

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015 PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Conclu entre :

L'Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie, représentée par son Président, Bruno LECHEVIN,

D'une part

Et :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Sophie ROLANT et Nicolas NOYON, délégués syndicaux, dument habilités ; il est précisé que la délégation syndicale CFDT était complétée par Marc ARGUILLAT ;

L'organisation syndicale SNE-FSU, représentée par Véronique LOISON, Ruven GONZALEZ et Denis MAZAUD, délégués syndicaux, dument habilités ;

L'organisation syndicale CGT, représentée par Marie-France MORETTI et Lydia MOLINA, déléguées syndicales, dument habilitées ;

D'autre part

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de l'ADEME ont engagé la négociation annuelle obligatoire 2015 telle que prévue à l'article L.2242-8 et suivants du Code du travail, suite à la convocation des organisations syndicales par la direction le 6 mai 2015.

3 réunions se sont tenues, les :

- 12 mai 2015 de 10h30 à 13h00 ;
- 4 juin 2015 de 10h30 à 13h00 ;
- 23 juin 2015 de 10h30 à 12h00 ;

Constatant un désaccord des partenaires sociaux sur les dernières propositions de la direction, les négociateurs ont décidé de mettre fin à la négociation annuelle obligatoire 2015.

ARTICLE 1 : Dernières propositions respectives des parties

Article 1-1 : Pour la Direction

Article 1-1-1 : Cadre général

En dernier lieu, la direction a fait les propositions suivantes, dans le cadre d'une augmentation RMPP de 1,55% :

- Une augmentation générale de 0,1%, rétroactivement au 1^{er} janvier 2015, se traduisant par une revalorisation du point d'indice, qui passerait de 190,08 € brut à 190,27 €.
- L'application des dispositions conventionnelles relatives aux avancements automatiques à l'ancienneté, à hauteur de 0,71% en niveau et 0,68% en masse
- La mise en œuvre de mesures individuelles à hauteur de 0,78% de la RMPP en niveau au 1^{er} janvier 2015, soit une enveloppe de 1755 points, dont la répartition indicative serait la suivante :
 - o 28 points pour les personnels ayant achevé un congé maternité ou d'adoption en 2014 au titre de l'égalité professionnelle (2 points X 14 bénéficiaires prévus),
 - o 900 points pour les mesures de promotions et augmentations pour changement de fonction y compris la mise à jour des descriptions de poste ; la date d'effet interviendra au moment effectif de changement de fonction ;
 - o 827 points pour les mesures individuelles au mérite dont 90 points réservés aux dossiers présentés en commission de conciliation,

La direction a également fait les propositions suivantes :

- Reconstitution de la prime individuelle au mérite mise en place depuis 2012 dans le cadre d'une enveloppe identique de 0,30% de la masse salariale, sans impact sur la RMPP 2015 ;
- Poursuite de la mise en œuvre de la part variable attribuée aux directeurs et leurs adjoints, à hauteur de 0,05 % de la masse salariale, sans impact sur la RMPP 2015.

Article 1-1-2 : Modalités d'attribution des primes individuelles au mérite

La direction a indiqué souhaiter reconduire les primes individuelles au mérite, qui constituent un outil de reconnaissance complémentaire des mesures d'augmentation individuelle pérennes.

Cette mesure d'un montant unique de 750 € bruts concernerait environ 18 % du personnel.

L'attribution de ces primes se fera par décision du Président sur proposition des directeurs selon des critères similaires à ceux de 2014 ; et complétés d'un critère soulignant l'importance de l'implication sur un projet collectif et/ou transversal

Les critères d'attribution de la prime reconnaissant un travail personnel sont les suivants :

- avoir conduit, au cours de l'année écoulée, une mission ou un projet particulier à caractère stratégique pour l'Agence, confié par la hiérarchie, en atteignant les objectifs fixés en termes de résultats et délais ;

- avoir contribué de manière importante et déterminante aux travaux d'un projet collectif, en complément des activités courantes du poste occupé ;
- avoir exercé une suppléance ou un intérim en l'absence prolongée d'un collègue.

Les propositions d'attribution des primes seront faites par les responsables des unités de gestion (services et directions régionales) sous l'autorité de leurs directeurs exécutifs et directeurs respectif, dans le cadre de la procédure d'augmentation individuelle annuelle. Leur attribution relèvera d'une décision du Président.

Article 1-1-3 : Part variable des membres du CODIR

La direction a indiqué entendre conforter le principe mis en place en 2012 d'une part variable annuelle en fonction des résultats. Cette mesure vise en priorité les directeurs exécutifs et directeurs exécutifs adjoints, les directeurs et directeurs adjoints, et plus largement les membres du CODIR classés en échelle J, y compris les fonctionnaires en détachement pour lesquels la part variable a été intégrée individuellement dans le cadre du renouvellement de leur contrat de détachement, soit un total de 26 personnes éligibles.

