

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 Centre de Valbonne	Alain ANGLADE

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° 108

19 janvier 2016

Flash Info



Syndicat national de l'environnement

CE des 15 et 16 décembre 2015

Bonne année 2016

« dans ce monde qui contient bien assez pour les besoins de chacun,
mais pas assez pour la cupidité. » Gandhi

Entrepôt de données

Ce projet est destiné à remplacer les différents outils existants ou promis, pour effectuer les nombreuses requêtes qui interrogent notamment la base LOCO et demain CFA.

Nous n'avons pas eu connaissance d'une étude préalable des besoins, pas plus que d'une période de test. Faute d'en disposer en amont, le SNE propose une évaluation de ce projet dans quelques mois, tout particulièrement en termes de charge de travail. Nous exprimons également des inquiétudes sur la souplesse de l'outil si on fait appel à un prestataire dont les délais d'intervention peuvent être longs.

Enfin les élus du CE, comme ceux du CHSCT, regrettent que la demande d'avis ait été trop tardive.

Réforme territoriale



Les présentations de l'évolution des travaux menés dans les DR qui fusionnent, continuent (lire notre [flash info précédent](#)) avec autant de diversité.

Parmi les nouveaux points forts qui ressortent, on note que les directeurs eux-mêmes insistent sur les moyens humains insuffisants.

Le problème de la place de l'expertise technique dans ces réorganisations est prégnant. On garde l'impression que cette expertise technique va disparaître dans la plupart des DR. Des collègues se sentent déjà exclus dans les réorganisations qui privilégient les approches transversales. La direction se veut rassurante et se dit, au contraire, essentiellement préoccupée par la fluidité entre expertise nationale et expertise régionale, est tout le contraire. Les élus SNE ont demandé à la direction de clarifier sa position.

Certaines présentations synthétiques sont particulièrement pertinentes et mériteraient d'être reprises par les autres telle la liste des réunions de concertation avec les participants et les dates. Mais, quand elles ont vraiment lieu, ces concertations ne sont pas toujours prises en compte dans les scénarios proposés !

Les 3 pôles structurants demandent encore à être rééquilibrés aussi bien en termes d'activité cohérente que d'effectifs. Les équilibres sont plus difficiles à trouver dans les équipes de moins de 25 personnes : la direction les laisse chercher des solutions locales. Et donc il nous faudra veiller à ce que la création de responsables de pôles, de X territoires ne conduise pas au syndrome du rameur (7 rameurs pour 7 barreaux), variante régionale de l'armée mexicaine.

Autre interrogation, quel sera le niveau d'homogénéisation pour à la fois rester lisible d'une équipe à l'autre, mais aussi tenir compte des moyens humains généralement insuffisants ? Exercice difficile. La capitalisation de toute cette réflexion collective reste à faire non seulement pour les régions qui fusionnent, mais aussi pour les régions qui ne fusionnent pas mais ont déjà engagé une mutualisation.

Les notes « logistique », « formation externe », « communication » en DR

La direction a écrit plusieurs notes orientant la réorganisation en cours. Elles concernent toutes les DR et pas seulement les DR fusionnées.

Quelle a été la contribution des salariés à l'élaboration de ces documents ? Déjà le SNE note que la direction envisage de limiter demain la participation aux réseaux internes à une seule personne par région fusionnée ou régions « en mutualisation ». Cela concernera l'ensemble des salariés cœur de métier et fonctions support (chargés de communication, ingénieurs...). C'est d'autant plus incohérent que les DR, DRD et DRA pourront tous y aller ! C'est vrai que nos dirigeants actuels, n'ont pas en mémoire qu'en 2009, une note opérationnelle de « gestion » signée de M. Lefort avait mis plus d'un an à parvenir aux gestionnaires par la voie hiérarchique.

Le SNE reste persuadé que c'est

une erreur. Chercher des économies sur les échanges internes d'information et partages d'expériences sera contreproductif. La direction se veut rassurante et précise que seules les réunions « en présentiel » seront concernées, pas les échanges dématérialisés. Certes, il faut toujours chercher à s'améliorer, à optimiser, mais pour les contenus techniques et la transmission de compétence, si le bon interlocuteur n'est pas présent, ça ne marchera pas. Le SNE demande que les lieux et temps pour cette transmission soient définis et ouverts à tous les concernés. Ces interventions fâchent le président... mais bon, on continue de s'exprimer.

