

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

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

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N° 120 DU
13 OCTOBRE 2016

Flash Info



CE des 13 et 14 septembre 2016

Inquiétude sur le retard de consommation des budgets ADEME

Le portefeuille est très tendu mais les engagements sont en retard. Une grosse charge de travail attend les équipes en fin d'année...



Bons de Noël 2016 : Le CE attribuera des bons cadeaux à chaque salarié d'un montant de 25 à 100 € selon le QF. Chacun aura toujours la possibilité d'en faire don au Secours populaire : Vote POUR à l'unanimité SNE-CGT-CFDT



Projet de Budget 2017 pour le CE

Ce budget s'inscrit dans la continuité des années précédentes en intégrant simplement les ajustements de contexte et tout particulièrement la baisse de la dotation de la direction. La dotation globale 2017 s'établit autour de 857 k€ contre 863 k€ en 2016. L'équilibre 40% consacré au temps libre et 60% aux activités sociales et solidaires sera maintenu.

Vote : POUR=6 (SNE+CGT),
ABSTENTION=0,
CONTRE= 5 (CFDT)

La CFDT souhaitait le rétablissement de l'aide aux CESU et la prise en charge de la carte Cezam. Nous avons transformé les CESU en chèques vacances car alors qu'il n'y a aucune charge à payer pour les chèques vacances, le CE doit payer des charges sur les CESU et les salariés doivent les déclarer comme revenus aux impôts. De plus, chaque salarié peut bénéficier d'une aide fiscale aux CESU équivalente : donc rien n'est perdu. La tentative de « nationaliser » la carte Cezam a été abandonnée notamment par un surcoût prohibitif et une forte complexité d'utilisation. En effet, ce type de carte est conçu pour une gestion locale et non nationale.

Autres sujets abordés dans les pages suivantes :

Points d'actualité
Projet de plan de formation 2017

Hygiène, sécurité et conditions de travail
Réinventons Sophia, Fabrique de l'éco-société
Situation des petites équipes

Rapport 2015 situation comparée des femmes et des hommes

POINTS D'ACTUALITE

Le Président lance un **projet d'entreprise** pour donner du corps à notre Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) signé avec les tutelles. Pour cela un séminaire de direction s'est tenu récemment. Nous voilà peu rassurés sur la démarche qui se prétendait « *développer une dynamique interne, transverse et participative pour développer un projet d'entreprise motivant pour l'ensemble des salariés de l'ADEME* ».

→ Le SNE regrette que la démarche, telle qu'engagée aujourd'hui par la direction, soit totalement descendante dans la forme, soit contrairement au discours : « *les salariés devront se l'approprier...* » .
L'esprit « start-up » que le Président exprime dans son Flash de rentrée, nous conviendrait bien ! C'était d'ailleurs l'esprit de l'ADEME il y a 15 ans ! Sauf qu'aujourd'hui c'est totalement utopique.

Exemple : Quand l'ADEME a voulu développer le réseau des Espaces info énergie, quelques mois ont suffi. Il y avait juste un manager, un chargé de mission et des ingénieurs en DR pour les bâtir. Aujourd'hui on ne peut plus communiquer directement entre DR et siège sans passer par les filtres de l'armée mexicaine. Ces mêmes ingénieurs ont au minimum 6 niveaux de hiérarchie à franchir. On est très loin du fonctionnement d'une start-up.

→ Le SNE regrette qu'à aucun moment la direction n'accepte de lier les missions aux moyens humains.

→ Coté représentation du personnel, la participation tant annoncée est mal partie questions de fond exprimé par le CE sur le COP. Il n'a pas non plus prévu de demande la loi !!!

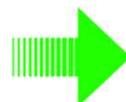


le Président du CA ne daigne même pas répondre aux nous consulter sur les orientations stratégiques comme le

Bruno Lechevin s'est aussi expliqué sur son vote en faveur du nucléaire lors du dernier CA d'EDF : faisant partie des 5 administrateurs nommés par l'Etat, il ne pouvait, selon lui, faire autrement sauf à démissionner ou être démissionné. Cependant 7 autres administrateurs (sur 18) ont voté contre (dont L. Parisot : ex MEDEF) et 1 a démissionné (G. Magnin : ex. DR ADEME).

