

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
Denis MAZAUD Angers	

Délégués du personnel

Véronique LOISON Chantal LENOIR Centre d'Angers	Walter PERSELLO Maryse SERVANT Centre de Valbonne
Anne FONTAINE DR Réunion	Emmanuelle SALAZAR DR Franche-Comté
Sébastien CATALANO DR Guyane	

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

Anne POMART
Marie-Catherine FOULQUIER
DR Languedoc-Roussillon

Michel CAIREY-REMONNAY
DR Franche-Comté

Représentant au CA

André TUEUX
DR PACA

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N°84

28 février 2014

Flash Info



CE du 18 février 2014

Actualité : mission confiée par le président au bureau d'étude « CAP »

C'est une mission d'**accompagnement stratégique**. Il s'agit de faire un diagnostic notamment sur la **perception du rôle passé et attendu de l'ADEME** autant en interne qu'en externe et de formuler des préconisations stratégiques pour valoriser les actions de l'ADEME. Le président compte sur les résultats pour préparer les échanges avec les tutelles dans la perspective du nouveau contrat d'objectifs (COB) avec l'état.

Le bureau d'étude en est aujourd'hui à la phase d'entretiens.

Quelle perception a-t-on, en interne comme en externe, de l'agence et quelle vision pour demain ? Voilà une question intéressante. Les salariés eux-mêmes ont, à n'en pas douter, des avis pertinents à formuler ! Et bien, il n'est pas vraiment prévu de les interroger !! Peut-être dans un deuxième temps, on verra...

Le SNE demande le cahier des charges de CAP et que des salariés soient d'ores et déjà directement interrogés sans le filtre de la hiérarchie. La direction refuse. Notre président n'est pas un adepte de la transparence.

Le SNE le regrette, surtout que ledit cahier des charges est facile à trouver (!).

Comment expliquer qu'on décide de se priver de l'avis des hommes et des femmes de l'agence au contact avec le terrain ?

Le SNE s'interroge et vous propose de **donner votre avis**. Cochez la case de la bonne réponse d'après vous et nous aurons ainsi un avis d'un échantillon de salariés sur le sujet...

La direction considère que :

- Interroger la hiérarchie suffit pour savoir ce que pensent les salariés de base ;
- Interroger les salariés de base valablement, cela prend trop de temps ;
- Les salariés de base ont du mal à saisir les véritables enjeux ;
- Les salariés de base soulèvent des questions hors cadre / déplacées / mal venues qui nuisent au bon déroulement de la démarche ;
- autre :

Renvoyez-nous votre réponse. Si vous êtes nombreux à le faire, nous publierons les résultats.

Missions nouvelles, à abandonner, postes supprimés, Effectifs de référence 2014-2015

Récapitulons... Des **postes sont supprimés** : 15 l'ont été sur 2013, et 30 le seront sur 2014-2015, les 2 années de l'exercice des effectifs de référence en préparation.

Or, nous avons de **nouvelles missions** sur les investissements d'avenir, sur la rénovation des bâtiments anciens, sur l'économie circulaire... On nous demande aussi de faire de l'ingénierie financière et plus de recherche innovation en DR. On nous parle aussi de développer le fond chaleur...

Alors, sauf à penser qu'on manquait de travail jusqu'à ce jour, il n'est pas contournable d'**abandonner des missions** pour compenser les suppressions de postes et libérer des unités d'œuvre à mobiliser sur ces nouveaux chantiers.

En lui-même, le tableau des effectifs de référence n'est qu'une déclinaison, une mise en musique des priorités nouvelles : missions à renforcer d'un côté, missions à abandonner de l'autre.

Combien de postes sont-ils nécessaires sur les nouvelles missions ? Nous avons d'ores et déjà la réponse puisque la direction a demandé dès le mois de juillet 2013 (note de Virginie Schwarz) aux directions de **restituer globalement 60 postes** sur l'exercice : 30 à supprimer + 9 CDI déjà recrutés en lieu de place de 9 MAD jamais arrivés (!) et... **21 postes** (les voilà) pour les investissements d'avenir, la rénovation des bâtiments...

