

## 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

Ruven GONZALEZ      Véronique LOISON  
Orléans                      Angers  
Patrick EVEN  
Rennes

### Représentants au CA

Catherine GUIMARD      Emmanuel DAVID  
Orléans                      Toulouse

### Élus et représentant au CE

Patrick EVEN      Ruven GONZALEZ  
Secrétaire du CE      Secrétaire adjoint  
Rennes                      Orléans

Laurence MÉCHIN      Michel CAIREY  
Trésorière      REMONNAY  
Sophia-Antipolis      Besançon

Pierre-Louis CAZAUX      Didier CHÉREL  
Orléans                      Sophia-Antipolis

Isabelle DÉPORTES      Stéphane LECOINTE  
Angers                      Rennes

Anne POMART      Emmanuelle SALAZAR  
Montpellier                      Besançon

### Délégués du personnel

Véronique LOISON      Maud BERAUD-SECK  
Angers                      Orléans

Sébastien CATALANO      Walter PERSELLO  
Cayenne                      Sophia-Antipolis

Christine FAURE      Fabienne SCHIMENOVITZ  
Bordeaux                      Puteaux

Guy LAURENT      Hervé CHALAYE  
Rennes                      Clermont-Ferrand

Violaine GRILLON  
Paris

Bulletin d'information  
aux personnels de l'ADEME

N° 127 – 29 Septembre 2017

# Flash Info



## CE du 19 septembre 2017

### RH 2020 – Une avancée ?

La mobilisation du  
personnel et des syndicats  
porte ses fruits.



Je signe la pétition

Il n'y a malheureusement pas encore de miracle : pas de bonne négociation gagnant/gagnant sans un bon rapport de force. En effet, la direction semble renoncer à la dénonciation de la convention de travail pour privilégier la négociation d'avenants. Le président affirme que jamais ils n'ont parlé de dénoncer notre convention de travail, « les syndicats qui l'affirment racontent des c... » et il ajoute : « sauf si nous y sommes contraints, alors on la dénoncera... ». Pas clair notre président ! Saluons quand même cette évolution de la présidence et de la direction, c'est le principal à retenir.

### Recrutement à l'ADEME

L'ADEME ne sature pas le nombre de poste autorisé par les tutelles. D'après la DRH, il y a une carence de candidatures tant en interne qu'en externe sur les fiches de postes proposées.

Sans doute que les conditions de travail à l'ADEME sont trop bonnes et font fuir les candidats potentiels. Avec RH2020, l'ADEME croulera sous les candidatures.



### Actualité sur le budget et les diminutions de postes

Que va-t-il rester de la grande ambition gouvernementale pour la transition énergétique ?

**50 millions** vont être annulés sur le budget 2017 de l'ADEME. Le budget 2018 serait en diminution de **70 millions** (520 M€ contre 590 en 2017). **Mais le ministère annonce une hausse !** Une des priorités à assurer sera le Fonds chaleur renouvelable en tentant de préserver au mieux les autres objectifs donnés par le gouvernement (équation impossible). Il faudra aller à la pêche d'aides complémentaires (Certificats d'Economie d'Energie, aides partenaires : Régions, Feder ...).

**Le budget de fonctionnement 2018 subira une baisse de 1,5%.**

**Conséquence sur l'emploi :** pour l'instant aucune précision mais la direction travaille sur la **suppression de 10 nouveaux postes... Mais le ministère annonce 16 postes à supprimer !**

Heureusement que la Transition Ecologique est une grande ambition du gouvernement, sinon qu'est-ce que ce serait ?



## Budget 2018 du CE

Le projet de budget est stable et en continuité de celui de 2017.

Il prévoit 764 k€ pour les activités sociales et culturelles ; 102 k€ pour les activités économiques et professionnelles. Il maintient les différents équilibres tels activités sociales et solidarité 60% / temps libre 40%. Mais aussi activités individuelles / collectives, entre aides aux salariés / aides aux familles (enfants)...