Tout le printemps, le président nous a fait, à grand renfort de communication, l'apologie de la COP 21 et de la transition énergétique. Son attitude pourrait, a priori, paraître un peu brouillonne, mais c'est compter sans le 3^e chapeau du Président et là tout s'éclaire.

Explication



Le Président vote pour le **nucléaire** qui va produire un MWh électrique à **130 €** alors que les EnR (**éolien, photovoltaïque**) produisent le MWh entre **65 et 85 €** ; ceci conduit à l'appauvrissement des Français (enfin ceux d'en bas).

Et alors que tout semble perdu : il dégage l'observatoire de la précarité énergétique pour les sauver.
C'est sûrement une nouvelle version de l'économie circulaire et ça assure l'avenir... enfin surtout le sien.

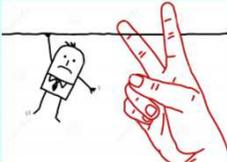
Il ne reste plus qu'à l'encadrement à décliner le concept qui, soyons en sûr, va enthousiasmer tous les Adémiens .



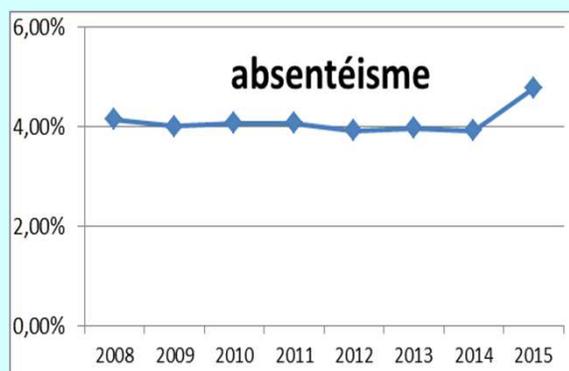
HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - BILAN 2015 – Tout va bien, madame la Marquise



Voici tout ce que montre le rapport mais que la direction ne commente pas :

- ⚠ Les rapports des médecins du travail, lorsqu'ils existent, sont consternants ou alertent sur des situations graves et récurrentes mais la direction ne réagit pas...  
- ⚠ L'absentéisme augmente, comme les maladies et accidents 
- ⚠ L'absence d'exercice sécurité incendie sur de nombreux sites n'est pas acceptable 
- ⚠ L'absence d'analyse de la gravité de la situation à l'ADEME en termes de souffrance au travail est déconcertante. Les résultats inquiétants du baromètre social sont totalement ignorés ou édulcorés et, nous l'avons déjà dit, la synthèse présentée par la Direction ne reflète en rien les résultats négatifs du baromètre. 

1^{er} questback du mois : Mais que s'est-il passé en 2015 ?



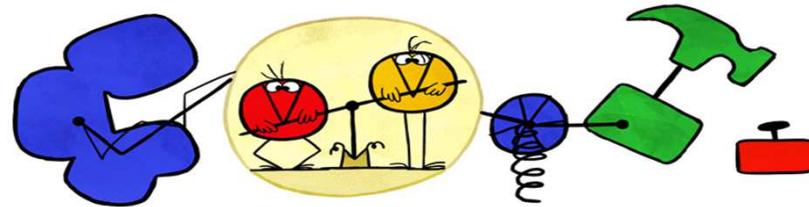
- Rien selon la direction dans son rapport Hygiène et Sécurité,
- La température augmente à cause du changement climatique,
- Les réorganisations se passent bien,
- Pas de soucis pour absorber les suppressions de postes, on va y arriver,
- CFA (mis en œuvre en 2016) arrangera tout ça,
- Nous serions de plus en plus nombreux à être en souffrance,
- L'absentéisme augmente comme le nombre de managers,
- Les conditions de travail se dégradent.

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.

HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - BILAN 2015 –



POURQUOI FAIRE SIMPLE QUAND ON PEUT FAIRE COMPLIQUÉ ?!

Le 2^e questback du mois, la cartographie des métiers c'est : un jeu des 7 familles de l'ADEME en cadeau de Noël pour tous les adémiens ?



