

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° 115
8 Juillet 2016

Flash Info



CE du 21 juin 2016

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
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

POINT D'ACTUALITES ou point d'actualité à l'ADEME ?

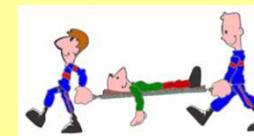


Ce temps, où les représentants du personnel questionnaient et interpellaient le Président ou le Directeur général délégué sur l'actualité de l'ADEME, est désormais dédaigné par la Direction.

BILAN SOCIAL 2015

Rien ne va plus !!!

Mais jusqu'à quand ?



CFA : On marche sur la tête

En désespoir de cause, la direction va organiser des formations d'adaptation à CFA : c'est à nous, utilisateurs, de nous adapter à l'outil défaillant, alors que le bon sens voudrait que l'outil s'adapte à l'utilisateur.



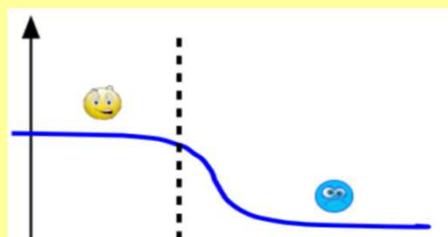
RAPPORT DE GESTION DU CE

Le constat principal est la diminution de recettes, la direction réduisant sa dotation.



BILAN DE FORMATION INTERNE

Indicateurs en chute



1

LE COP : Contrat d'objectifs et de performances

Opérationnel ou non opérationnel ?

TELLE EST NOTRE CRAINTE...



La qualité du document s'améliore chaque année, peut-être à l'inverse des conditions sociales de travail !

Les contraintes qui pèsent sur les salariés de l'ADEME ressortent dans ce bilan.

- Premier constat prévisible, les effectifs sont en baisse de 15 postes alors que les missions augmentent et ce sont surtout la catégorie des employé(e)s et les salariés des DR qui subissent la plus grande part des suppressions.
- L'exercice des effectifs de référence 2014-2015 a sacrifié l'emploi des assistantes gestionnaires et des salariés des DR. Mais rassurez-vous, cela s'est fait au profit de l'encadrement : vous savez, la fameuse armée mexicaine de l'ADEME d'en haut !



Bien entendu, cela devrait se traduire dans le bilan social sauf que nous n'avons trouvé aucune information sur l'évolution du nombre d'encadrants ces dernières années.

Nous les demandons.

Parfois, comme pour le baromètre social, il règne une certaine confusion entre commentaires et données réelles. Les chiffres « plus qu'inquiétants » sont absents du document mais les commentaires rassurants de la direction sont bien présents.

Cherchez l'erreur.

- Le SNE regrette que l'ADEME ne respecte pas ses obligations en matière d'embauche de travailleurs handicapés (0 embauche depuis 2 ans). Pire, 2 salariés reconnus avec un handicap ont été licenciés récemment mais la direction l'a oublié...

**A quoi sert l'accord égalité professionnelle ?...
C'était pourtant l'une de ses priorités !**



- Forte augmentation de l'absentéisme. On remarque d'ailleurs plus d'absentéisme chez les employés que chez les cadres. Pourquoi ? La fatigue, le découragement, l'absence de reconnaissance. La direction pourrait rechercher quelques explications dans le baromètre social...

- A noter la forte hausse des maladies et accidents de travail. Sans oser la relier à une dégradation des conditions de travail, telle qu'exprimée aussi par le baromètre social, **le SNE demande un plan d'actions de prévention.**
Il est important de constater toutefois que le temps de travail moyen à l'ADEME est de 1 637h soit supérieur au temps théorique de 1597 h. De quoi **embaucher une vingtaine de personnes...**



- Le SNE est satisfait que le travail à temps partiel demeure élevé à l'ADEME (25% dont 11% chez les hommes et 36% chez les femmes), même s'il baisse un peu.
- Sur 11 nominations d'encadrants, 9 sont des hommes et seulement 2 des femmes. Le SNE le regrette car c'était un des objectifs majeurs de l'accord égalité professionnelle !

A quoi a servi cet accord ?



- Parmi les personnes présentes toute l'année 2015, la moyenne des 10 plus hauts salaires augmente de 4,9% alors que celle des 10 plus bas, n'évolue que de 1,6% (Pas grave ! C'est l'ADEME d'en bas !). **Hélas, en matière d'inégalité de répartition des richesses, le SNE regrette que l'ADEME évolue comme le monde ultra libéral** plutôt que de se conformer au volet social du développement durable qu'elle promet par ailleurs.

