

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>

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N° 110
11 mars 2016

Flash Info



Qui contacter ?

Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ
DR Centre

Véronique LOISON
Angers

Patrick EVEN
DR Bretagne

Délégués du personnel

Véronique LOISON
Centre d'Angers

Emmanuelle SALAZAR
DR Franche-Comté

Sébastien CATALANO
DR Guyane

Walter PERSELLO
Centre de Valbonne

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
Centre de Valbonne

Stéphane LECOINTE
DR Bretagne

Emmanuel DAVID
DR Midi-Pyrénées

Ruven GONZALEZ
DR Centre

Isabelle DÉPORTES
Angers

Anne POMART
Marie-Catherine FOULQUIER
DR Languedoc-Roussillon

Michel CAIREY-REMONNAY
DR Franche-Comté

Représentant au CA

André TUEUX
DR PACA

CE des 16 et 23 février 2016

Comptes financiers de l'ADEME

Les réserves fondent comme la banquise.
Le bilan 2015 est inquiétant : baisses des effectifs et des réserves financières....



p. 4

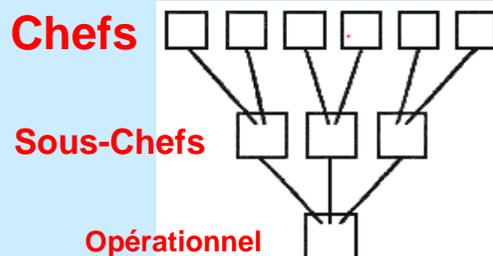
Contrat d'objectifs et de performance (COP) : des indicateurs de résultats difficiles à comprendre et celui du « baromètre social » qui navigue en zone dépressionnaire.



p. 4

Réorganisation des directions régionales qui fusionnent :

- ✓ impact important sur l'activité de 80 % des salariés,
- ✓ création de fonction de coordination au détriment des fonctions opérationnelles.



p. 3

1



Effectifs de référence :

La Direction a réparti la pénurie pour 2016 -2017 soit une nouvelle perte de 24 postes ; ceci toujours sans présenter comment ajuster nos missions avec les moyens humains disponibles.



p. 2

CFA :



La Direction est confiante !
Tant mieux pour elle, car les salariés sont inquiets et sous pression.

p. 2

Effectifs de références 2016-2017

Les documents fournis par la direction sont insuffisants pour rendre un avis, nous avons besoin au minimum des 3 éléments indispensables suivants (fournis en 2014 lors du précédent exercice) :

1. le détail des effectifs par UG ou service,
2. le lien avec le COP, (absence d'analyse qualitative stratégique des suppressions et restitutions de postes, où, comment et pourquoi la direction choisit-elle de supprimer ou de redéployer ?),
3. l'actualisation de la note de calcul des effectifs des DR intégrant la fusion et la réorganisation des DR.

Comment l'adéquation missions / moyens a-t-elle été estimée ?

Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une demande d'effort essentiellement imposée aux ingénieurs et aux assistantes-gestionnaires (notamment dans les directions régionales), métiers qui ont déjà le plus contribué à la perte d'effectifs lors du précédent exercice de référence.

Et c'est encore le management qui sortira renforcé !

La direction demande aux UG de restituer 38 postes et d'en redéployer 14, soit une suppression nette de 24 postes. La direction nous ressort donc l'incantation des « gains de productivité » pour compenser ces 24 postes perdus. Mais rassurez-vous ! CFA est arrivé et va alléger votre charge de travail (on rigole) ! Il est à craindre qu'après tous les efforts déjà réalisés, il ne soit plus possible d'en fournir de nouveaux sans mettre gravement en danger la santé des salariés.

Par ailleurs, tous les redéploiements en DR fusionnées ne sont pas intégrés (par exemple : 0,5 ETP prévu par coordinateur) ; on se dirige donc encore vers une capacité d'encadrement qui augmente au détriment des postes opérationnels.

On étend l'armée mexicaine aux DR.

CFA, ça bugue mais la direction reste confiante.

La direction nous dit : c'est en cours de règlement, c'est normal. En phase de lancement, la situation se règle et se résorbe... Tout ce qui sort de Notilus serait corrigé et ne bugue "pratiquement" plus.

Par contre, il reste un gros retard à résorber avec plus de 1400 remboursements à traiter. Concernant LOCO, il n'y aurait plus de dysfonctionnements fonctionnels majeurs.

Il en reste par contre sur CFA, notamment sur les paiements 2016 et surtout sur les charges à payer 2015.

Dans les jours qui viennent, les gestionnaires des sites centraux seront informés et un courrier de la direction sera proposé pour expliquer aux partenaires les raisons des retards de paiement.

Quoiqu'en dise la direction, les salariés concernés sont très impactés par ces dysfonctionnements.

Le CE soutient le sport

Le CE apportera une aide financière pour la participation de 6 collègues des Antilles aux jeux nationaux du sport entreprise qui se dérouleront en Martinique du 4 au 8 mai 2016.

La direction rappelle que l'objectif de ce CE vise à parfaire les organisations présentées par les directeurs régionaux. Il s'agit d'une phase d'ajustement mais les marges de manœuvre semblent faibles.

