

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 ?

Dialoguez avec nos représentants

Délégués syndicaux

**Ruven
GONZALEZ**
DR Centre

**Arlette
PÉLISSIER**
DR Auvergne

Délégués du personnel

**Maud
BÉRAUD**
DR Centre

**André
TUEUX**
DR PACA

**Mélanie
CHAUVIN
Stéphane
LECOINTE**
DR Bretagne

**Maryse
SERVANT**
Centre de Valbonne

**Violaine
GRILLON
Laurence
MÉCHIN**
Centre de Paris

**Hervé
CHALAYE**
DR Auvergne

**Chantal
LENOIR**
Centre d'Angers

Élus & représentants au CE

**Sylvie
COGNÉRAS
Sébastien
CATALANO**
DR Languedoc-
Roussillon

**Alain
ANGLADE
Didier
CHÉREL
Emmanuel
THIBIER**
Centre de Valbonne

**Thérèse
GIORDANO**
Centre de Paris

**Hervé
PERNIN**
DR Île de France

**Hélène
BORTOLI
Denis
MAZAUD**
Centre d'Angers

Représentant au CA

Catherine BORGIDA
DR Languedoc-Roussillon

« La confiance et la qualité du dialogue sont une préoccupation de la Présidente » dit Xavier Lefort, Secrétaire Général de l'ADEME

LE SNE A RENCONTRÉ LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ET LE DRH LE 28 JUIN DERNIER

Le SNE, observant un commencement d'ouverture côté Direction, a rencontré Xavier Lefort (SG) et Yves Le Roux (DRH) afin de leur proposer quelques chantiers à court ou moyen terme.

La direction est-elle vraiment dans des dispositions d'ouverture, d'information et d'écoute tranchant avec celles de l'an passé (notamment abandon unilatéral du Front de Maine)? Elle nous l'affirme, comme en atteste les paroles ci-dessus de Xavier Lefort. Cela nous convient évidemment bien, tant la bonne gouvernance et le développement durable constituent une vraie perspective pour nous. Mais sommes-nous vraiment engagés sur cette voie ?

Il faut se mobiliser contre le stress au travail

La Direction semble reconnaître l'existence du problème (voir Flash info précédent) et s'est engagée à explorer avec le CHSCT un ensemble de pistes : expression des salariés, définition d'indicateurs, appel à intervenant externe... Elle reconnaît par ailleurs la nécessité de réagir plus vite aux situations de conflits et de crises dans les équipes.

La classification de nos postes obsolète !

Constatant l'obsolescence croissante de la partie « classifications » de la Convention de Travail : articles 3.1 et 3.2 ainsi que l'annexe 2 (Emplois repères), le SNE, signataire de la Convention de Travail, propose à la

Direction la signature d'un avenant stipulant la mise à jour périodique des articles et annexe concernés.

La Direction est consciente de la nécessité de revoir les classifications, mais c'est un gros chantier et le programme des ressources humaines est déjà chargé jusqu'au début 2007. Le SG est d'accord pour y réfléchir.

La maladie mal couverte au-delà de 4 mois

En application de l'article 8.1 de la convention de travail, concernant les « maladies de la vie courante », la prise en charge du salaire à 100% par l'ADEME est de 4 mois, au terme desquels l'agent passe à demi salaire.

Le SNE constate que cette durée est insuffisante pour des maladies comme la dépression, et par ailleurs que les files d'attente et délais s'allongent pour l'accès à certains soins. Le SNE demande donc que l'ADEME prenne en charge les salaires pendant 12 mois .

La Direction va faire à la rentrée 2006 une évaluation statistique des cas existants et pourrait s'orienter vers un arbitrage entre un allongement de la prise en charge par l'ADEME et une solution de type « assurance » reposant sur un financement solidaire de l'ensemble des salariés.



Vers l'égalité professionnelle ?

Au-delà des bonnes intentions du projet d'accord en cours de négociation, le SNE rappelle son constat : pour les femmes, la situation actuelle est le résultat d'une évolution plus lente par le passé qu'il convient de corriger, même si aujourd'hui une attention particulière y est apportée.

