

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>

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N° 116

29 août 2016

Flash Info



Syndicat national de l'environnement

Qui contacter ?

Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ DR Centre
Véronique LOISON Angers
Patrick EVEN DR Bretagne

Délégués du personnel

Véronique LOISON Emmanuelle SALAZAR
Centre d'Angers DR Franche-Comté

Sébastien CATALANO Walter PERSELLO
DR Guyane Centre de Valbonne

Élus & représentants au CE

Catherine GUIMARD Patrick EVEN
Secrétaire Secrétaire adjoint
DR Centre DR Bretagne

Laurence MÉCHIN, trésorière
Didier CHÉREL Alain ANGLADE
Centre de Valbonne

Stéphane LECOINTE Emmanuel DAVID
DR Bretagne DR Midi-Pyrénées

Ruven GONZALEZ Isabelle DÉPORTES
DR Centre Angers

Anne POMART
Marie-Catherine FOULQUIER
DR Languedoc-Roussillon

Michel CAIREY-REMONNAY
DR Franche-Comté

Représentant au CA

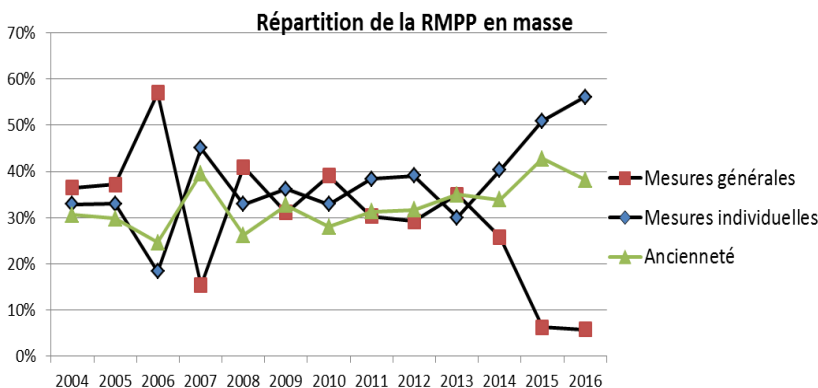
André TUEUX
DR PACA

Absence de négociation salariale 2016

Après 4 réunions NAO (négociation annuelle obligatoire), force est de constater que **les revendications** du SNE (et des autres syndicats) **n'ont pas été entendues**.

Pourtant le SNE a constamment cherché à se rapprocher des propositions de la direction, en faisant des concessions, en espérant que la direction en fasse autant. Hélas non, elle a totalement refusé de modifier la moindre de ses positions entre mesure générale et mesures individuelles, **refusant de négocier à proprement parler**.

Dépité, le SNE ne signera pas l'accord salarial.



Ce graphique montre clairement l'effet de la politique menée par nos dirigeants. Longtemps nous avons obtenu un **équilibre 1/3 mesure générale, 1/3 ancienneté, 1/3 mesures individuelles**. Jusqu'en 2013, le SNE-FSU signait régulièrement les accords salariaux. **Aujourd'hui c'est 55 % d'individuel pour 5 % de mesure générale**.

Le SNE regrette l'accélération due ce décalage qui va à l'encontre du travail collaboratif et de l'intelligence collective pour toujours plus d'individuel. Si l'inflation reste faible depuis 2015, il faut regretter que les **adémien(ne)s aient perdu 7% de pouvoir d'achat en 7 ans**.

Petit rappel de notre convention de travail

A l'ADEME le **salaires** est le produit de la valeur du point par l'indice (nombre de points de chacun).

L'ancienneté (A) apporte tous les 2 ans d'expérience, 2 à 5 points.

La **mesure générale (MG)** augmente la valeur du point. Tout le monde en bénéficie. On considère qu'elle couvre l'inflation

La **mesure individuelle (MI) pour changement de fonction ou mise à jour de fiche de poste** bénéficie à ceux qui évoluent dans leur poste. Elle augmente l'indice,

La **mesure individuelle au mérite** bénéficie à quelques-uns, désignés par la hiérarchie et parfois discutable. Elle augmente l'indice.

La **prime** est ponctuelle. Elle n'augmente pas l'indice.



Résultats : La direction rejette toute proposition.

Elle compte appliquer :

- 0,1% de MG (un pour mille, soit, plus ou moins rien !),
- une prime CFA à 300 € mais 500 € pour les autres primes (oui pour la direction on n'est pas tous égaux),
- une prime spéciale aux directeurs (part variable) autour de 2000 €. L'ADEME d'en haut n'oublie pas de se servir copieusement en priorité.
- et enfin 2359 points de promotions individuelles pour changement de fonction ou au mérite.

Mais attention, les 10% des salariés en échelle i et j (une partie de l'armée mexicaine) ramasseront le quart de ces points.

Seulement un(e) collègue sur 4 en c ou d peut espérer obtenir une promotion individuelle pour changement de fonction ou au mérite. Et ce ne sera que 5 points en moyenne.

Pendant ce temps un(e) hiérarchique sur 2 est garanti d'obtenir 15 points de promo.

Tout ça est juste méprisant et catastrophique pour le climat social. Le message qui restera pour la grande majorité des salariés c'est qu'il n'y a pas de crise pour les directeurs qui obtiendront le plus gros des primes (part variable) et augmentations individuelles.

Si une minorité de salariés chanceux obtiendra une prime ou une promotion, la grande majorité devra se contenter de rien et ne rattrapera pas son pouvoir d'achat perdu. Ça va plaire, pour sûr...

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 et financiers.

D'autres solutions étaient possibles.

Pour le SNE un accord salarial était possible. Le SNE était prêt à accepter les dernières propositions de la direction moyennant quelques adaptations :

- Augmenter un peu les mesures générales au lieu de les laisser à 0,1% (un pour mille !).
- Augmenter la prime CFA et que les primes soient les mêmes pour tou(te)s (au lieu de seulement 300 € pour les gestionnaires et 500 € pour les autres primes).
- Réintégrer les mesures égalité professionnelle comme proposé initialement. Y compris l'Art. L. 2141-5-1 (représentant du personnel).
- utiliser le reliquat pour les mesures individuelles au lieu des 0,97%, ce qui est encore plus que les années passées.