Comme en 2014, la direction a proposé que le montant de la part variable soit modulé en fonction de l'évaluation individuelle des résultats des intéressés, atteints ou dépassés au regard des objectifs qui leur ont été fixés. Le montant de cette prime est plafonné à 2000 € brut (soit environ 1640 € net) tout en pouvant être modulé entre 0 et 100%.

Les modalités d'attribution de la part variable telle que prévue au présent article sont définies par le projet de note de direction annexée au présent procès-verbal de désaccord.

La ventilation des taux de parts variables attribuées fera l'objet d'une communication par tranche de 20%.

Article 1-2 : Pour la CFDT

En dernier lieu, la CFDT a notamment fait les propositions suivantes :

- prise d'acte des effets mécaniques de la négociation 2014 : effet report de 2014 de 0,41% (0,14% pour les mesures individuelles et 0,27% pour l'ancienneté) ;
- souhait d'accompagner les changements de fonction estimés pour 2015 à hauteur de 0,30% ;

La CFDT a également noté l'effet de l'ancienneté 2015 à hauteur de 0,41%, et des mesures égalité professionnelles liées aux absences maternité estimées à 0,01%.

L'ensemble de ces mesures représentant 1,13% au total, laissant 0,42 % ouverts à la négociation.

La CFDT demande :

- l'abandon des primes attribuées à des collectifs de salariés du fait de l'opacité de leur attribution et de l'impossibilité de tout recours pour les salariés ;
- un moratoire des mesures exceptionnelles de rattrapage égalité professionnelle prévues par l'accord signé en 2012, car le cadrage est insuffisant ;
- la négociation, pour 2016, d'une enveloppe hors RMPP dédiée à ces mesures de rattrapages salariaux.

La CFDT propose de ventiler les 0,42 % à négocier, en 0,21 % de hausse de la valeur du point et 0,21 % pour les mesures individuelles.

En outre, la CFDT propose une bonification des indices salariaux en ventilant la valeur (en points), des primes individuelles et part variable, soit 791 points, sur l'ensemble des salariés. Ce qui représente une bonification d'indice d'environ 0,84 point par salarié.

Article 1-3 : Pour le SNE

En dernier lieu, le SNE a notamment fait les demandes suivantes sur la base d'un cadrage RMPP à 1,55% :

- une augmentation générale du point de 0,7% au 1^{er} mars 2015, soit 0,58% en masse, avec la conversion et l'intégration des primes individuelles soit 0,14% (maintien de 0,16% de primes collectives) et de la prime variable CODIR (0,05%) en mesure générale, soit une conversion au total de 0,19% : cette valeur de 0,7% correspond à une demande de rattrapage, en 3 ans, de la perte de pouvoir d'achat des 5 dernières années (minimum de 0,7% chaque année d'écart avec l'inflation) ;
- 0,71% en niveau pour l'ancienneté (0,68% en masse) ;
- 0,01% en niveau et en masse pour les mesures égalité professionnelle liées à la maternité ;
- le maintien des moyens consacrés à l'égalité professionnelle soit 250 points et 0,11% en niveau et en masse ;
- 0,32% en niveau (0,21% en masse) au titre des augmentations pour changement de fonction ;
- Aucune mesure individuelle au choix mais 0,14 % de report en masse de 2004 ;
- Maintien des primes collectives (0,16%).

Cette proposition est conforme au cadrage en masse de 1,55%.

Article 1-4 : Pour la CGT

En dernier lieu, la CGT a notamment fait les demandes suivantes :

- rattrapage de 2,2% minimum, pour l'année 2015 au titre du différentiel constaté entre 2008 et 2015 entre l'inflation (7,3% sur l'ensemble de la période) et les mesures générales (5,17% sur l'ensemble de la période) ;
- 2 à 3% d'augmentation générale
- Maintien du rattrapage égalité professionnelle, avec 250 points au lieu de 200,
- Suppression des mesures individuelles au mérite (avec conversion de l'enveloppe prévue en mesure générale) ;
- Suppression des primes individuelles et collectives (avec conversion de l'enveloppe prévue en mesure générale) ;
- Suppression de la part variable pour les membres du CODIR ;
- Un budget spécifique et hors enveloppe pour les revalorisations salariales pour les échelles H et I, dont il est prévu qu'elles impactent, à hauteur de 60%, l'enveloppe prévue à cet effet.

Article 2 : Mesures unilatérales prises par la Direction

Article 2-1 : Généralités

Devant le constat de désaccord entre les propositions respectives, la direction entend prendre les mesures unilatérales prévues à l'article 1-1 du présent procès-verbal de désaccord.

Article 3 : Dépôt – Publicité

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé auprès de la Direccte d'Angers et au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes d'Angers.

Il sera également publié sur le site intranet de l'ADEME.

Fait à Angers, le _____ en huit exemplaires originaux.