Pour les activités favorisant les échanges entre collègues, le budget prévoit notamment un voyage en Guadeloupe pour mars (projet élaboré avant le passage de l'ouragan qui a affecté le territoire et plusieurs de nos collègues) mais aussi au moins un inter-sites ainsi que les enveloppes collectives pour les DR et le financement des associations SL2E d'Angers, Paris et Valbonne. Il maintient l'aide plus forte aux collègues ayant les plus bas QF.

**Vote : 6 pour SNE et CGT, 5 abstentions CFDT**

## SGMAP : Ça ressemble à du « Lean management » et ça a le goût de « l'excellence opérationnelle » !

C'est un peu comme la démarche qualité : une suite d'évidences et de bonnes intentions qu'on ne respecte pas aujourd'hui, mais demain ce sera magique. A bien y réfléchir, ça devrait être du « management de base... ». La direction défusse ses responsabilités sur les agents !

On peut lire dans les orientations stratégiques qu'il faut « être plus strict sur le respect des critères de sélection ».

*Mince, nous en étions restés à ce qu'il faut  
« RESPECTER » les critères de sélection !*



On aurait bien aussi aimé y trouver la simplification des procédures et surtout les stabiliser sans les changer constamment.

Ce qui relève de la direction qui, sans même évaluer et tester la démarche, lance la généralisation car tout cela devra faire gagner 15% de productivité ! C'est vrai que depuis CFA (qui devait déjà nous faire gagner 20%), on sait travailler sans filet, peu importe les dégâts.

**On encourage tout le monde à visionner le reportage sur la mise en place du Lean management dans les hôpitaux.**

[http://www.francetvinfo.fr/sante/hopital/video-hopital-public-la-loi-du-marche\\_2355953.html](http://www.francetvinfo.fr/sante/hopital/video-hopital-public-la-loi-du-marche_2355953.html)



**CFA :** CFA a fait l'objet d'une auto-évaluation, insuffisante selon nous.  
**Ce travail acte que CFA est un outil qui induit une charge de travail supplémentaire pour les "fonctions support" alors qu'il a justifié les suppressions prioritaires de postes.**

Il serait bon de revoir les effectifs de référence pour tenir compte du surcroît de travail dû à cet outil défaillant. Le SNE souligne que des décisions hasardeuses ont été prises pour migrer sur CFA alors que toutes les conditions n'étaient pas réunies. Il aurait été judicieux que de "vrais" utilisateurs testent en réel.

Par ailleurs, il s'avère que la solution Microsoft n'était pas incontournable puisque le même prestataire a développé une option GBCP sur système existant préalablement à l'ADEME.

*Soyons optimistes, on a eu chaud, car essayez d'imaginer le chaos si le budget d'intervention avait lui aussi, comme prévu, migré sur CFA ??*



Malheureusement on note que cet échec n'a pas servi de leçon à la direction puisque le chantier de "recodification" de LOCO/LISA, début 2017, s'est effectué dans des conditions similaires de non-concertation des usagers avec, là aussi, des nuisances très importantes suite :

- aux mélanges de bases de données d'indicateurs,
- à la perte des requêtes "impromptu" nécessaires à de nombreux Adémiens,
- à la disparition de la corrélation entre Budget et Programme qui génère des centaines d'erreurs d'affectation de dossiers et en conséquence entraîne un suivi très aléatoire des programmes 2017 de l'ADEME.

**Les élus ont voté unanimement une motion demandant notamment une évaluation externe et la prise en compte de ces erreurs dans les effectifs de référence fonctions supports.**

## Projet de déménagement de l'ADEME à Paris

Le changement des conditions de travail sera majeur pour la plupart des salariés parisiens, puisqu'ils vont passer de 1 ou 2 personnes par bureaux à 3, 4, 5, 6 et plus dans des espaces partagés pour les deux tiers des personnes. Ce type d'organisation (que la direction tente de présenter sous un jour moderne) demeure la vieille solution de l'open space que beaucoup d'entreprises abandonnent compte tenu des nuisances dégradant la qualité de vie au travail, source fréquente de baisse de productivité...

En plus des conditions de travail, la confidentialité pourra-t-elle être assurée avec autant d'espaces ouverts ?