

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>

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N° 112

04 Mai 2016

Flash Info



CE du 19 avril 2016

Qui contacter ?

Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ DR Centre	Véronique LOISON Angers
Patrick EVEN DR Bretagne	

Délégués du personnel

Véronique LOISON Centre d'Angers	Emmanuelle SALAZAR DR Franche-Comté
-------------------------------------	--

Sébastien CATALANO DR Guyane	Walter PERSELLO Centre de Valbonne
---------------------------------	---------------------------------------

Élus & représentants au CE

Catherine GUIMARD Secrétaire DR Centre	Patrick EVEN Secrétaire adjoint DR Bretagne
--	---

Laurence MÉCHIN, trésorière	
Didier CHÉREL Centre de Valbonne	Alain ANGLADE

Stéphane LECOINTE DR Bretagne	Emmanuel DAVID DR Midi-Pyrénées
----------------------------------	------------------------------------

Ruven GONZALEZ DR Centre	Isabelle DÉPORTES Angers
-----------------------------	-----------------------------

Anne POMART
Marie-Catherine FOULQUIER
DR Languedoc-Roussillon

Michel CAIREY-REMONNAY
DR Franche-Comté

Représentant au CA

André TUEUX
DR PACA

Qualité de vie au travail...

Pleine de ressources, la direction applique encore une Formule Magique : elle ne parle plus ni de stress, ni de risques psychosociaux mais de « qualité de vie au travail »



avant



après

Alors, ça marche ? Vous vous sentez mieux... ?



Non ?

p. 4

Bilan financier du CE 2015

Bonne utilisation des fonds gérés par le CE, conforme au budget. Dommage que la dotation employeur de l'ADEME n'ait pas été à la hauteur des prévisions → c'est double peine pour les adémiens : des effectifs qui diminuent = une dotation au CE en baisse.

p. 4



Réorganisation



territoriale

Devant l'ampleur de l'impact de la ~~dés~~réorganisation sur les salariés, la mise en place d'une commission de conciliation dédiée à l'étude de leurs réclamations semble indispensable (une bonne idée CGT).

p. 2 et 3

La direction saura-t-elle entendre les salariés ?



Situation budgétaire de l'ADEME

Euh !! Vous avez dit combien ?

Devine !... répondit CFA.



p. 4

ALCA

Les principaux problèmes sont l'augmentation des déplacements avec le risque routier, le temps qui y est consacré au détriment des missions techniques, la limitation des déplacements à finalité technique compte tenu de la forte consommation du budget déplacement. La direction annonce qu'il a été complété. Nous signalons un point de vigilance sur la charge de travail compte tenu des déplacements et de la baisse des effectifs.

Bourgogne Franche Comté

La DR précise que l'équipe est au complet, le suivi des territoires a été réparti, la construction du projet de service est en cours et deux journées au vert faciliteront la cohésion d'équipe.

Au vu des résultats de l'enquête CHSCT, nous soulignons l'attention à porter sur l'équité de traitement entre les collègues des 2 sites fusionnés : la DR mentionne qu'elle sera vigilante sur ce point.

Normandie

Les réunions d'équipe mensuelles sont rétablies car indispensables au fonctionnement et à l'information. La coordination/animation des pôles doit être éclaircie pour expliquer ce que recouvrent ces intitulés. La note de la direction sur ce sujet ne lève pas l'ambiguïté.

Une vigilance est demandée sur les surcharges potentielles de travail.

Une inquiétude est également signalée sur l'organisation de la gestion en « pool » qui ne permet pas à tous d'adhérer au nouveau projet.

Hauts-de-France

L'organigramme et le « qui fait quoi » ont été précisés et détaillés plus tardivement que pour les autres DR, du coup des salariés sont restés longtemps avec peu d'information complémentaire. Une vigilance est à signaler pour l'équipe d'Amiens qui subit plus d'évolutions, aussi bien sur la gestion que sur les méthodes de travail...

Réorganisation territoriale région par région

Pour cette troisième réunion d'information du CE, à laquelle les membres du CHSCT étaient également conviés, nous avons eu droit à 3h d'échange en visio avec les directeurs régionaux, dont voici un bref résumé :

AURA

La direction a investi sur la visio pour limiter les déplacements et teste des réunions structurantes pour améliorer les échanges sur le fonctionnement et les thématiques techniques. Deux séminaires sont prévus pour consolider l'organisation de l'équipe.

La question de l'augmentation des déplacements concerne également cette DR.

Nous avons été alertés sur le poids des réunions et échanges internes, souvent jugé trop importants par des collègues.

Nous avons posé une question sur le transfert, d'une grande part des missions du département de la Loire, aux collègues de Clermont-Ferrand. Aucune réponse claire sur la charge de travail ne nous a été apportée si ce n'est que cela s'inscrit dans le projet de la fusion et la répartition globale de la charge de travail. Rien de très concret.