D'un côté, on s'interroge sur le **dimensionnement des besoins**. Alors que la première vague d'investissements d'avenir mobilise en continu entre 60 et 70 ETPT pour un montant dépensé de 2,5 milliards d'euros, combien de postes va-t-on réserver pour les 1,4 milliards récemment acquis ? Combien va-t-on garder pour la rénovation des bâtiments, l'économie circulaire, le fonds chaleur ?

De l'autre, **où sont les missions abandonnées à hauteur de 51 postes** (60 - 9) ? On a évoqué le bruit (2 personnes bien occupées), le management environnemental (?), un peu moins de PREBAT (?). Le compte ne semble pas y être... Voulez-vous parier qu'on va nous refaire le coup de la « rationalisation » qui consiste à **diminuer les postes de fonctions support** ? En fait, on découvre périodiquement que nous avons, jusque là, travaillé comme des branquignols à perdre du temps et de l'argent à faire deux fois les mêmes choses, à batifoler à droite et à gauche sans raison particulière et, qu'en se mettant à travailler un peu sérieusement, on peut tout à fait être moins nombreux à faire la même chose... !!

Pourquoi ne pas **ouvrir plus de 21 postes en interne** ? Pourquoi pas 30 ou 40 si le besoin est là ? Autant la suppression des postes oblige à restituer de façon définitive 30 postes, autant pour les redéploiements, il ne s'agit que de mobilité interne... **sauf**, qu'à la clef, attribuer plus de moyens aux missions nouvelles c'est aussi imposer de supprimer plus de missions moins prioritaires !!

Les besoins et les restitutions sont manifestement sous-dimensionnés.

L'inadéquation missions / moyens s'accroît. L'exercice des effectifs de référence va consister, au mieux, à bien **répartir la pénurie**. Il ne saurait, dans les conditions décrites, nous **prémunir de la pénurie**.

La direction a démarré un processus de **concertation** avec le CE et la commission « politique économique et sociale ». On a reçu beaucoup de documents pour cette réunion de février, essentiellement sur l'exercice passé. Mais on n'a **aucune donnée sur les redéploiements** si ce n'est le nombre total (21). On attend. Sur le terrain, cette dissociation entre restitution et redéploiement a des allures de torture pour certaines équipes déplumées qu'on laisse s'organiser à la « va comme j'te pousse » dans l'attente, même sur des missions prioritaires, d'un hypothétique recrutement futur !

Quelle est cette nécessité impérieuse qui commande de **dissocier aussi fort dans le temps les restitutions et les redéploiements** ? Comment se fait-il qu'on n'ait pas aujourd'hui, plus de 7 mois après le lancement de l'exercice, une idée plus précise des postes à ouvrir ?

Faut-il qu'en haut lieu on ait aussi peu pris la mesure des dégâts causés par le manque de moyens pour faire subir un peu plus, sans sourciller, à certaines unités de gestion des déficits supplémentaires pour une période indéterminée ?

Et puis, il va y avoir le nouveau **programme triennal**. Il pourrait bien être plus sévère au niveau des postes... pas des missions. Chez les tutelles, on afficherait une volonté d'amplification du fonds chaleur et des investissements d'avenir. Quand on songe, en outre, au diagnostic stratégique demandé par le président, au futur COB, au projet de réorganisation de la direction DCDD, on est en droit de s'interroger sur la **cohérence d'ensemble**, tout étant mené de front mais pas dans les mêmes délais ni les mêmes échéances. C'est qui le chef d'orchestre ?

Reste bien des questions et surtout celle de l'**accompagnement** des évolutions avant tout en interne bien sûr mais aussi en externe des partenaires impactés par les missions qu'on abandonnera.

