

### Pourquoi le Sne signe l'avenant à la convention de travail « emplois repères »

Lors du comité d'entreprise de janvier 2018, la DRH a enfin commencé à entendre quelques revendications fortes des syndicats. Notamment, elle a accepté que la commission de conciliation (avec 4 DP et les DS) analyse et donne son avis sur les litiges de classement entre anciens et nouveaux emplois repères. En conséquence le SNE et la CFDT ont donné un avis favorable à la nouvelle cartographie des métiers qu'il convient aujourd'hui d'intégrer par avenant à la convention de travail.

Points forts	Points faibles
Les emplois repères modernisent l'ancienne liste et intègrent les nouveaux métiers.	2 groupes métiers (ingénieurs et gestion administrative et comptable) soit 9 emplois repères sur 29 vont rassembler 80% des salariés. Beaucoup trop agglomérés et non détaillés alors que les autres métiers sont plus différenciés (com, informatique, formation RH...).
La direction a fini par accepter que les litiges de classement soient traités par la commission de conciliation en présence de 4 DP et des DS	Il est regrettable que seule une minorité d'emplois repères concerne les métiers techniques sur lesquels l'ADEME est attendue. Cette cartographie donne l'impression que l'ADEME est centrée sur elle-même, avec la majorité des métiers pour son fonctionnement interne, mais peu en projection vers l'extérieur et les attentes des partenaires.
Cet avenant permet de dissocier l'approche technique (définition des emplois) de l'approche rémunération pour plus d'objectivité bien que la plupart des négociateurs auraient apprécié un projet complet avec les modalités de reclassement.	Les groupes métiers sont sans lien avec les emplois cœur de métier (environnement, énergie, déchets, air...) et sans lien avec les missions de l'ADEME ou le COP alors qu'ils devraient construire les orientations de demain.
Les mêmes dénominations d'emplois repères paraissent dans plusieurs classes (échelles) favorisant l'évolution de carrière.	L'expertise technique et scientifique est dévaluée. Initialement seulement présente chez les managers, finalement la drh accepte de simplement la citer aussi dans la famille ingénierie environnement...
Les niveaux de qualification pour chaque échelle sont préservés à cette étape alors que la cartographie des métiers est basée sur les notions souvent subjectives de compétences (voir GPEC).	Les mêmes dénominations d'emplois repères paraissent dans plusieurs classes (échelles) avec le risque d'être utilisé de façon malveillante par quelques hiérarchiques pour déclasser arbitrairement des collègues.
	Les métiers gestion administrative et comptable sont devenus fourre-tout, oubliant le secrétariat et apportant de la confusion sur la notion de comptabilité
	2 emplois repères (acheteur et rédacteur) ont été ajoutés au dernier moment. Ils sont mal définis et pour très peu de personnes.