Commentaire : impression que le travail de fusion-réorganisation a consisté à gérer la pénurie, voire la suppression de postes.

Le 4 avril, certains collègues n'avaient pas encore reçu le retour de leur EIH.

LRMP

Un travail était attendu sur la nouvelle organisation par pôles et notamment sur le rôle des référents territoriaux, la répartition des rôles entre hiérarchiques et la démarche EIH : tout cela manque de clarté.

La nomination des coordinateurs de pôles ne c'est pas faite dans la transparence, loin de là.

Le risque routier est très fort pour cette DR avec deux sites très éloignés.

Vigilance aussi sur la charge de travail avec les déplacements et 5 postes vacants, avec une inquiétude particulière sur la gestion.

A une question que nous posons sur les tâches à abandonner compte tenu de la charge de travail, il a été indiqué notamment que les aides ne seraient accordées qu'à partir d'un seuil minimal. Nous nous étonnons de la légalité d'une telle mesure qui exclut les bénéficiaires potentiels de petite taille.

ALPC

La direction travaille sur la précision de l'organisation fonctionnelle. Vigilance quant à limiter les déplacements et proposer autant que possible les réunions en visio autant en interne que pour les réunions officielles (CRA...).

Problème de compréhension des EIH par les collègues. Les descriptions de poste vont être reprises. Un flou demeure sur la répartition du « qui fait quoi » entre hiérarchiques, référents et coordinateurs. Il devra être précisé.

On ressent un risque réel de marginalisation du Limousin. De toutes les fusions, c'est celle qui ressort le plus. C'est ressenti par les partenaires mais aussi à l'ADEME. Aucun coordinateur n'y est nommé. Il préexistait 4 coordinateurs en PC et en A, c'est le poids de l'histoire mais les candidatures pour l'avenir sont ouvertes. Le directeur régional déclare être très vigilant à l'équité entre les 3 sites. A suivre...

- Mettre à jours les (organigrammes...),
- Echanger dans chaque DR sur les points forts de l'enquête réalisée par le CHSCT,
- Mettre à jour la note sur les impacts des déplacements,
- Apporter des précisions sur la note de définition des postes (notamment les coordinateurs et animateurs),
- Répondre aux inquiétudes des équipes sur l'augmentation de la charge de travail . Déjà des dysfonctionnement majeurs apparaissent. Cette réorganisation masque l'inadéquation des missions aux moyens non seulement existants mais en forte diminution, la direction ayant fait le choix de sacrifier les DR fusionnées dans la suppression de postes.
- Répondre aux inquiétudes sur les strates managériales,
- Faire l'état des lieux des nominations des coordinateurs par DR (ceux avec et ceux sans fiche de poste), avec la mise à jour des notes transversales, notamment la note sur la mise en place de l'approche territoriale dans chaque DR et la fourniture d'un bilan DEAT en fin d'année sur le sujet pour faire apparaître ce qui fonctionne le mieux et ce qui ne fonctionne pas...

Compte tenu de l'ampleur de l'évolution des postes avec une harmonisation nationale comme en 1994 lors de la fusion des agences, le SNE appuie la proposition de la CGT de mettre en place une commission de conciliation spécifique dès cet automne. En cas de réponse négative de la direction, nous recommandons aux salariés insatisfaits de prendre note pour la commission de conciliation des 29 et 30 novembre.



Réorganisation territoriale : Les attentes du SNE



Le président acte que l'action des DR, DEAT, DRH, mais aussi des représentants du personnel (CE et CHSCT), a fait avancer le schmilblick...

Nous attirons son attention sur le fait que tout cela se fait pour nous en temps contraint et que les représentants du personnel auront consommé à mi-année une grande partie des heures de délégation qui leur sont attribuées. Les heures de délégation n'ont pas fait l'objet d'une dotation spécifique comme l'avait demandé le SNE en 2015.

- ✓ Nous souhaitons qu'un accompagnement soit mis en place pour faciliter les nouvelles fonctions, notamment en terme de formation.
- ✓ Nous demandons qu'une évaluation soit réalisée dans 6 mois pour partager les bonnes pratiques et corriger les mauvaises. Nous prenons comme exemple la diversité des situations sur le sujet de l'approche territoriale car nous constatons que certains ingénieurs sont spécialisés sur le sujet, d'autres s'en chargeront en plus de leur missions techniques à l'échelle soit d'un département, d'un territoire ou d'un programme (Tepcv...).
- ✓ Nous avons noté les qualificatifs de la DEAT pour l'organisation des DR non fusionnées : « légère, adaptée, souple, agile, efficace » ; on ne peut qu'y croire et croiser les doigts ...

