

Délégués syndicaux

Ruven  
GONZALEZ  
DR Centre

Claire  
BONNEVILLE  
DR Rhone-Alpes

Délégués du personnel

Violaine  
GRILLON  
Centre de Paris

Maryse  
SERVANT  
Walter  
PERSELLO  
Centre de Valbonne

Maud  
BÉRAUD  
DR Centre

Joël  
GOARIN  
Centre d'Angers

Guy  
LAURENT  
DR Bretagne

Anne FONTAINE  
DR Réunion

Élus & représentants au CE

Alain  
ANGLADE  
Secrétaire du CE

Fabienne  
SCHIMENOWITZ  
DR Ile de France

Didier  
CHÉREL

Stéphane LECOINTE  
DR Bretagne

Laurence  
MÉCHIN  
Trésorière adjointe  
du CE  
Centre de Valbonne

Michel CAIREY-  
REMONNAY  
DR Franche-Comté

Denis MAZAUD  
Centre d'Angers

Thérèse  
GIORDANO  
Centre de Paris

Secrétaire adjointe

Représentants au CA

André  
TUEUX  
DR PACA

Hervé  
PERNIN  
DR Ile-de-France

## Brèves du comité d'entreprise du 5 octobre 2010

### Point d'actualité de la direction

#### Perspectives budgétaires 2011 à 2013

– Le budget (hors investissements d'avenir) atteindra **690 M€** dont 500 M€ sur fonds Grenelle et 190 M€ pour les missions de base. Ce budget est donc en légère baisse par rapport à 2010. Le président a demandé aux tutelles qu'on gomme les frontières entre Grenelle et budget de base pour assouplir le système.

– Le budget de fonctionnement doit tendre vers une **diminution de 5%** par agent en 2011 (puis de 2,5% les deux années suivantes) mais compte tenu de l'augmentation des effectifs, il resterait stable à 22 M€. **Une économie sera recherchée sur différents postes (déplacements, équipements), à suivre de près.**

#### Emploi :

– Investissements d'avenir : **20 emplois nouveaux** ont été obtenus (hors confirmation des 25 postes de 2010). Mais ils seront répartis sur 3 ans (7 en 2011+ 7 en 2012 + 6 en 2013). On va, sans attendre, ouvrir 14 postes (les 7+7 longs à recruter). **Aucun nouveau poste ne viendra soulager les équipes surchargées (1<sup>ère</sup> cause de la souffrance au travail à l'ADEME).**

Ressources externes pérennes : on ne peut plus y employer de CDI (que des CDD). Mais, bonne nouvelle, les 9 postes CDI qui s'y trouvent vont intégrer nos effectifs budgétaires. Ils rejoignent les 954 postes autorisés en 2011, ils ne seront plus liés aux ressources externes.

Enfin la RGPP prévoyait un audit interne de l'ADEME, pour l'instant reporté. Le Président a argumenté auprès des tutelles que cela aurait peu de sens puisque nos effectifs et les budgets gérés ne sont aujourd'hui pas stabilisés.

**Samedi 16 octobre, La mobilisation continue  
Manifestez pour vos retraites**

### Montant des indemnités versées aux boursiers

La direction propose une augmentation de 0,65%. Les salaires des thésards restent à un niveau intermédiaire entre ceux des établissements équivalents.

**Le SNE-FSU est intervenu pour demander d'intégrer également les 0,9% de mesures individuelles appliquées à l'ADEME pour éviter que les thésards ne perdent du pouvoir d'achat** par rapport aux agents de l'ADEME (qui eux-mêmes, rappelons-le, ne conservent le leur, hors promotions individuelles, que grâce à l'ancienneté).

### Volontaires Civils à l'Aide Technique (VCAT)

**Le dispositif disparaît.** À sa place, la direction mise sur le recours au service civil. Pourtant les niveaux de formation et de qualification seront très différents et probablement moindres. Et puis, le service civil n'est pas encore en place et dans l'attente, le remplacement des VCAT qui partent n'est pas prévu !

Outre-mer, plusieurs VCAT concernés exercent des missions pérennes. A leur départ, les redistribuer sur les collègues bien souvent déjà surchargés ne sera pas acceptable. Nous demandons que des moyens humains spécifiques soient mobilisés. Sur la Nouvelle-Calédonie par exemple, au départ des deux VCAT la représentante territoriale va-t-elle se retrouver seule ?

Nous avons rappelé que les équipes outre-mer sont réduites, isolées, et rencontrent souvent des difficultés. La part des VCAT dans les effectifs y étant forte, leur départ pose d'énormes problèmes de continuité dans les actions.

**Nous avons besoin que ces pertes d'effectifs soient compensées et de savoir ce que vont devenir ces missions (aujourd'hui couvertes) afin que les autres salariés n'en pâtissent pas.**

## Complémentaire santé :

Les comptes sont en déficit de 18%. Les salariés n'en sont nullement responsables. Il n'est pas noté de dérives de la « consommation ».

Il s'agit de la conjonction entre **une sous-estimation des dépenses dès l'origine par Mornay** et le **déremboursement des prestations** par la Sécu, CMU et autres prélèvements de l'Etat sur les mutuelles santé.