Cartographie des métiers : 1^{ère} immersion des représentants du personnel

Plusieurs réponses sont possibles :

- Chacun de nous va devoir se raccrocher à son emploi repère : accrochez-vous bien, ça va démarrer,
- C'est l'univers des Shadocks mais à 4 ou 5 dimensions,
- L'ordre de l'alphabet grec a changé ; dorénavant avec la cartographie des métiers c'est α , β , λ ...
- Le reflet de ce qui va nous arriver,
- Une classification qui oublie compétences techniques et diplômes,
- Une méthode pour éliminer les collègues qui ne rentrent pas dans les bonnes cases ,
- Une méthode pour individualiser encore plus les carrières.

Finalement, on laisse la direction vous expliquer tout ça.

Plus sérieusement :

quelles seront les conséquences sur la convention de travail qui définit aujourd'hui la classification des postes et les emplois repères ? La réponse de la direction est prévisible : elle compte la réviser et en profiter pour remettre en cause tous les acquis qui vont avec... Finalement, dans l'absolu, ça devrait être intéressant, mais dans un climat de régression sociale à l'ADEME, on peut craindre le pire.

PROJET DE PLAN DE FORMATION INTERNE 2017

Tout d'abord le SNE est satisfait du fait que le budget formation interne soit préservé. Nous serons toutefois attentifs à ce que les moyens humains pour exécuter ce futur plan soient suffisants pour éviter les insuffisances depuis 2015 (cf. flash info SNE du 8 juillet 2016). Dans le même esprit, on regrette que de plus en plus de salariés et hiérarchiques annulent des formations à cause de la charge de travail.

Le recueil des besoins rencontre toujours les mêmes difficultés. La lisibilité de la teneur exacte des formations (ou le niveau) est insuffisante, notamment sur des thématiques classiques (changement climatique, économie circulaire). S'agit-il d'une simple sensibilisation ou d'une formation approfondie ?

Est-il bien raisonnable de faire émarger au budget formation 5 k€ pour réaliser une notice relative au futur nouvel outil de messagerie (Outlook) ? La question a déjà été maintes fois posée...

Au-delà de la question de notre dépendance à Microsoft (quand l'Etat est en logiciels libres... ADEME postcurseur) ne serait-il pas enfin l'occasion d'engager une VRAIE formation sur la gestion et les échanges de données intra-ADEME et extra-ADEME et du bon usage de la messagerie ?

Les courriels sont une cause reconnue de désorganisation / stress / inefficacité et sont potentiellement calamiteux d'un point de vue énergétique (voir les très bons documents de l'ADEME sur le sujet...).

Le changement d'outil (de Lotus pour Outlook), pourrait être l'occasion de remettre à plat nos habitudes et réfléchir à optimiser notre usage. L'ADEME a développé de potentiels bons outils d'échanges que sont Intrademe et ses espaces collaboratifs, encore faudrait-il qu'on soit formés à s'en servir et à les animer.

Le SNE continue à penser que c'est un chantier absolument prioritaire qui ne peut pas être traité à la légère ou encore une fois ajourné.

RÉINVENTONS SOPHIA, FABRIQUE DE L'ÉCO-SOCIÉTÉ

Lors des derniers CE, la direction nous présentait la face sombre du projet « réinventons Sophia » avec plus de contraintes pour les salariés sur les déplacements et la réduction des espaces de bureaux. Le SNE réagissait en rappelant que ce projet était bien plus important pour toute l'ADEME que la simple économie sur le budget de fonctionnement. Au-delà de l'expression de cette inquiétude, le SNE a donc demandé une présentation de l'ensemble des actions prévues par ce projet porteur de sens.

Le projet doit rester exemplaire de par son montage collaboratif et de par ses enjeux sur le positionnement de l'ADEME sur la fabrique de l'éco-société ou l'innovation.

La direction annonce un plan de convergence de l'évolution des actions au regard du projet initial pour redynamiser la démarche. Nous nous inquiétons d'un projet global collaboratif ambitieux mais qui s'essouffle et en parallèle une direction qui en profite pour ne retenir que ce qui fait ou pourrait faire des économies de fonctionnement.