Contrats de génération

Il y a eu accord avec les 3 syndicats de l'ADEME sur un **PV de... désaccord** ! D'abord les délais imposés par l'État pour cette négociation étaient trop courts notamment pour établir un diagnostic complet de la situation actuelle.

Ensuite, l'objectif était de favoriser l'emploi de certaines catégories de salariés tels les jeunes et les seniors, quand, dans le même temps, **le gouvernement impose à l'ADEME de supprimer des postes** et n'offre même pas une possibilité de dérogation pour le « tuilage » entre jeune entrant et senior sortant. Difficile dans ce contexte de négocier quoique ce soit ou d'afficher une quelconque ambition.

Reste que la direction se devait de présenter un plan d'actions ce qu'elle a fait sans retenir certaines de nos propositions comme sur les conditions de travail des seniors ou sur la transmission des savoirs. Mais ces propositions pourront être rediscutées au cours de la négociation à venir sur les seniors.

Nous avons le plaisir d'apprendre que la direction s'engage à promouvoir l'entretien de 2^{ème} partie de carrière à partir de 50 ans. Certes l'âge de départ en retraite recule mais n'est-ce pas un peu tard ?

La direction s'engage également à favoriser au sein des équipes, les pratiques de **coopération**, d'entraide et d'échanges. Nous sommes heureux de l'apprendre, mais comment va-t-elle s'y prendre ?

Enfin, la direction s'engage à organiser des « **espaces temps** » permettant des échanges entre génération. On ne peut qu'y souscrire, sous réserve que ce ne soit pas de la science-fiction !

Réorganisation de la DCDD

L'idée de la direction est d'intégrer la montée en puissance des approches « économie circulaire » avec la mise en avant des entreprises et des approches transversales mal intégrées dans l'organisation actuelle.

L'économie circulaire promeut un système économique et industriel sobre en carbone, en énergie et en matière première, basé notamment sur l'écoconception des produits et services. L'économie circulaire vise à produire des biens et des services tout en limitant fortement la consommation et le gaspillage de ressources naturelles et d'énergie et en prônant leur réutilisation. Alors **pourquoi une réorganisation seulement de cette direction ?**

De 4 services à ce jour, il en resterait 3 à la DCDD : Entreprises / consommation / mobilisation et gestion des déchets. Nous demandons que le lien avec les autres directions soit renforcé et tout particulièrement avec les directions régionales puisque l'approche territoriale doit être développée.

Nous nous sommes interrogés sur la pertinence de cette réorganisation alors que le président a lancé un diagnostic stratégique. Certes l'économie circulaire est une avancée dans la mesure où elle assure plus de transversalité notamment dans l'implication territoriale et la logique de technologies propres mais elle n'intègre pas suffisamment la logique de l'économie servicielle ou de la fonctionnalité qui découple clairement la croissance et les flux de matières.

Il ne faudrait pas qu'à l'occasion on en profite pour s'affranchir complètement du concept du développement durable et notamment de l'approche sociale, oubliée systématiquement...

Enfin, les réorganisations étant souvent créatrices de souffrance, il faudra veiller à ce que ce ne soit pas le cas et qu'un accompagnement attentif soit apporté à tous ceux qui voient leur situation évoluer. **Ouvrir les fiches de poste** est un minimum.

Commissions du CE

Toutes les commissions, à l'exception d'égalité professionnelle, ont reçu suffisamment de candidatures.

Plusieurs candidats n'ont hélas pas pu être retenus. Il leur est notamment proposé de participer à la commission égalité professionnelle, incomplète.

Nouvel IntraADEME

Le nouveau site sera la base de la communication interne à l'ADEME. Ce sera le lieu naturel pour trouver l'information sur l'entreprise avec 6 grandes rubriques en plus de l'actualité :

- La présentation de l'agence, ses instances, les groupes de travail et réseaux internes, les partenariats, les orientations stratégiques...
- Les directions et services
- Les ressources humaines
- Les domaines d'expertises
- L'environnement de travail
- Les pratiques professionnelles

Le site devrait être opérationnel fin mai pour l'IntraADEME et les outils collaboratifs puis fin d'année pour le qui fait quoi ? et la gestion des connaissances.