**D'un commun accord entre direction et syndicat et afin de ne pas mettre en péril le système, une majoration de 7,5%** pour les actifs (salariés) et inactifs (retraités) est appliquée à partir du 1<sup>er</sup> septembre. La direction prendra à sa charge pour les actifs la totalité de cette augmentation jusqu'à la fin de l'année. Au-delà, elle sera répartie 60% employeur, 40% salarié soit **+2,32 € par mois**.

Par solidarité, les syndicats se sont opposés à une augmentation plus forte des cotisations des retraités.

**Compte tenu du nouveau projet du gouvernement de déremboursements, nous risquons de subir une deuxième augmentation obligatoire courant 2011.**

## Décision modificative n°2 (DM2) sur le budget 2010

Cette DM acte des diminutions de budget et redéploiements entre missions notamment vers l'énergie et les actions transversales sous-dotées.

**Le SNE-FSU est intervenu sur 4 points :**

– **diminuer le budget d'intervention en cours d'année** – même si ça nous soulage compte tenu de la charge de travail induite –, **déstabilise** (effet yo-yo) les équipes qui n'ont pas besoin de ça ;

– **le budget de fonctionnement en diminution sur les salaires** (retard de recrutement) **n'est pas acceptable** compte tenu de la surcharge de travail et des missions nouvelles. Nous aurions préféré une accélération des recrutements et un renfort temporaire pour soulager un peu les équipes ;

– le manque de clarté sur les programmations entre les Autorisations d'Engagement (AE) et les Crédits de Paiement (CP). Comme lors du vote du budget initial, reconstruire les AE à partir des CP fait assumer un risque à l'ADEME. Par exemple, le cumul des CP pour les années à venir est 10 fois supérieur au budget 2007, souhaitons qu'il n'y ait pas de grains de sable...

– le manque de clarté sur les investissements d'avenir, dispositif très centralisé qui échappe en grande partie à l'ADEME (décisions au niveau du Premier Ministre) et dont les critères (définis dans les conventions avec l'Etat) sont quasi exclusivement économiques et financiers : aucune place à « l'environnemental » et encore moins au social, parent pauvre du développement durable. On nous assure que ces projets sont encadrés par nos feuilles de route, porteuses de ces critères, mais comment comprendre qu'il n'en reste rien dans les documents contractuels ? Globalement, on a le sentiment d'un glissement de nos activités vers des programmes non pérennes dont nous perdons la maîtrise... C'est plutôt inquiétant.

## Adaptation au changement climatique : Orientations stratégiques

**4 principes d'action de l'ADEME :**

- intervention de l'ADEME en appui à celle du Ministère et complémentaire à l'atténuation ;
- approche territoriale ;
- mesures de type « sans regret » qui apporteront quoi qu'il arrive, un bénéfice aux usagés (économie d'énergie...);
- mise en place de partenariats.

**5 axes d'intervention prioritaire :**

- apporter à nos partenaires des démarches et des outils pour la mise en œuvre ;
- approfondir la recherche sur les technologies d'adaptation à faibles émissions de GES ;
- intégrer la composante de l'adaptation dans les principales actions de l'ADEME ;
- approfondir la connaissance des aspects socio-économiques sur l'adaptation ;
- contribuer aux propositions sur l'adaptation dans la préparation des négociations internationales.

**Le SNE-FSU a reconnu le bien fondé de l'approche ce qui l'a amené à poser clairement deux questions :**

– **1 Quels moyens humains** pour mettre en œuvre cette passionnante stratégie ? Il n'y a rien dans le document !

Réponse : 2 personnes en service central, pour le reste il faudra l'intégrer dans les « strates » existantes.

Pour les DR, ce seront les mêmes que ceux qui s'occupent aujourd'hui des plans climat énergie territoriaux, des schémas régionaux climat air énergie (SRCAE) et du volet lutte contre le changement climatique...

– **2 Comment seront mises en place ces orientations** en cohérence avec les investissements d'avenir et vice versa ? Réponse : ça se fera tout seul...

Une fois de plus, on prend des engagements, sans vraiment mettre en regard les moyens nécessaires. On fait peser la charge de travail sur les postes existants. Cela ne nous semble pas du tout raisonnable !

## Agriculture et forêts : Orientations stratégiques

5 objectifs prioritaires définis par l'ADEME :

- changement climatique agriculture et forêt ;
- efficacité énergétique des exploitations ;
- valorisation non alimentaire de la biomasse ;
- gestion biologique des déchets organiques et effluents d'élevage ;
- approches globales de l'environnement.

**Cette fois, les moyens humains sont abordés mais seulement sous l'angle de l'existant, pas des besoins** (16 ETP en services centraux et 7 en DR).

Petites remarques du SNE quand-même : **rien sur la durabilité, rien sur la vocation première de l'agriculture : l'alimentaire...**A méditer

## Elections professionnelles DP-CE :

**Probablement du 23 au 30 novembre**, avec des nouveautés (vote électronique, durée des mandats, 2 collèges employés et cadres). Mais tout reste à confirmer...

**Adhérez au SNE-FSU : pourquoi c'est important...**

- **Pour défendre notre outil de travail et représenter les 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 en premier lieu sur les moyens humains** mais aussi sur les moyens financiers.

**Contact : sne@ademe – Site Internet : <http://sneademe.objectis.net>**