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.

Bilan financier 2015 du CE

Le bilan 2015 est marqué par un manque à recevoir de dotation employeur de pratiquement 20 k€ soit 2% de diminution pour les activités sociales et culturelles. Rappelons que le budget global du CE est de 1,11 M€,

La répartition des activités sociales et culturelles est de 35% pour le temps libre, 50% pour les œuvres sociales, chèques vacances et solidarité ; enfin 15% sont destinés au fonctionnement.

Le budget Activités sociales et solidarité a parfaitement été mis en œuvre à 99%.

Le budget Temps libre est en léger dépassement de 5,7 k€ (soit 2%) sur les locations été. Le fonds de roulement reste correct (56 k€). Il mériterait éventuellement d'être augmenté pour garantir tout risque de défaut de trésorerie lors des périodes les plus tendues de l'année. Dans sa globalité, le budget est heureusement légèrement sous-réalisé en dépenses car la dotation de l'employeur est en baisse par rapport aux prévisions.

La CFDT soulève une question juridique au sujet des nouvelles modalités de vote de ces comptes, en désaccord d'interprétation avec l'ancien expert-comptable du CE, le futur expert-comptable du CE et la direction (qui préside la séance).

L'enjeu ne porte pas sur les comptes eux-mêmes, présentés par l'expert comptable, mais uniquement sur la forme : quelles sont les bonnes modalités de convocation et de consultation dans le cadre des toutes nouvelles obligations des CE ?

Pour sortir de l'impasse, la secrétaire propose de voter les comptes présentés par l'expert-comptable qui ne soulèvent pas de question de fond et de reporter en juin, la présentation et le vote du rapport de gestion annuel du CE. Ainsi le passage de relai entre l'ancien expert-comptable (mandaté sur les comptes 2015) et le nouvel expert-comptable qui doit prendre la main au plus tôt, ne s'en trouvera pas retardé. Pour cette année de transition, le formalisme n'est pas strictement respecté mais en 2017, les nouvelles règles (éclaircies peut-être par la jurisprudence) pourront plus aisément être appliquées, car intégrées à la mission du nouvel expert-comptable.

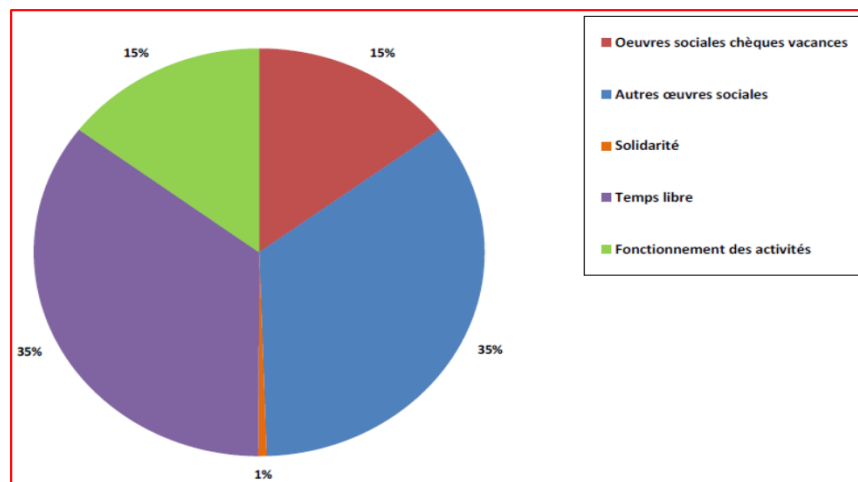
Vote : 6 pour (SNE et CGT), 5 refus de vote CFDT.

Situation budgétaire de l'ADEME

CFA ne permet pas encore de faire un point précis (tu m'étonnes !..) de la consommation budgétaire, le DAF ne donne que 3 chiffres à fin mars :

18 M€ engagés, 99 M€ en situation d'« engagement comptable » et 136 M€ de portefeuille retenu

... sans autre commentaire



Qualité de vie au travail (QVT)

De quoi parlons-nous ? Du stress au travail, des risques psychosociaux ? La direction a vite fait de renommer cette question en « qualité de vie au travail ».

Beaucoup de sujets restent encore à traiter et la direction lance de nouvelles actions alors même que les 3 prioritaires déjà ciblées ne sont pas toutes avancées.

Nous attirons l'attention sur la charge de travail du CHSCT qui explose, mais pas ses disponibilités. Après la très forte mobilisation sur la réorganisation, CFA..., sans temps réservé, restera-t-il encore des moyens humains pour aller de l'avant ?

Notons un intérêt certain pour l'expérimentation de nouvelles organisations et façons de travailler, ceci notamment suite au documentaire « le bonheur au travail » et à la démarche « SPEM »