

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 Orléans
Véronique LOISON Angers
Patrick EVEN Rennes

Représentants au CA

Catherine GUIMARD Orléans
Emmanuel DAVID Toulouse

Élus et représentant au CE

Patrick EVEN Secrétaire du CE Rennes
Ruven GONZALEZ Secrétaire adjoint Orléans

Laurence MÉCHIN Trésorière Sophia-Antipolis
Michel CAIREY REMONNAY Besançon

Pierre-Louis CAZAUX Orléans
Didier CHÉREL Sophia-Antipolis

Isabelle DÉPORTES Angers
Stéphane LECOINTE Rennes

Anne POMART Montpellier
Emmanuelle SALAZAR Besançon

Délégués du personnel

Véronique LOISON Angers
Maud BERAUD-SECK Orléans

Sébastien CATALANO Cayenne
Walter PERSELLO Sophia-Antipolis

Christine FAURE Bordeaux
Fabienne SCHIMENOVITZ Puteaux

Guy LAURENT Rennes
Hervé CHALAYE Clermont-Ferrand

Violaine GRILLON Paris

Bulletin d'information
aux personnels de l'ADEME

N° 124 - février 2017

Flash Info



CE du 13 décembre 2016 et du 17 janvier 2017

Bilan des DR fusionnées :
la situation se détériore.



p. 2

Reflet : Ah bon !
J'ai perdu mes compétences ?



p. 4

Responsables de commissions : voir notre Flash 122 du 15/12/2016

Enquête Stress 2016 : voir notre Flash 123 du 7/01/2017

Egalité professionnelle :
le meilleur reste à faire.



J'ai le droit à l'égalité !

p. 2

Déménagement du site parisien :
Le résumé en image



p. 3

Qu'est-ce qu'on est servi au fond de cette boîte !

CFA : dur dur la clôture des comptes.



DIL :
beaucoup reste à préciser.



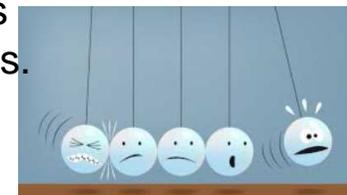
p. 2

Stratégie d'entreprise :
il reste encore des questions.



p. 4

CHSCT : un programme 2017 irréalisable en terme de moyens humains.



DICOF : faire plus avec moins... p. 4

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.

Questionnaire de la DRH sur l'accompagnement de la réorganisation

- Faible taux de retour (37 % seulement) Que se passe-t-il ? fatigue, épuisement, trop de charge de travail, démotivation ? où sont les points de blocage par DR ?
- On attend un bilan (promis) des déplacements générés par ces fusions réorganisations.
- Questionnaires sur l'accompagnement : 60,2 % des salariés expriment un impact négatif sur ces réorganisations et 65,9 % des salariés jugent l'accompagnement de la DRH peu satisfaisant ou insatisfaisant. On souhaiterait plus de présence de la DRH et pas seulement une écoute sans conséquences sur les dysfonctionnements locaux.
- Que compte corriger la DRH ? Que va-t-elle mettre en place ? Quel lien avec l'enquête stress ?
- **Le SNE demande à nouveau une évaluation qualitative** de l'adaptation des nouvelles organisations aux attentes des différents partenaires internes et externes. Il manque également le bilan en ETP de la fusion. Et comment répondre à l'éloignement des décisions ? Y-aura-t-il un bilan à 12 mois ?

Bilan intermédiaire des DR fusionnées et réorganisées : la situation s'est détériorée depuis le début du processus de fusion

Un bilan par région fusionnée est fait. On peut noter les points suivants :