C'est le monde à l'envers !!!



Bilan formation interne 2015

En 2015, le nombre de jours de formation est passé à 2 735 contre 3 573 l'année d'avant, soit **-26%** !

641 salariés formés (61 % de l'effectif contre 71% en 2014), soit **-15%** !

Le budget consommé est en baisse : 3,51% de la masse salariale contre 3,84% l'an passé, soit **-9,4%** !



Quelle est la cause de ces sous exécutions ?

Le SNE demande une analyse complète des causes.

- le manque de disponibilité de l'équipe de formation interne (trop occupée par la réorganisation de la DRH...);
- le manque d'effectif, les départs en retraite non remplacés;
- le manque de disponibilité des salariés (trop de charge de travail...);
- la démotivation des salariés pour s'inscrire (perte de sens dans le travail et fatigue, cf. baromètre social).



De plus, nous avons des retours de salariés, notamment les plus jeunes, qui ne veulent plus perdre d'argent lors des déplacements. La politique de la direction d'abaissement des remboursements des frais, pour peu que les salariés aient des enfants à faire garder par exemple et la suppression des remboursements indemnitaires élimine toute possibilité d'équilibrer les dépenses.

Pour nombre de collègues, les déplacements sont devenus une charge financière.

Autre point : 83 salariés sont sans aucune formation depuis 3 ans (8% de l'effectif) contre 65 sur la période précédente ! Soit une augmentation de +27%, et parmi eux 46% sont des séniors de +55 ans.

A quoi sert, alors, l'accord GPEC séniors ?

Cet accord vise pourtant le contraire, c'est-à-dire conserver les séniors dans leur emploi puisqu'ils vont travailler plus longtemps ?



On y apprend aussi que le nombre d'EIA notifiés au collaborateur est en baisse, ce qui, pour nous, démontre la dégradation de la conduite de ces EIA par les hiérarchiques. Certains ne laissent même plus la possibilité aux salariés d'apporter leurs remarques à l'issue de l'exercice, ceci sans que la DRH ne s'en émeuve plus que ça.

Le SNE demande une réforme totale des EIA en concertation avec les représentants du personnel.

Le nombre de formations en lien avec l'enquête Reflet est très faible. A ce sujet, Reflet a été complètement reformaté sans information des instances représentatives du personnel...

Nous demandons que ce point soit mis à l'ordre du jour d'un prochain CE.

Sinon comme le dit la conclusion du bilan, tout va très bien Madame la Marquise : même "si le bilan peut paraître dans une 1ère lecture en retrait des résultats précédents, force est de constater que la formation interne témoigne toujours d'une vitalité qu'illustre..."

MME TOUT-VA-BIEN



**C F A**

Malgré les nombreuses corrections, CFA n'est toujours pas fiable.

Le nombre de demandes d'assistance reste hélas élevé et stable depuis fin mars. Face aux difficultés récurrentes, aux collègues qui craquent, qui perdent confiance, qui se sentent en échec, parfois sans soutien des hiérarchiques et instructeurs, force est de constater que ça ne va pas et qu'on est très loin d'un fonctionnement acceptable.

Nous ne sommes pas dans une qualité de vie au travail chère à la direction mais bien dans les risques psychosociaux ou plutôt dans la souffrance au travail !



Malgré le très gros effort de l'équipe d'assistance, il y a un énorme problème de conception structurelle et de mise en application précipitée d'un outil mal finalisé, parfois non adapté, non soumis à l'avis des représentants du personnel...

Une enquête est en cours d'analyse. Mais à qui a été adressée l'enquête ? Aux utilisateurs ? Surtout pas ! Mais aux non utilisateurs comme les encadrants !

La plus grande évolution de cet outil, c'est bien la prise en compte d'un 3^e niveau d'appréciation des anomalies ; après anomalies mineures et majeures, voici les anomalies bloquantes.



Ces dysfonctionnements provoquent une mise en difficulté très sérieuse des gestionnaires.

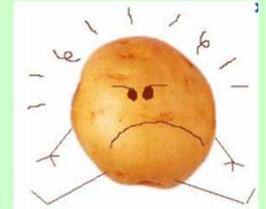
Le constat est accablant !

Il n'y a pas eu d'étude d'impact initial ; c'est inacceptable. Comment a été évaluée la charge de travail des gestionnaires liées à CFA mais aussi au transfert des tâches accomplies dans Loco des instructeurs vers les

gestionnaires ? Quid de l'analyse des problèmes structurels de l'outil, de plus la lenteur de l'outil a aussi des répercussions sur Loco. Nous demandons plus de moyens en assistance. Le SNE exprime au DGD son regret d'absence à ce jour de mea culpa de la direction, ne serait-ce que pour rassurer à minima les gestionnaires.

