

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	Emmanuelle SALAZAR DR Franche-Comté
Didier CHEREL Valbonne	

Délégués du personnel

Chantal LENOIR Véronique LOISON Centre d'Angers	Maryse SERVANT Walter PERSELLO Centre de Valbonne
Anne FONTAINE DR Réunion	Patrick EVEN DR Bretagne
Véronique JACQUAT DR Lorraine	Maud BÉRAUD DR Centre

Élus & représentants au CE

Didier CHÉREL Anne POMART Centre de Valbonne	Laurence MÉCHIN
Hervé PERNIN DR Île de France	Stéphane LECOINTE DR Bretagne
Catherine GUIMARD DR Centre	Thérèse GIORDANO Centre de Paris
Joël GOARIN Centre d'Angers	Ackli ASSAL DR Picardie
Michel CAIREY-REMONNAY DR Franche-Comté	

Représentant au CA

André TUEUX
DR PACA

Bulletin d'information au
personnels de l'ADEME

N°62

12 octobre 2012

Flash Info



Comité d'entreprise du 18 septembre 2012

Actualités : encore des mauvaises nouvelles

Intervention intersyndicale sur le climat social très dégradé

Depuis plusieurs mois le SNE, la CFDT et la CGT déplorent la dégradation des relations sociales et humaines à l'ADEME. Nous avons interpellé le Président sur cette situation en l'illustrant avec plusieurs exemples :

- L'impossibilité de tenir une négociation salariale tant la répartition proposée est éloignée de nos attentes et induit les mécontentements ;
- L'enquête Préventis 2012 sur les risques psycho-sociaux qui confirme que 43 % des salariés sont en souffrance. Rien ne s'arrange bien au contraire ;
- La multiplication des situations de salariés ou d'équipes entières en grande difficulté dont les représentants du personnel se font le relais avec discernement auprès de la DRH.

En plus de ce constat de dégradation des conditions de travail, nous avons marqué notre opposition au licenciement d'un collègue sur la base des informations contenues dans les entretiens individuels des années passées où il avait relaté une grande souffrance au travail.

Nous ne pouvons accepter cette dérive et la violence de réaction de la direction conduisant à une escalade. Les nombreuses alertes des représentants du personnel ne sont pas faites pour le plaisir, ni pour nuire à la direction mais bien parce que nous sommes de plus en plus interpellés par nos collègues toujours plus nombreux à se trouver en difficulté. La santé de nos collègues et l'efficacité de notre établissement sont en jeu.

Le Président ayant exprimé en séance sa déception et son mécontentement, un rendez-vous s'est tenu avec lui le 26 septembre. Il a permis de présenter la dégradation du climat social telle que nous la percevons dans les équipes et la volonté commune des syndicats, du Président et du directeur général délégué, de renouer le dialogue. A suivre.

Point d'actualité du Président

La conférence environnementale, organisée les 14 et 15 septembre, a été ouverte par le Président de la République qui a cité deux fois l'ADEME. Une 1^{ère} fois comme modèle pour le projet de future agence de la biodiversité. Puis il a demandé à l'ADEME et à l'Anah de changer de rythme et de trouver un nouveau dispositif pour permettre de rénover 1 million de logements par an. Toutefois nous ne serons pas forcément l'opérateur de ces dispositifs.

Parmi les 5 tables rondes, une était consacrée à la transition énergétique dont la concertation débutera prochainement. Sur la gouvernance (objet d'une autre table ronde), l'ADEME a trouvé un accord avec l'Association des régions de France (ARF) en poursuivant nos contractualisations régionales et en renforçant les échanges sur les investissements d'avenir.

L'ADEME semble donc confortée dans son rôle, sinon que le budget va diminuer et, comme tous les autres établissements publics (baisse du budget de fonctionnement de 7 % dès 2013), nous allons réduire nos effectifs de plus ou moins 25 à 35 postes menacés dès 2013.

Malgré le développement des risques psycho-sociaux, on nous demande d'être encore plus efficaces et productifs. Avec la très forte pression, le malaise ne peut que s'amplifier. Le président constate que beaucoup de choses sont mal décidées, les calendriers ne suffisent pas. Le choix initial de répartition des investissements d'avenir entre une direction créée dans ce but et les directions techniques ne facilite pas choses.

Tout cela nous semble totalement contradictoire : plus de missions mises en avant dans les discours, mais moins de moyens financiers et moins de personnel.

Orientations et projet de plan de formation 2013

La commission formation et emploi regrette tout d'abord la faible part des formations technique. Sur les déchets nous nous étonnons de la proposition de formations très générales alors que nous avons compris que l'attente des Adémiens était plutôt des formations plus spécialisées, au-delà des connaissances générales. Nous regrettons que les thématiques transversales qui concernent l'approche territoriale de l'environnement et les collectivités, pourtant en très fort développement, restent marginales dans le projet.