Le travail collaboratif IntraADEME sera accessible de l'extérieur par le biais du portail ADEME sécurisé. Les conditions générales d'utilisation seraient rendues claires et accessibles...



Négociations 2014

Le programme des négociations d'entreprise est particulièrement chargé cette année.

Nous apprécions que la DRH ait entrepris l'élaboration, avec les organisations syndicales, d'un calendrier des réunions sur l'année. Cela permet, notamment, d'anticiper sur les délégations d'heures attribuées aux représentants du personnel concernés et d'informer, en amont, leurs hiérarchiques.

Bien-être au travail

La direction ne veut plus juste réduire les « risques psycho-sociaux » ou même la souffrance au travail. Elle veut qu'on produise du « bien-être au travail » !

C'est un progrès, mais on serait en droit de réclamer « l'épanouissement au travail » ! Non ? Voir notre [SiNousEn hors série n°2](#).

En tout cas, le SNE parle de la charge de travail comme outil de régulation, de la place centrale que doit jouer la hiérarchie intermédiaire, de qualité du travail et de culture de coopération plus que de résultat en accord avec les préconisations de l'ANACT.

GPEC seniors

Le précédent accord s'est terminé début 2013. Bien des seniors de l'ADEME sont intéressés par une prolongation. La direction recherche par ailleurs des marges de manœuvre pour redéployer dans le cadre des effectifs de référence. Le SNE revendiquera de réelles incitations à l'engagement des seniors sur une date de départ à la retraite.

Rémunérations, Mutuelle, dialogue social, télétravail... Le SNE vous tiendra au courant du déroulement de toutes ces négociations.

DP du 20 février 2014

OSCARH invente le contrat présigné

Vous faites votre EIA avec le chef. Ça s'est moyennement bien passé...

Vous faites alors des commentaires plutôt critiques (vous aviez pris votre courage à deux mains et ça vous a soulagé de vous montrer franc et transparent).

On vous demande de signer l'EIA... Bon, vous signez sans penser à mal...

Ensuite, le document est ouvert par le chef qui découvre votre commentaire et répond aux critiques, à sa façon, dans ses propres commentaires... Il signe de son côté et fait suivre au directeur (c'est la procédure prévue, voir sur intrADEME).

Vous ne vous en êtes pas rendu compte mais **vous avez signé un document qui comporte depuis un avis que vous n'avez pas même eu l'occasion de lire** ! C'est une première. OscarH a inventé le contrat présigné par un des contractant et modifié après coup par l'autre ! Ça n'existait pas dans la vraie vie, car ce n'est pas très moral, mais à l'ADEME on est précurseur...

Le SNE demande **que toute modification du document invalide automatiquement toute signature électronique déjà apposée**, histoire d'être sûrs que le document signé a bien été entièrement vu pas les signataires.

visite de site par le CHSCT

Cette année, le CHSCT (Comité d'hygiène, et sécurité et des conditions de travail) effectuera sa **visite de site à la Réunion**.

Mayotte étant relativement proche, **nous avons demandé à ce que le CHSCT saisisse cette occasion** pour se rendre également dans cette représentation territoriale de l'ADEME afin d'en effectuer la visite des locaux et de rencontrer le personnel.

La Direction désire évaluer les coûts financiers à engager avant de rendre sa réponse.

D'après le SNE, répondre non à cette demande c'est répondre non à la question : Le CHSCT ira-t-il un jour visiter le site de Mayotte ?

Pour mémoire, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Les salariés peuvent prendre contact avec l'un de ses membres ou sa secrétaire : Véronique Loison (Angers) par ailleurs déléguée syndicale SNE pour tout ce qui concerne vos conditions de travail.

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.