- Les documents sont anciens (plus de 6 mois) et pas toujours à jour, plusieurs personnes ne sont plus là et on a du mal à identifier, par exemple, les correspondants des deux grands fonds (chaleur renouvelable et déchets).
- Certaines régions sont très grandes et les réunions physiques, voire en visio, ne fonctionnent pas très bien. Cela est constaté dans plusieurs régions, Grand-Est et Occitanie notamment.
- Les petites régions sont défavorisées, c'est notamment le cas en Auvergne-Rhône-Alpes où on a le sentiment que le gros a mangé le petit, mais également en Grande-Aquitaine, où le Limousin se sent délaissé.
- Que veut dire pour l'Auvergne-Rhône-Alpes une inflexion sur les sujets EnR !
- En Bourgogne-Franche-Comté on constate une perte du partenariat privilégié avec la Région qui considère maintenant l'ADEME comme un partenaire comme les autres. Que prévoit la direction pour renforcer le partenariat et la crédibilité de l'ADEME ?
- On demande, d'une façon générale, de mieux préciser ce qu'est l'équipe managériale et, conformément à ce qui avait été dit, de ne pas y inclure les coordinateurs de pôle.

Position du CHSCT

Le CHSCT a réalisé une enquête à laquelle ont répondu 128 personnes et une analyse complète a été effectuée. Il est utile de mentionner ses conclusions :

« Au regard des résultats de cette enquête qui amplifient pour plusieurs points importants les résultats de l'enquête d'avril 2016, les élus du CHSCT ne peuvent que constater que **les recommandations faites dans l'avis du 21 avril 2016 sont pour la grande majorité restées lettres mortes**. La charge de travail, l'ambiance de travail, les conditions de travail et de sécurité d'un certain nombre de collaborateurs des directions régionales fusionnées se sont détériorées depuis le début du processus de fusion. »

Égalité professionnelle à l'ADEME : il y a encore du travail...

Des rapports de la Commission Égalité Professionnelle ont été présentés. La situation générale des femmes à l'ADEME n'évolue pas. Les emplois précaires sont majoritairement tenus par des femmes. Peu d'employées deviennent cadres et peu de femmes ingénieurs deviennent hiérarchiques et, de fait, la place des femmes dans la hiérarchie reste faible. Il y a par ailleurs encore des écarts salariaux non justifiés et les corrections n'avancent pas. Le SNE avait d'ailleurs signé le 20 avril 2012 l'accord sur l'égalité professionnelle avec notamment un objectif de rattrapage salarial (« Si des écarts non justifiés étaient constatés, les moyens nécessaires pour les corriger seraient mis en œuvre. »). Si la 1^{re} année de l'accord, il y a bien eu rattrapage, force est de constater que cela n'a plus été le cas les années suivantes.

Projet de réorganisation de la DIL

Y-a-t-il eu une enquête sur les difficultés de service subies par les usagers. Quelles sont les conclusions de l'audit effectué par l'IG ? Ne serait-il pas intéressant de faire un audit par un cabinet extérieur ? Les correspondants Informatique en DR ont-ils été associés à la réflexion, ainsi que les usagers ? Y-a-t-il une ébauche d'organigramme ?

DEMENAGEMENT DU SITE PARISIEN

Le projet de déménagement du site parisien a été présenté en CE du 17 janvier. Le dossier nous a été adressé le 11 janvier et nous n'avions eu au préalable aucune information.

Allons droit au fait, le projet présenté est intitulé *immeuble Fairway* et est situé au 149-155 avenue Pierre Brossolette à Montrouge. L'immeuble se trouve à 600 m du métro Châtillon-Montrouge (7 min dixit le dossier). Il s'agit d'un immeuble neuf et l'ADEME occuperait partiellement le 1^{er} étage et totalement le 2^e, soit une superficie totale 3 100 m². Le projet d'aménagement est actuellement le suivant : **26 bureaux d'une personne, 23 bureaux de 2 personnes, 11 bureaux de 3 personnes, 6 bureaux de 4 personnes, 4 bureaux de 5 personnes, 5 bureaux de 6 personnes et 14 salles de réunion. 57 % des salariés partageront des bureaux de 3 à 6 postes !**

Par ailleurs, la direction nous a informé « qu'elle étudiait actuellement la possibilité de l'extension des surfaces prises à bail à l'intégralité du 1^{er} étage » pour « stocker sur place les archives et apporter une plus grande flexibilité dans la répartition des bureaux ».

