

## Prime et Châtiment

### ---- L'ADEME d'en haut / l'ADEME d'en bas, le retour

La direction a présenté au CE du 09 juillet son projet de prime pour l'ensemble des managers de l'ADEME. Rappel : depuis 2012, les directeurs bénéficiaient déjà d'une prime de l'ordre de 1 000 à 2 000 €/an.

Le nouveau projet de la direction est d'étendre la prime à tous les « managers », directeurs, directeurs régionaux, chefs de services, responsables de programme des IA et leurs adjoints pour un montant pouvant atteindre 3 000 €/an ou un total de 135 000 €.

Pour le SNE, cette proposition est juste inacceptable et frise l'indécence

Ceci au moment même où, dans le cadre des négociations salariales annuelles, la direction refuse catégoriquement d'augmenter les salaires de l'ensemble des Adémiens, ne serait-ce que pour compenser une petite partie de la perte du pouvoir d'achat liée à l'inflation (1,6%).

Par ailleurs, ce système de prime aux hiérarchiques en fonction de leur mode de management et de leurs résultats va diamétralement à l'encontre du fonctionnement horizontal et participatif en « **mode projet** » prôné par la direction. Qui sera motivé pour s'investir dans des projets dont seul le manager sera récompensé ??

Mais il y a peut-être des raisons plus profondes et plus inquiétantes à ce « cadeau » aux managers : La direction n'aurait-elle pas de plus en plus de mal à faire adhérer les hiérarchiques à ses méthodes de management délétères pour les salariés et ne tenterait-elle pas, avec la prime, une opération de

**câlinothérapie ??**



L'épisode récent ci-dessous pourrait accréditer cette hypothèse :



Le séminaire interne « Economie circulaire » prévu fin juin a été annulé.

**Depuis plusieurs années, le SNE et les organisations syndicales signalent à la direction la surcharge de travail, la fatigue et le manque de sens de l'action vécus par les Adémiens.**

Or, ce sont justement ces motifs qui ont contraint les managers de la DECD à annuler ce séminaire interne qui est l'évènement annuel important pour les Adémiens œuvrant sur cette thématique et qui permet de faire un bilan, de partager des expériences, de se projeter et d'échanger dans un espace de convivialité ; bref de créer du lien et d'améliorer la performance collective.



Cet épisode sans précédent témoigne du malaise important régnant actuellement à l'ADEME et doit être considéré par la direction comme un **signal d'alerte très fort, il ne s'agit plus de signaux faibles.**

Ceci devrait convaincre la direction de cesser de déstabiliser les Adémiens avec RH 2020 et de redonner un sens à l'action de l'Agence guidée par une stratégie partagée par les Adémiens répondant à l'urgence climatique en préparant la transition écologique et sociale.

**Sans un salutaire changement de cap et d'écoute de la direction, il est à craindre que les Adémiens tombent dans un cercle vicieux de démotivation qui ne peut être que préjudiciable à l'avenir de l'ADEME.**



Mr le Président, ne poursuivez pas votre chantier de fracturation de l'esprit d'équipe de l'ADEME avec vos méthodes de management de l'ancien monde et vos primes qui ne font qu'exacerber les injustices.