Les « managers » vont encore être formés à la gestion, aux EIA et projets de services. De même pour nos chefs, les échanges de bonnes pratiques (oui, oui, ça existe) seront pris sur le budget formation alors que ça ne relève en rien de la formation.

Le SNE regrette la diminution du budget global de 8 % (même s'il reste conséquent) qui va se traduire par un nombre important de stagiaires par session, mais la direction assure qu'elle peut faire aussi bien avec moins ! Le SNE prend acte toutefois du travail réalisé et des moyens consacrés.

Budget du Comité d'entreprise

Le CE va enfin récupérer la contribution financière 2011 et 2012 de la direction pour les MAD. Rappelons que le SNE avait obtenu cette participation pour nos collègues faisant partie de notre collectif de travail et qui bénéficient ainsi des aides du CE.

Les élus ont décidé une augmentation des chèques cadeaux de Noël attribués aux salariés à l'occasion des 20 ans du CE. La valeur sera portée de 60 à 160 € selon le QF. La proposition est acceptée à l'unanimité.

Le budget prévisionnel 2013 a également été voté à l'unanimité. Il a été construit en conservant les mêmes équilibres que l'an dernier et intègre des propositions de la commission Activités sociales et solidarité et de la commission Temps libre.

Pour 2013, les élus ont également décidé d'actualiser la grille des QF en les augmentant de 7 %.

Une enquête a été préparée par les membres des commissions. Elle va être lancée afin de recueillir l'opinion et les attentes des agents sur les aides et prestations du CE. Nous espérons une large participation.

Enfin la commission Temps libre présente l'offre et les modalités pour les vacances d'hiver et d'été avec 5 locations en « linéaire », 14 locations pré réservées « en allotement » sur des catalogues et enfin la participation possible également pour des réservations en catalogue. Les conditions sont présentées sur le site Internet du CE.

Echec de la négociation salariale 2012

Aucun syndicat n'a accepté de discuter avec la direction sur des bases identiques à celles de l'an dernier. En cause : la part variable pour les directeurs du comité de direction ; une individualisation toujours plus forte au détriment du travail collectif en équipe et au détriment des mesures générales au bénéfice de tous alors que nous subissons l'inflation au quotidien (gaz, électricité, carburant, vie courante...).

Stratégie réhabilitation énergétique des bâtiments dans l'optique du facteur 4 (2013 à 2020)

Ce document d'orientation coécrit par la DEP (DVTD) et la DEAT, fort intéressant, sera complété par un plan d'action. Ce thème se trouve aujourd'hui au cœur des débats nationaux sur la transition énergétique. Le document présente l'avantage de clarifier les propositions de l'ADEME. Plusieurs interventions et réflexions sont apportées.

Nous rappelons qu'il faudra rester très vigilant sur la mise en œuvre et le développement des EIE et la nécessité de bien informer et préparer les partenaires incontournables.

La direction évoque également la possibilité d'agrément sans financement des EIE par l'ADEME. Le SNE est plus que réservé sur cette idée, source potentielle de bien de dérives.

Le document évoque peu le développement des agences locales de l'énergie qui pourtant apportent de réels services aux territoires. Sur la précarité énergétique, nous voyons sur le terrain que contrairement à ce qui avait été prévu, l'ADEME est très souvent sollicitée et nous ne sommes pas suffisamment préparés. Beaucoup d'outils pourraient être développés (EIE spécialisés, observatoires, opérations exemplaires,...).

Nous avons enfin souhaité que le préambule tienne compte des initiatives prises par le nouveau gouvernement : conférence environnementale, débat national sur la transition énergétique... Ce qui semble accepté par la direction.

Le SNE regrette que, pour l'instant, ce programme très ambitieux n'aborde pas les moyens nécessaires notamment humains sans lesquels cette belle stratégie risque de rester dans un tiroir alors que notre expertise est reconnue et attendue.

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 en premier lieu sur les moyens humains mais aussi sur les moyens financiers.

L'enquête

La forte participation (64 % du personnel soit 700 personnes) à l'enquête de l'observatoire confirme comme en 2011, l'importance du sujet et valide la représentativité des résultats. Mais 47% des agents considèrent l'enquête peu utile pour la prévention des risques psycho-sociaux à l'ADEME. Faute de plan d'action à la hauteur du malaise ou si la direction continue de confondre enquête et action, il est à craindre que nombre de collègues cessent de répondre à l'avenir.

Le résultat global est stable et sans appel : le **stress** demeure **extrêmement élevé** à l'ADEME.