La Direction reconnaît enfin l'existence de disparités, et bien qu'elle cherche à les minimiser, elle accepte de faire une analyse extérieure objective des écarts.

Quelle place pour l'action régionale ?

Le SNE constate une certaine marginalisation des DR dans la stratégie de l'ADEME, illustrée récemment par la dérive de la DR Aquitaine en direction du Conseil Régional, qui s'est soldée par le départ du seul DR.

Quant à la Direction, elle affirme veiller à l'équilibre DR/sièges dans les groupes de travail, et considère que le DAR et le SAR jouent pleinement leur rôle dans toutes les instances décisionnelles et consultatives.

DOM-TOM

Le SNE tire le bilan des travaux de la Commission PES du CE, de la réponse de la direction à ces travaux et des audits récents :

- une politique très partielle et un manque d'ambition de l'ADEME dans les DOM-TOM ;
- pas de coopération décentralisée ;
- peu de coordination des actions outre-mer au niveau de la DAR (actions techniques, de gestion ou liées aux ressources humaines) ;
- peu de moyens internes mis en œuvre eu

égard à l'éloignement de ces territoires

- précarité du statut des volontaires civils à l'aide technique.

Un accompagnement spécifique des salariés en DOM TOM, à réaliser conjointement par la DAR et à la DRH, est nécessaire.

Le SG va reprendre cet été ses discussions avec la DRH et la DAR afin d'aboutir à des préconisations à la rentrée, y compris les moyens financiers, informatiques et de déplacements nécessaires à leur bon fonctionnement.

Notre analyse

Bien que la Direction semble ignorer jusqu'ici le malaise de certaines DR, le nombre de chantiers ouverts ou relancés constitue un commencement de réponse positif et concret à nos demandes.

En revanche, il subsiste un écart considérable entre la conception des RH qu'exprime la Direction et ce à quoi aspire le SNE : **donner un contenu au volet social du développement durable.**

La bonne gouvernance : des valeurs ...

La Direction de l'ADEME sort d'une période très « formaliste » : application des dispositions légales (fonctionnement des instances et convocation des réunions de négociation), interprétation restrictive, voire contournement de la convention de travail, anticipation insuffisante des situations de conflit et tendance à les laisser « pourrir », quitte à se retrouver devant les tribunaux, avec des pratiques souvent contestables, nous semble-t-il.

Au cours de la rencontre nous avons mis en avant des valeurs participant d'une bonne gouvernance et sur lesquelles la direction pouvait être prise en défaut : **clarté, transparence, honnêteté intellectuelle, respect de la dignité des personnes, respect des attributions des instances de représentation du personnel, respect et évolution des accords signés, reconnaissance du travail.**

Prenons acte des déclarations d'intention de la direction et observons si ces pratiques qui relèvent d'une conception dépassée du rôle des acteurs sociaux dans un établissement public sont bien désormais d'un autre âge.

... qui nous obligent aussi

BANCO ! Efforçons-nous d'appliquer à nos propres démarches ces valeurs auxquelles nous croyons (nous ne sommes pas parfaits) et faisons le pari que nous pouvons nous mettre en marche vers une relation de partenariat avec la direction basée sur le **respect mutuel**, la **confiance** et dans un sens **gagnant/gagnant**.

Cela exigera du temps et, de chaque côté, une détermination sans faille. Dans cette perspective, nous avons mis en garde la direction contre des « faux pas » de passages en force opportunistes sans doute bien commodes (voir le dossier siège social) mais qui remettent durablement en cause une telle construction.

Nous ne sommes pas naïfs, mais nous voulons croire à quelque chose de meilleur et y travailler, aux avants postes.

Nous verrons bien si c'est aussi le cas de la Direction ...

Nous invitons tous les adémiens à [nous faire connaître leur opinion](#) sur la boîte de courrier électronique (sne@ademe.fr, sujet : "Rencontre SG & DRH", si le lien précédent ne fonctionne pas sur votre poste).