L'aspect logistique est abordé sans qu'aucune base d'estimation budgétaire ne soit donnée !

Ces documents convergent tous pour annoncer que la dématérialisation est en cours à l'ADEME

Correctif : Dans notre précédent flash, nos propos critiquant l'autosatisfaction concernant OscarH étaient mal formulés. Nous faisons allusion aux déboires de l'outil et non à la position de la direction. Nous présentons nos excuses. Cela étant dit, les autres points évoqués et notamment ceux sur les impacts environnementaux des TIC et les inégalités d'accès aux outils informatiques, restent encore à débattre.

Baromètre social

La direction affiche une présentation très orientée. Premier exemple, la direction est heureuse que 68 % des salariés soient satisfaits de leur travail actuel. Mais ne faudrait-il pas s'inquiéter que, quand même, 32 % pensent le contraire ! C'est pourtant énorme.

Tout repeindre en rose c'est travestir la réalité.

Nous sommes fiers de travailler à l'ADEME. Nous sommes fiers de nos missions, mais la **perte de sens** affecte très vite l'état d'esprit général.

Le plus inquiétant est que **cette situation se dégrade ces dernières années. L'ADEME s'inscrit dans une dynamique négative : les seniors sont moins motivés que les jeunes et les managers eux-mêmes se démotivent,**

- 60 % des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté sont moins motivés qu'il y a 3 ans. Plus d'un homme sur deux est moins motivé qu'il y a 3 ans.
- 31 % des managers disent qu'ils sont moins motivés qu'il y a 3 ans (et 51 % pour les non-managers).
- Exercer son métier est devenu plus difficile pour 48 % des salariés (plus facile pour seulement 5 %). En cause, notamment, la charge de travail loin devant avec 33 % des cas.
- 24 % des salariés ont été témoins de situations qu'ils considèrent comme du harcèlement une ou plusieurs fois.

Le SNE ne peut se contenter comme conclusion d'un « il y a pire ailleurs » !

La dynamique, dans laquelle les salariés lisent l'avenir à l'ADEME n'est pas plus réjouissante.

- 20 % seulement des salariés pensent que les évolutions à l'ADEME vont dans le bon sens : Tout va bien !
- 21 % seulement des salariés pensent que les évolutions de l'ADEME auront un impact positif sur les missions : Tout va très bien, Madame la marquise !!
- 11 % seulement des salariés pensent que les évolutions de l'ADEME auront un impact positif sur l'ambiance dans les services : Tout va très très bien !!!
- 45 % seulement des salariés sont optimistes sur leur avenir à l'ADEME : Tout va très très très bien !!!!

Mais que s'est-il passé exactement depuis 3 ans, Madame la marquise ?



Note sur la « gestion »

La direction demande aux gestionnaires de développer une polyvalence et donc une plus grande capacité à traiter l'ensemble des dossiers en DR. Comment ne pas ressentir cette évolution comme une déqualification ? Faire de la gestion « par pile » s'apparente à du travail à la chaîne faisant perdre une bonne partie de l'intérêt pour le travail réalisé. Ne pas perdre de vue que toute compétence s'acquiert aussi par l'expérience dans le processus complet du traitement des dossiers.

Des allègements significatifs de plusieurs procédures sont annoncés. Mais à la lecture, rien de significatif n'est clairement mis en avant : un serpent de mer ?

En quoi par exemple la disparition de l'engagement comptable ferait-il gagner de l'allègement de procédure ?

Les aides du CE

Les modalités d'aides du CE pour la rentrée scolaire, les stages et activités à l'année enfants sont reconduites en 2016 avec une actualisation de la grille des QF.

Vote : Pour = 8 (5 SNE, 2 CFDT, 1 CGT), Abstention = 3 (CFDT).

En 2015, deux missions de solidarité internationale ou de protection de l'environnement, ont été soutenues par le CE pour un montant global de 1 065 €.

Un programme de locations pour l'été 2016 est proposé pour un montant d'aide de 72 000 €. 110 semaines de location seront disponibles sur 13 lieux différents en France, Espagne et Italie. En complément et comme l'an dernier, il sera possible d'obtenir des locations sur catalogues à prix préférentiel.

Adhère 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.