Pour la Direction de l'ADEME,

B. LECHEVIN, Président

Pour la CFDT, les délégués syndicaux :

Sophie ROLANT

Nicolas NOYON

Pour le SNE, les délégués syndicaux :

Véronique LOISON

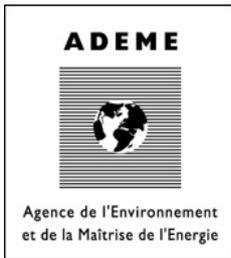
Ruven GONZALEZ

Denis MAZAUD

Pour la CGT, les déléguées syndicales :

Marie-France MORETTI

Lydia MOLINA



Paris, le

Président

PROJET DE NOTE A L'ATTENTION DES DIRECTEURS

Objet : Mise en œuvre de la part variable en 2015

Le principe de la mise en place d'une part variable applicable aux directeurs et directeurs adjoints a été reconduit en 2015 pour la troisième année consécutive.

La part variable est une composante de la rémunération des directeurs, directeurs adjoints, directeurs exécutifs et directeurs exécutifs adjoints liée aux performances et aux résultats obtenus au regard des objectifs fixés, et est en ce sens une mesure de reconnaissance de la qualité du travail réalisé et de l'implication constatée.

Cette mesure vise en priorité les directeurs exécutifs et directeurs exécutifs adjoints, les directeurs et directeurs adjoints et plus largement les membres du CODIR classés en échelle j, y compris les fonctionnaires en détachement pour lesquels la part variable a été intégrée individuellement dans le cadre du renouvellement de leur contrat de détachement.

Il est prévu d'attribuer la part variable à environ 50% des 26 membres qui entrent dans ce cadre.

La part variable vient en supplément des augmentations individuelles dont certains directeurs et directeurs adjoints en CDI pourraient bénéficier en application des modalités qui seront arrêtées au titre du dispositif général d'augmentation individuelle 2015.

Les personnels en échelle j éligibles à l'attribution de la part variable ne seront cependant pas concernés par la mesure de prime individuelle annuelle 2015 susceptible d'être octroyée aux autres salariés.

Une enveloppe financière de même niveau qu'en 2014 sera affectée au présent dispositif. Sa variabilité sera appréciée sur la base des objectifs individuels.

Montant de la part variable

Le montant individuel de la part variable a vocation à être modulé en fonction de l'évaluation individuelle des performances et résultats par rapport aux objectifs fixés dans l'entretien individuel annuel. Le montant maximum sera de 2 000 € brut (environ 1 640 € net), correspondant à des objectifs dépassés. Ce montant pourra être modulé en fonction de l'évaluation individuelle des résultats de l'intéressé.

Modalités de mise en œuvre de la variabilité à compter de 2015

Le processus de proposition est similaire à celui mis en œuvre en 2014.

Au regard des résultats obtenus et en lien avec les objectifs fixés à chaque directeur ou directeur adjoint concerné et placé sous leur responsabilité, les directeurs exécutifs et le secrétaire général transmettront leurs propositions au Directeur général délégué au plus tard le *(date à fixer ultérieurement)*.

Les propositions individuelles seront établies selon une fiche type figurant en annexe de la présente note. Ce document comporte deux parties :

- une appréciation des résultats de la personne selon 5 critères,
- un commentaire qualitatif basé sur les éléments mentionnés dans la synthèse de l'EIA.

J'appelle l'attention des directeurs exécutifs et du secrétaire général sur l'importance de présenter les propositions intégrant une modulation de montants qui s'inscrit dans l'esprit du cadrage de l'accord salarial.

Comme en 2014, la ventilation des taux de parts variables attribuées fera l'objet d'une communication par la tranche de 20% conformément aux termes des engagements pris dans le cadre de la négociation salariale.

Bruno LECHEVIN

**Part variable de rémunération pour les directeurs
PROPOSITION INDIVIDUELLE 2015**

Nom et Prénom :

Fonction :

1. Appréciation des résultats selon 5 indicateurs

	A) Objectifs totalement atteints ou dépassés	B) Objectifs partiellement atteints	C) Objectifs insuffisamment atteints
Vision stratégique : Contribution aux réflexions stratégiques et à la mise en oeuvre des stratégies retenues dans son domaine d'activité (anticiper les tendances, porter une vision, contribuer à la définition de la politique de l'avenir...)			
Management : Réunions régulières des hiérarchiques de la Direction, des collaborateurs, rencontres bilatérales, réalisation des EIA au sein de la direction, capacité à faire adhérer ses collaborateurs aux orientations de la direction...			
Contribution aux activités transversales ADEME : dans le cadre des groupes projet, des réunions internes, des journées techniques...			
Contribution à l'atteinte des objectifs de gestion : - budgétaire ; - de l'activité et des priorités ; - des dossiers sensibles. en s'attachant à analyser la qualité : - du reporting ; - des contrôles ; - des délais de traitement.			
Représentation externe de l'ADEME dans son domaine d'activité ¹			
TOTAL			

2. Commentaire qualitatif en lien avec la synthèse de l'EIA 2015 (joindre la fiche de synthèse)

3. Proposition sur le montant de la part variable

Indiquez le montant proposé : €.

Date :

Nom et signature du hiérarchique

¹ comme par exemple la participation à des manifestations publiques ou à des instances nécessitant la présence de l'agence afin de porter le positionnement de l'ADEME tout en veillant à la qualité des échanges.