On arrive ainsi à une « surface utile nette de 2 100 m² et à un ratio de 11,17 m² par poste de travail. » Pour information, les locaux à Vicat « représentent 4 595 m², pour une surface utile nette de 3 233 m² (hors couloirs et hors salles de réunion aveugles) », soit un « ratio de 16,08 m² par poste de travail ». ([voir la présentation du projet sur le site du SNE](#))

Fabrice Boissier a été très clair, on est soumis à la contrainte des 12 m² par personne (selon la circulaire de France Domaine du 18 février 2010, [voir notre site](#)) et les salles de réunion sont prises

**Que choisissez-vous :
un bureau tout seul de 20 m², un
bureau à deux de 13,5 m² ou un
bureau à six de 34 m² ?**

en compte dans ce calcul. La direction de l'ADEME n'entend pas y déroger. Il est prévu de présenter le projet au **Conseil de l'immobilier de l'État** en semaine 4, sachant qu'il a déjà été présenté à la tutelle.

Le SNE a indiqué qu'en l'état le dossier n'était pas acceptable. La surface utile passe de 3 233 à 2 100 m², soit une baisse de plus de 1 100 m². Cela amène à des situations anormales. On a ainsi un bureau à deux de 13,5 m² (soit 6,75 m² par poste) et 5 bureaux à 6 postes dont un qui a une surface de 34 m², soit 5,7 m² par poste !

Pourtant, dans la fiche pratique de sécurité ED 23 sur l'aménagement des bureaux de septembre 2013 ([voir notre site](#)), l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) indique : « Surfaces minimales recommandées : 10 m² par personnes, que le bureau soit individuel ou collectif ... ». Il est fait référence dans ce document à la [norme AFNOR NF X-35-102](#) qui précise « Si, d'après l'analyse du travail, il est nécessaire d'ajouter du mobilier, des équipements ou d'autres dispositifs, la surface doit être augmentée en conséquence. », un peu plus loin dans la norme, il est indiqué que « la surface minimum d'un bureau occupé par deux personnes est de 22,08 m². » On est loin du compte dans le projet de la direction puisque les bureaux de 2 personnes ont en moyenne 15,2 m². On n'évoque pas les bureaux de plus de 2 personnes !

Notons également que les **14 salles de réunion**

prévues dans le bâtiment à ces étages **sont toutes des salles aveugles**. Rappelons également qu'en 2013, un déménagement avait déjà été proposé par la direction et qu'il avait été accepté par les syndicats et le CE. Mais il prévoyait l'achat du bâtiment et cela finalement avait été refusé par les tutelles.

On peut ajouter qu'une « Étude d'impact de déménagement Paris Vicat » par le bureau d'études Entreprises et Mobilités Services (groupe RATP) ([voir notre site](#)) avait été réalisée à cette occasion. Nous demandons que ce nouveau projet fasse également l'objet d'une étude d'impact.

À noter également que 16 projets avaient été retenus, puis 4 sélectionnés. Mais peu d'informations ont été données aux élus leur permettant de comprendre pourquoi tous ces dossiers ont été éliminés, si ce n'est pour des raisons purement financières et non parce qu'ils répondaient moins bien aux besoins des salariés.

Suite à ce comité d'entreprise, [une assemblée générale a été organisée à Paris le 24 janvier](#) dernier en présence de près de 70 Adémiens. Le personnel ainsi réuni et les 3 syndicats de l'ADEME « sont opposés au projet de déménagement tel que proposé par la direction. [...] Les conditions de travail des salariés sur ce nouveau site ne sont pas acceptables. ». « **Le personnel demande la suppression des bureaux de 3, 4, 5 et 6 personnes [...]**, le respect de la surface minimale par salarié recommandée par l'INRS et l'AFNOR, la négociation d'un cahier des charges [avec les salariés] [...], la clarification du processus de concertation [...] ». »

Réorganisation de la DICOF

Vigilance sur la nouvelle organisation en pôles dont les missions doivent être précisées, sur la structuration du service numérique (mission, fonctionnement, organisation), sur l'accompagnement des salariés dont l'impact (EIH) est fort. La nouvelle organisation doit permettre de faire plus (numérique...) sans moyen supplémentaire et sans préciser ce qui sera allégé. Pour l'avenir on demande une évaluation par service et non seulement globale ainsi qu'une évaluation de l'adaptation de la nouvelle organisation aux besoins des différentes cibles.