Comme l'an dernier, plus de **43 % des personnes ont dépassé le seuil d'alerte**. C'est plus du double de la moyenne des entreprises de référence (qui sont à 20 %). Ces salariés ont atteint un niveau de stress considéré soit comme invalidant (perte en efficacité), soit comme les mettant directement en danger ; 13 % se déclarent même épuisés. Seule nouveauté sur ce thème, l'apparition de quelques collègues qui atteignent le niveau maximum.

La première cause demeure toujours la charge de travail qui n'est toujours pas régulé à l'ADEME (c'est un des motifs de refus de signer l'accord d'entreprise pour le SNE).

La deuxième cause demeure la « qualité » de nos managers significativement inférieure à la moyenne des entreprises du panel de référence. Mais ils ne sont pas seuls responsables de tous les maux. Eux aussi se plaignent de la charge et du rythme de travail.

Le résultat demeure sans appel : seulement 1 salarié sur 10 éprouve une satisfaction élevée au travail.

Les différences entre catégories de salariés restent identiques aux années passées. Le stress perçu est largement plus élevé pour les agents à temps partiel. Ils dépassent plus fréquemment le seuil d'alerte probablement parce que leur charge de travail n'est pas diminuée en conséquence.

Plusieurs groupes de salariés sont ainsi identifiés (communication, assistantes gestionnaires tout particulièrement en région, ingénieurs de Valbonne mais aussi les femmes (nombreuses en temps partiel, en communication ou en gestion).

Les Représentants du personnels se plaignent également car moins reconnus et avec une charge de travail ayant un impact négatif sur la vie personnelle.

Enfin, cette année fait particulièrement ressortir la perte de motivation et l'apparition de la lassitude.

Et maintenant...

La multiplication des sollicitations que nous recevons montre que la prise en charge par la direction de cette situation alarmante est plus qu'insuffisante.

Au SNE on ne parle plus de « risques psychosociaux », il y a bien longtemps que le risque est devenu réalité et souffrance.

Hélas faute de s'attaquer aux causes de cette souffrance au travail, comme nous l'avions proposé lors de la négociation avec la direction, rien ne pourra s'améliorer.

La DRH doit admettre que notre fonctionnement aujourd'hui est générateur de malaise et souffrance. Il faut travailler sur la régulation de la charge de travail.

A propos de l'enquête REFLET

L'enquête « REFLET » – Référentiel de l'Expertise Technique – a concerné tous les adémiens porteurs d'une expertise, quelle que soit leur fonction, afin de « bâtir une expertise collective qui se construit à partir des compétences individuelles ».

Cette enquête, dont le caractère non obligatoire n'était apparemment pas clairement explicite, a requis de la part des répondants une bonne dose d'attention et des réponses précises.

Le taux de réponse est à la hauteur de l'intérêt (des espoirs?) qu'a suscité cette enquête puisque 93 % des 540 agents concernés ont rempli le questionnaire, soit seule une petite quarantaine qui n'y a pas donné suite.

Les résultats de l'enquête devraient être présentés à la prochaine réunion du CE de novembre, ou décembre, prochain.

Positionnement de chacun, élaboration d'un annuaire interne répertoriant les compétences, sont les premières pistes avancées par la Direction sur l'apport attendu de cette enquête.

Mais encore ? (espoirs?)

Il sera opportun et pertinent que la Direction tire profit de cette enquête pour développer (enfin?) une réflexion de fond sur la « gestion des ressources humaines » et **fasse des propositions concrètes sur les perspectives et possibilités d'évolutions de carrière** du salarié.

Du travail sur la planche en perspective !

Dotation de smart phones

La Direction ne « gratifiera » pas, contrairement à ce qu'a écrit le SNE dans sa question posée à ce propos à cette réunion des DP, tous les Directeurs dès cet automne et l'ensemble de l'encadrement dès 2013, d'un smart phone. En effet, cette mise à disposition ne reposera que strictement sur le « volontariat » !

Cette « avancée technologique » pourra, pour ceux qui le demanderont, s'avérer bien pernicieuse en brouillant voire en effaçant la frontière entre temps de travail et temps personnel, entre vie professionnelle et vie privée !

Et ce, aussi bien pour les encadrants utilisateurs de cet outil que pour leurs collaborateurs destinataires potentiels des mails et autres textos.

Le SNE restera vigilant sur cette question du respect des temps dédiés au travail, aux repos quotidien et hebdomadaire ainsi qu'aux congés.

La Direction semblerait prendre la mesure du risque de dérive et compterait, dans un premier temps, sensibiliser l'encadrement sur l'usage « raisonné » de cet outil.

La question vaut d'ailleurs également pour les modalités d'accès aux serveurs de l'ADEME et plus particulièrement à la messagerie en soirée, voire la nuit, et en week-end.