

## Web et courriel

adresse électronique

[sne@ademe.fr](mailto: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  
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° 109 8 février 2016

CE du 19  
janvier 2016

# Flash Info



Syndicat national de l'environnement

## Réforme territoriale

Les nouvelles organisations des DR fusionnées se mettront en place en mai ou juin 2016.

Les descriptions de poste pour les changements de fonction se feront progressivement au cours du 1<sup>er</sup> semestre et en priorité pour les personnes les plus impactées.

Le SNE souligne la diversité des approches selon les régions.

Certaines équipes se réunissent très fréquemment tous ensemble. Il doit leur être difficile de travailler dans cette configuration. D'autres n'ont pas eu de réunion physique depuis juillet dernier.

Pour d'autres, nous n'avons aucun détail sur les participants à ces réunions. Nous n'avons aucune vision du travail collectif post stratégie. La présentation des organigrammes n'a pas toujours eu lieu.

Pour le SNE, il y a 3 moments importants dans ce travail de construction : AFOM (Atouts, Faiblesses, Opportunités, Menaces), stratégie et construction du nouvel organigramme. Mais pour 4 des 7 régions fusionnées, l'échange formel avec les équipes sur une de ces étapes clés et notamment la dernière n'a pas eu lieu. C'est pourtant un moment de cohésion d'équipe fondamental pour la compréhension du projet.

De même, le SNE s'étonne que l'écriture des projets de service soit parfois très avancée alors que certains collègues n'ont appris leur évolution de mission que la veille de leur entretien (EIH) et en quelques mots. Comment peuvent-ils évaluer

l'impact humain s'ils ne connaissent pas précisément les nouvelles missions qui leurs sont confiées ?

**En février, en plus de l'état des lieux initial harmonisé, le SNE souhaite disposer, pour chaque DR, de l'organigramme V0 de la nouvelle organisation ainsi que du dernier en cours. L'objectif étant de mesurer l'effectivité ou non du travail de concertation dans les équipes. La direction n'accepte pas la demande de présentation de l'organigramme intermédiaire .**

Une série de questions ou de demandes de précisions ont été posées suite à un échange organisé entre les 3 syndicats et l'équipe d'une DR fusionnée. Si certaines réponses ont été apportées, il convient de les confirmer et de répondre aux autres.

Pour les DR non fusionnées dont l'outre-mer, la réponse soulève une contradiction avec les pratiques locales. Les directeurs demandent aux équipes de travailler sans attendre. Sur ce constat, le SNE demande au DGD, soit d'inscrire la réorganisation de toutes les DR à l'ordre du jour du CE, soit d'arrêter immédiatement tous les travaux en cours dans les DR non fusionnées. Le mandat doit être clair.

La direction répond que s'il y avait des réorganisations avec des conséquences pour les équipes, le sujet serait traité au second semestre. Il n'y a pas de cadrage mais une demande a été faite de désigner des managers référents thématiques et définir des sujets de coopération et solidarité à mettre en place pour ces DR non fusionnées.

1

## Bilan des effectifs de référence

Préalable : à l'origine et en toute logique, nos collègues MAD avaient été intégrés aux effectifs de référence. Pour le développement de certaines missions, les UG identifiées se voyaient attribuer des unités d'œuvres CDI ou MAD. Mais lors du dernier exercice, la direction a sorti les MAD des effectifs de référence. De fait, aujourd'hui, lorsqu'un MAD quitte l'ADEME et n'est pas remplacé, cela crée un déséquilibre d'autant plus important que sa mission figure parmi les priorités, que sa charge de travail était importante, que ses compétences étaient spécifiques et que l'équipe est petite. Le SNE demande donc que les effectifs soient corrigés en conséquence, ce qui n'a pas été fait. Aujourd'hui, notamment pour les DR, cette comptabilité des

effectifs, à laquelle s'ajoute le poids du passé, ne permet plus de prendre en considération les besoins concrets et stratégiques des équipes.

Le SNE le dit et le redit, à l'ADEME, nos collègues MAD participent réellement aux missions fondamentales et ne sont pas simplement un complément d'unités d'œuvres disponibles dans les UG pour des activités annexes.

Ceci étant dit, l'exercice consiste plus à répartir les suppressions de postes qu'à piloter l'agence. Nous le regrettons.

En terme de restitutions et de redéploiements de postes, le management (tout particulièrement à la DEAT) est le mauvais élève de l'exercice.



Difficile à l'armée mexicaine de s'appliquer à elle-même l'exemplarité.

Tout au long de l'année nous avons constaté que cet outil n'était pas toujours utilisé pour prioriser les ouvertures de poste. Certains postes sont ouverts alors que l'UG est en sureffectif et par contre certains postes ne s'ouvrent pas pour des UG en sous-effectif combien même une mission prioritaire ne serait plus assurée.

Lors du prochain CE, nous aborderons les nouvelles perspectives.



### 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.

## Contrat d'Objectif et de Performance 2016-2019 (COP) entre l'ADEME et l'Etat

Cette version du COP reprend de façon claire la plupart de nos missions et actions. Les orientations dénotent toutefois une volonté d'afficher une ADEME principalement au service du ministère. C'est normal, nous dit-on, c'est la commande de la tutelle. Cette version affiche donc une ambition modeste et se projette peu sur un changement de modèle, sur le chemin de la transition énergétique largement mis en avant par le gouvernement pendant la COP...21. On sait notamment, grâce à la prospective ADEME, que les solutions pour la « lutte contre le changement climatique » passent plus par le changement des pratiques sociales et la mobilisation des acteurs (là où l'ADEME peut être pertinente) que sur les progrès technologiques (qui sont mis en avant) comme par exemple sur la mobilité transport.

A la demande de la tutelle, notre mission n°1 est la généralisation, avant même d'être précurseur et expert.

Alors que les représentants du personnel ont toujours réclamé un document unique mettant en cohérence les missions avec les moyens financiers et humains, la tutelle finalement nous demande de diminuer encore fortement nos moyens de fonctionnement...

L'action territoriale est développée essentiellement sur les aspects gouvernance en relation avec les services de l'état et sur les aspects processus d'intervention en lien toujours avec les sujets qui intéressent l'état. Ce document oublie que nos principaux partenaires en région ne sont pas les services de l'état mais la région et les collectivités.

Après cette 1<sup>ère</sup> présentation, nous pourrons échanger plus largement au CE de février.