Les documents présentés montrent de fortes répercussions sur les équipes. **80 % des salariés seront impactés sur leur activité, leur charge et conditions de travail et leur périmètre géographique.**

Remarques génériques du SNE valables pour pratiquement toutes les DR fusionnées :

- Plusieurs directeurs présentent une approche ou organisation d'entrée « territoriale », or ce profil de poste n'est pas défini et aucune formation aujourd'hui à l'ADEME ne prépare à ces compétences multicartes. C'est pourtant un des grands enjeux.
- Il manque une présentation avant/après sur les missions de chaque collègue impacté, d'où le risque d'une mauvaise évaluation de la charge de travail.
 - Quelle est d'une part, la définition des coordinateurs et, d'autre part des animateurs de pôle ?
 - Quelle répartition des rôles et missions avec le pilote hiérarchique? Quelle référence à la convention de travail ?
 - Quel est le temps attribué à ces missions ? Le temps de coordination est variable (de 0,1 à 0,5 ETP) selon les DR. Quelle en est la justification ?

Nous demandons que les postes de coordination et d'animation technique par des salariés non hiérarchiques soient clarifiés et homogénéisés pour toutes les DR et une transparence notamment au travers de la parution ou l'actualisation des fiches de poste.

Des questions primordiales restent sans réponses :

- Combien d'ETP techniques seront mobilisés par la coordination ?
- Quelle est la définition et que recouvrent les termes « ingénieurs référent territoriaux » ?
- Concernant le nombre de RAJ, la direction fixe-t-elle un objectif par DR ?
- Quelle évaluation de la valeur ajoutée des prestataires extérieurs ?

Nous relevons également les points particuliers suivants :

- Dans certaines DR le travail des gestionnaires est organisé *par pile* (en pool général de travail à la chaîne), dans d'autres *en binôme* ingénieur-gestionnaire ou encore *par pôle*. La gestion *par pile* peut s'apparenter à une organisation de type Lean management, facteur de risques psychosociaux pour les salariés comme le signale l'INRS.
- La transversalité est à géométrie variable (thématique communication, formation, technique, cibles, territoires) et parfois difficile à lire.
- La disparition de thèmes : éducation à l'environnement et au développement durable / précarité énergétique, qui sont pourtant maintenus dans le projet de COP 2016-2019 !
- Absence des modalités de travail avec les partenaires.
- Comment sont organisés les aspects logistiques communs aux sites fusionnés (réseau informatique, courrier, accueil, standard, ressources en partage) ?

Les présentations des DR font apparaître des particularités et des propositions d'expérimentation (choix thématique ou organisationnel)

Aussi, le SNE demande un bilan début 2017 pour partager les bonnes expériences et bien sûr recadrer les « moins bonnes » ainsi que la présentation du plan d'accompagnement prévu par la direction (contenu, calendrier, moyens).

Rapport de gestion et comptes financiers de l'ADEME



Rien de très nouveau sur ces bilans, si ce n'est la nette amélioration des échanges entre d'une part la direction et d'autre part la commission Politique économique et sociale assistée du cabinet d'experts.

A noter une meilleure information sur les Investissements d'Avenir qui figurent clairement dans le bilan de l'ADEME, même si le Conseil d'Administration n'a pas son mot à dire sur les décisions d'aide qui sont prises par un comité interministériel. Au moins, la nouvelle convention de gestion prévoit que des frais de gestion soient versés à l'ADEME.

En 2015, la totalité du budget incitatif a été engagée à hauteur de 693 M€, ce qui augure d'une relance des projets aidés après la baisse sensible de 2014.

Parmi les inquiétudes :

- Le fonds de roulement baisse de 97 millions en 2015, mais la direction est toujours optimiste ! L'ADEME peut encore tenir avec ses réserves jusqu'en 2017. Et après ? **Le fonds fond comme la banquise.** Cette situation prévisible est d'autant plus préoccupante que les paiements 2015 ont largement dépassé les prévisions.
- La baisse des effectifs de 18 postes en ETPT.
- La non consommation de la totalité du budget de moyens, ce qui est d'autant plus dommageable quand on constate des contraintes de plus en plus fortes imposées au personnel notamment en terme de déplacements.

Toutes ces baisses de « forces vives » et de moyens fragilisent la capacité d'intervention de l'ADEME à un moment où les missions croissent. Pour toutes ces raisons, et en cohérence avec le vote « contre » du budget initial 2015, les élus SNE ont voté contre ou se sont abstenus.

Contrat d'objectifs et de performance Entre l'Etat et l'ADEME

Nos principales remarques sur le texte ont été présentées dans le Flash Info SNE de janvier.

Nous demandons en complément que soit inscrit dans le COP la possibilité pour l'ADEME d'aider les réseaux de chaleur couplés à des installations de cogénération EnR selon des modalités à définir avec les tutelles et partenaires.

La compréhension des indicateurs reste difficile. Nous proposons soit une note d'explication ou un renvoi vers le texte du COP.

Plusieurs indicateurs devraient relever d'une responsabilité partagée entre la DEP et la DEAT (exemple indicateur sur les PTRE).

Par ailleurs, certains indicateurs de programmes territoriaux, ne portant que sur la couverture de population, ne rendent pas compte de l'objectif intrinsèque de l'action.

L'indicateur sur la quote-part du budget à consacrer aux avances remboursables nous paraît trop ambitieux et pourrait orienter les actions de l'ADEME vers des cibles privilégiées (grandes entreprises...)

L'indicateur « baromètre social » qui mesure la « joie de vivre à l'ADEME » **frise la provocation**, la direction propose que cet indicateur soit simplement « conforme au benchmark », autrement dit aussi « triste » que dans des structures similaires. Alors que le dernier baromètre de l'ADEME indique que « seulement 20 % des salariés trouvent que les évolutions à l'ADEME vont dans le bon sens », la direction n'envisage visiblement pas de restaurer une situation de confiance. **Le SNE propose que cet indicateur intègre des valeurs chiffrées et que la direction inscrive un objectif d'amélioration sur les 4 futures années du COP.**

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.