La direction a choisi un accompagnement des gestionnaires à 2 vitesses et souhaite confier aux référents la formation des collègues.

Allez hop ! On refile la patate chaude



NON !! A chacun son métier. Il y a de grosses carences en matière de formation ou de programmation des formations. **Des formations D'ADAPTATION à CFA sont prévues alors que nous attendons juste l'inverse : un outil opérationnel adapté aux besoins de l'utilisateur !**

Le DGD annonce que, si besoin, les objectifs de gestion pourront être adaptés en fonction du plan d'actions mis en place. Pour les prochains chantiers informatiques, l'ADEME tirera-t-elle tous les enseignements de ces dysfonctionnements ?

Le SNE demande que tout soit mis en œuvre pour que cet outil fonctionne dans des conditions normales. La formation sur un outil dysfonctionnant a généré de la frustration voire de la dépréciation des personnes sur leur capacité 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.

Rapport de gestion du Comité d'entreprise

Après avoir voté les comptes 2015 du CE en avril, cette fois c'est le rapport de gestion qui est présenté. Cette présentation est une nouvelle exigence réglementaire que le bureau du CE a dû rédiger sans le soutien de l'expert-comptable.

Le principal constat (lire flash info SNE-FSU du CE avril) **est la diminution de recettes (dotations de la direction en baisse)** qui nécessitera une reconstitution du fonds de roulement à l'avenir.



Sur un problème de formalisme, la CFDT refuse de voter. Depuis le mois d'avril, elle demande qu'une réunion spécifique du CE soit organisée pour traiter de ce point. La direction de l'ADEME et le cabinet d'expertise comptable estiment que ce n'est pas nécessaire pour cette année de transition. Position que le SNE et la CGT ont retenu. Malgré la présentation en réunion préparatoire et la prise en compte dans le document final de deux demandes de la CFDT, nous regrettons la non participation au vote des élus CFDT ainsi que l'absence de commentaire sur cet important travail fourni par le bureau du CE.

Vote sur l'adoption du rapport de gestion : 6 pour (SNE et CGT), 5 refus de vote CFDT

Point d'Actualités ? Ou point d'actualité à l'ADEME ?

Le Président et le Directeur général délégué sont de moins en moins présents au CE : une apparition furtive (en visio) sur un sujet précis et au revoir ; laissant ainsi le DRH face aux représentants du personnel, certes à l'écoute mais complètement démuni face aux questions portant sur l'actualité, la stratégie, la signature du COP, la relance de sujets comme la précarité énergétique, le PIA 3, l'audit de la cour des comptes ou encore le remplacement de M. Zemmour... De ce fait, les élus découvrent certaines infos dans la presse.

Il y a un réel souci du niveau de la représentativité de la direction au CE, qui devient intolérable. Les précédents Présidents ou DGD avaient, a priori par leur présence assidue, **une meilleure considération pour les représentants du personnel.**

Mais on peut comprendre que le Président de l'ADEME soit fier de s'investir sur le sujet de la précarité énergétique car si la loi travail passe, le sujet va hélas gagner de l'importance.



Mise en œuvre opérationnelle du COP dans les équipes

Comment l'ADEME s'améliore, bâtit ses axes de travail, se met dans la dynamique du COP, décline le COP au niveau de chaque direction, chaque service, chaque DR avec un plan concret de mise en œuvre ? Où et par qui seront rendus les arbitrages ? Comment sera gérée la transition, avec quel accompagnement, alors que nombre de collègues ont du mal à se remettre des fusions-réorganisations-désorganisations ou des conséquences de CFA ?

La direction annonce un **grand séminaire encadrement** qui se tiendra à la rentrée. Les chantiers à mettre en œuvre seront ensuite indiqués aux salariés. Une convention rassemblant tous les salariés avait été envisagée, mais très vite abandonnée. Trop coûteux peut être mais rassurons-nous,

notre armée mexicaine saura trouver la meilleure manière pour que tout le personnel s'approprie, partage ce projet d'en haut et surtout se mette « en ordre de bataille » pour relever le défi. **Le Président en est convaincu, nous, pas vraiment** tant que la hiérarchie restera sourde aux messages et propositions de la base et que l'adéquation missions/moyens ne sera pas appropriée. Nous pensons assister à une **présentation d'un programme opérationnel** et on nous renvoie à un **séminaire de réflexion** à l'automne.



Espérons que cette mise en œuvre opérationnelle soit prête avant l'échéance du COP !!