Il est nécessaire que les salariés fortement impactés par cette réorganisation soient largement accompagnés.

Programme CHSCT :

les moyens ne sont pas à la hauteur des ambitions

Le programme du CHSCT pour 2017 a été présenté au CE. Le programme est très chargé car il comprend 42 actions, cela va de l'analyse des accidents de travail au suivi du déménagement de Paris, en passant par l'étude de la santé au travail et la visite de 5 sites de l'ADEME... Le CHSCT dispose de 8 élus et la direction n'envisage que 4 réunions en 2017 ! Tout cela pour ne pas trop donner d'heures de délégation aux membres du CHSCT. Rien qu'en 2016, au-delà des 4 réunions dites « normales », 7 réunions

« extraordinaires » ont été organisées. Nous demandons à la direction un peu plus de cohérence et d'allouer les heures nécessaires pour le suivi des actions. Cette remarque vaut également pour les heures de délégation dont disposent les représentants dans les différentes commissions du CE qui sont systématiquement minorées. L'objectif de la direction est-il de dissuader les salariés de s'impliquer dans la vie de l'agence ? On peut raisonnablement se poser la question.

Refonte de la stratégie Entreprises

Pour l'élaboration de cette stratégie, il y a eu une consultation large, y compris de nos partenaires et de « bénéficiaires ». Après une phase d'ouverture début 2016, la stratégie devra être finalisée en avril 2017 mais qui pourra évoluer jusqu'en fin d'année ! Il y a de grandes idées, mais au-delà de la lecture que pourraient en faire les spécialistes de la question, certaines difficultés prévisibles apparaissent notamment en terme d'appropriation en interne et de lisibilité à l'externe. Par exemple comment gérer la concurrence entre la procédure dite « classique » (application des systèmes d'aides déclinés en appels à projets régionaux sur l'économie circulaire par exemple) et les appels IPME (initiatives PME) ou autres AAP nationaux lancés souvent sans véritable information préalable des DR et de leurs relais ? Comment l'ADEME va-t-elle intervenir dans la nébuleuse des accompagnants (DIRECCTE, collectivités locales, conseils régionaux, ...). Quel positionnement de l'ADEME avec quelles priorités ? Comment être utile, lisible et efficace ? Ces dernières questions devront impérativement trouver des réponses concrètes et pragmatiques dans cette future stratégie Entreprises.

Reflet (de l'évolution de l'ADEME !) : Approximation et manque de transparence

Les personnels ont été surpris des évolutions du Reflet sans information, ni discussion. Pas même avec les salariés s'étant investi dans le groupe de travail initial.

Parmi les critiques et améliorations attendues :

En 1^{er} lieu l'obligation de diminuer drastiquement le nombre de compétences des adémiens et par conséquent la quasi disparition de la reconnaissance de la transversalité qui est, non seulement exigée pour tous, mais importante et indispensable tant dans les directions régionales qu'au siège. Le résultat est que nombre de salariés se voient perdre des compétences qu'ils possèdent pourtant, ou sur lesquelles ils ont été formés.

La transparence est absente notamment dans la validation des compétences et le rôle des managers. Non seulement ils ne sont pas toujours compétents pour juger de la compétence technique de la plupart des collègues (plus de 80 % de cadres à l'ADEME), avec le risque, dans certains cas, de manque d'objectivité, mais de plus, on sent que la direction va leur reconnaître de fait une compétence universelle de base.

C'est d'autant plus important que le futur usage de Reflet par la direction nécessite une clarification. Pour nos classifications professionnelles, quelle sera la part des diplômes, des formations, de la valorisation des acquis par l'expériences... ?

CFA : La clôture des comptes est compliquée. CA extraordinaire ou CA ordinaire ? Les rapports avec le prestataire informatique sont très durs actuellement.