Exemple : un des projets innovants comme le co-working pourrait être abandonné, sans bilan ni évaluation, pour louer les locaux (au CEREMA ?). L'avenir du co-working dépendra de l'évolution de l'aménagement des locaux. C'est en contradiction avec le projet global. De plus quelles seront les conséquences des bureaux partagés sur les conditions de travail ?

Exemple : les nouvelles contraintes imposées sur les déplacements pénalisent surtout les trajets entre Sophia et Paris. Non seulement des collègues se voient imposer des horaires de travail indécents mais en plus dès qu'un imprévu (ou oubli de validation du hiérarchique) se glisse dans la mission, les dépenses dérapent.

Pour finir sur une note positive, le SNE est satisfait de cette démarche innovante qui redonne du souffle à Sophia mais aussi à toute l'ADEME. Ce qui ne nous empêche pas de demander qu'au-delà de l'empreinte économique et carbone, l'empreinte sociale soit suivie. Ainsi les 3 piliers du DD seront pris en compte. Espérons, comme le pense notre directeur général, que ce projet rassure notre tutelle.



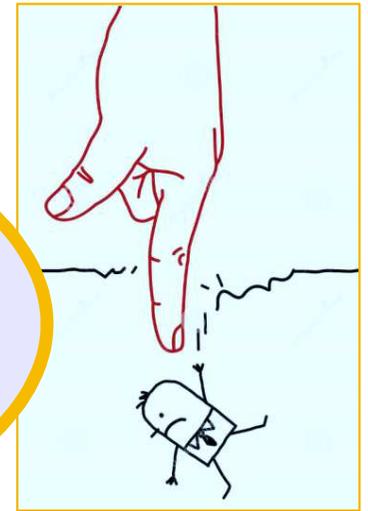
SITUATION DES PETITES ÉQUIPES



Nous intervenons en intersyndicale SNE-CGT-CFDT sur les difficultés rencontrées par les petites équipes pour lesquelles les non-ouvertures de postes pour remplacement en interne, voire en externe, bloquent le fonctionnement. Si la suppression de postes met toute l'ADEME en difficulté, pour les petites équipes cela devient rapidement ingérable.

De plus le Président de l'ADEME s'était engagé, lors des fusions, à ne fermer aucun site, mais qu'arrivera-t-il si ces derniers ne peuvent plus fonctionner ?

Nous alertons la direction sur les conséquences de ces absences de décision ou les délais beaucoup trop longs pour ces petites équipes (Limoges, Dijon, Metz...) où des collègues peuvent être mis en difficulté. L'incidence est d'autant plus forte que la direction supprime en priorité les postes de secrétaires gestionnaires déjà souvent en nombre insuffisant.



RAPPORT 2015 SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES (ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE)

Les principaux motifs de mécontentements du SNE :

- Zéro embauche de salarié handicapé en 2015 (comme en 2014 d'ailleurs), l'ADEME ne respecte pas ses obligations réglementaires ;
- Pire, deux salariées handicapées ont été licenciées sans que cela ne figure dans le rapport. Un des licenciements faisait suite au refus de la direction d'adapter le poste (3 jours de télétravail proposés par la médecine du travail). Que cela ne figure pas, ni dans le rapport, ni dans le tableau de suivi (indicateur au vert) relève de la mauvaise foi de la direction.
- La direction refuse de corriger, depuis 2015, les écarts de rémunération identifiés sur trois populations : certaines catégories de femmes, de temps partiel et de représentants du personnel. Pourtant elle en avait les moyens dans le cadre de l'exercice de promotion.

- La direction s'était engagée à corriger le taux de féminisation très faible chez les encadrants ; résultats : sur 11 nominations, 9 sont des hommes et 2 des femmes...

Le SNE regrette l'absence de motivation de la direction en matière d'égalité professionnelle au-delà de la communication.

Dès qu'il s'agit d'agir, la direction renonce. Face à ce triste constat et le refus de la direction de s'engager, le SNE a refusé de signer une seconde prolongation de l'accord. Pour lever tout malentendu, le SNE ne considère pas qu'aujourd'hui la direction mène une politique discriminante mais que le poids de l'histoire et de la société est tel que, sans volonté déterminée pour corriger les situations, l'ADEME sera toujours loin de l'égalité professionnelle.

