout en l'étant toujours bien moins qu'à l'étranger.



Effectifs de référence

Il va nous falloir **rendre 19 postes (et non 15) dès 2015**. Mais la direction annonce qu'en 2015 les 4 postes supplémentaires seront des CDD. L'exercice actuel (2014-2015) des effectifs de référence n'est donc pas impacté.

Mais, au-delà de la réduction globale des effectifs à la hauteur souhaitée par les tutelles, il convient de regarder comment se font les ajustements au niveau des UG. Le SNE réclame un **examen précis des missions à abandonner en priorité, dans toutes les UG où l'effectif actuel est au-dessus de l'effectif de référence**. Ces missions doivent être progressivement réduites/mises en veille. Il s'agit, lorsqu'un salarié partira de l'UG (et ne sera donc pas remplacé), événement pas toujours prévisible, d'avoir préparé un fonctionnement de l'UG avec un (2 ? 3 ?) poste(s) de moins. Les missions réduites/mises en veille doivent pouvoir être tout de suite abandonnées pour faire de la place à celles du salarié parti qui sont maintenues parce que jugées prioritaires. À défaut, certains vont inévitablement devoir assumer, dans la douleur, du travail supplémentaire sans garantie d'ajustement ultérieur !

Compte tenu du retard de recrutement (lire ci-dessus et flash info de septembre), le SNE réclame une **accélération des recrutements aussi bien en externe qu'en interne**. Comment rattraper les 22 postes vacants (par rapport à l'objectif inscrit à l'EPRD 2014) avec seulement 6 postes ouverts en externe et alors même que les candidatures pour les 11 postes ouverts en interne devraient être closes ?

La DRH envisage une réorganisation car elle recherche un ETP pour une de ses priorités (cartographie des emplois et compétences) qui reste au point mort.

Le SNE déplore également la faible anticipation des départs en retraites malgré le cadrage du nouvel accord seniors, surtout si les postes ne sont pas maintenus. Quelles missions seront alors abandonnées ?

Le SNE reconnaît qu'il n'est jamais content. Quand la direction anticipe trop les suppressions de poste, il râle. Quand la direction n'anticipe pas assez les départs en retraite, il râle...



3



Évolution des systèmes d'aides de l'ADEME

4 grands **systèmes** d'aide, des doctrines renommées « **guides internes** », des **documents synthétiques** par grands thèmes (notamment sur les déchets) et des **notes d'instruction**. Voilà pour la structure. Les systèmes d'aide seront validés en CA, les guides internes par la direction de l'agence et par le ministère (ce ne sera pas vraiment une validation, mais plus une information préalable nous a-t-on affirmé !). Mais les documents opérationnels, notamment pour les DR ne relèveront que de la direction de l'ADEME. Il sera donc aisé de les faire évoluer en fonction des besoins...

Les impacts budgétaires du nouveau système d'aides s'équilibrent globalement. On reste donc sur une même enveloppe globale...

Le plan de déploiement est présenté en séance. Les modèles de contrats restent à écrire rapidement notamment pour tous ceux qui devront être opérationnels dans les prochaines semaines voire jours.

Enfin, après une première information apportée aux RAJ, des **sessions d'information** sont prévues sur les 3 sites centraux en janvier. En revanche, la formation dans les DR n'est pas prévue au même niveau. Le SNE demande que tous les salariés soient correctement informés ou formés et pas seulement ceux des services centraux. On ne pourra se contenter du seul envoi d'un diaporama aux salariés des directions régionales. La direction en est consciente et travaille à des solutions.

Au niveau du calendrier on note un **retard** sur les derniers arbitrages de la direction pour finaliser les guides internes, les fiches méthodologiques ou les notes d'instruction, puis les annexes des futurs contrats d'aide.

Les dispositions transitoires devront être précisées. Bien entendu, le nouveau dispositif s'applique aux nouveaux contrats, le système actuel restant en vigueur pour les anciens.



Orientations du plan de formation 2015



Le SNE relève tout d'abord une **baisse notable de budget**. Nous le regrettons même s'il reste supérieur au minimum légal car aussi bien les coûts de formation que les frais de mission sont en hausse.

Le SNE est déjà intervenu en septembre pour demander des formations sur les changements de comportement et considère qu'il manque des **formations relatives au nouveau système d'aides et au régime d'encadrement Européen** qui a été largement modifié. Or, tant pour le système d'aides ADEME que pour l'encadrement de ces aides, un manque de formation et d'accompagnement, conduit à perdre en efficacité au quotidien, peut conduire à prendre de mauvaises décisions en terme d'attribution des aides (montant ...) et risque de donner une mauvaise image de l'ADEME. On "improvise". Les décisions ne sont pas prises de la même façon d'une région à l'autre... Cela peut mettre l'ADEME en difficulté quant à sa capacité à attribuer des aides publiques.



Vote : 0 pour, 7 abstentions (5 CFDT, 1 CGT et 1 SNE) et 4 contre (SNE).

Fonctionnement du CE

La consommation du budget du CE est conforme au budget voté.

Par ailleurs, le comité d'entreprise a voté à l'unanimité une délibération afin de corriger une irrégularité juridique intervenue en juillet 2013 dans les contrats de remplacement de la permanente de Valbonne. **Le CE proposera un poste en CDI à la personne actuellement en CDD de remplacement**, sur la base de la fiche de poste votée le 17 septembre dernier et a adopté le principe d'une mission d'accompagnement, par un cabinet spécialisé en « ressources humaines », dans la conduite du travail de la secrétaire, du bureau et des salariées du CE.

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.