

Nouvelle convention de travail ADEME

**Avec un vote « partagé » de ses adhérent.e.s,
le SNE signe la convention de travail**

Dans le prochain rapport RSE (Responsabilité Sociétale d'Entreprise), la direction saluera probablement la signature d'une nouvelle convention de travail comme un progrès. Ce n'est pas le cas.

Nous avons signé,
même si nous sommes conscient.e.s qu'il s'agit d'une régression sociale,
d'un modèle d'un autre âge
basé sur l'individualisation au lieu du collectif.

Signer cette convention non satisfaisante est le seul moyen
de limiter le risque de sa dégradation future,
à la seule volonté de la Direction.

**En signant la convention de travail, le SNE exercera
un droit de regard et des exigences de bonne application.**

Vote des adhérent.e.s du SNE : 47% « Pour », 35% « Contre », 18% « Abstention »

Adhérez au SNE-FSU

Adhérer à un syndicat c'est participer à des choix collectifs importants.
Le SNE travaille de façon collégiale, démocratique et transparente.
Rejoignez-nous si vous voulez que votre voix soit entendue et qu'elle compte.

Analyse et Synthèse des principales positions du SNE-FSU

En préalable, les syndicats ont demandé de terminer le programme de correction de l'égalité professionnelle avant de changer tous les repères et classes de rémunération. **Refus de la direction**

Les acquis de cette nouvelle convention de Travail (CT) sont maigres :

- Légère augmentation des indemnités de départ en retraite,
- Augmentation d'une semaine des congés paternité et adoption,

Pour le reste, il ne s'agit que de points qu'on a réussi à sauver partiellement ou de points que les salariés de l'ADEME ont perdus.

SALAIRES

Article	Demande SNE	résultat
Suppression de l'ancienneté pour la grande majorité des salarié.e.s	L'expérience de ces dernières années montre pourtant que pour au moins les 2/3 des salariés, c'était la seule espérance de ne pas trop perdre de pouvoir d'achat. Le SNE proposait de conserver l'ancienneté mais cette automaticité n'est pas souhaitée par la direction et les tutelles.	Seuls les plus bas salaires - les employé.e.s et cadres dont le revenu annuel est inférieur au plafond de la sécu (PMSS) (soit 3428 euros brut/mois en 2020) - conservent l'augmentation à l'ancienneté <i>On note que la direction garantit par contre aux managers une prime minimum du moment qu'ils ont tenu les EIA et organisé une journée au vert.</i>
Modalités d'évolution de la rémunération	En contrepartie de la suppression de l'ancienneté, le SNE a proposé que tous et toutes les salarié.e.s qui atteignent leurs objectifs fixés en EIA perçoivent automatiquement une mesure de reconnaissance des compétences mises en œuvres avec par exemple 3 points d'indice attribués chaque année aux salariés dont les objectifs sont à minima conformes aux attentes.	Accord partiel : non automatique, seulement sur proposition du ou de la hiérarchique : cela ne concernera qu'une partie des salarié.e.s ayant atteint leurs objectifs
Mesure générale ou catégorielle	Le SNE proposait d'inscrire dans la Convention une clause garantissant le maintien du pouvoir d'achat par rapport à l'inflation :	Refusé
Plages de gestion des rémunérations	Le SNE constate que ça n'a aucun sens de fixer des indices maximums indicatifs à part introduire l'arbitraire. Le SNE propose de supprimer « indicatifs » après maximum Le SNE propose comme dans l'ancienne convention d'indiquer ce qui se passe en cas de dépassement. Le SNE propose de réduire les plages car pour un même métier et même niveau (même niveau de formation ou compétences, d'expérience, degré de responsabilité, d'autonomie et complexité des tâches), la dispersion doit rester raisonnable.	Refusé
Primes et parts variables	Le SNE propose de préciser le ratio entre les primes individuelles et les primes collectives.	Refusé

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article	Demande SNE	résultat
Durcissement des sanctions de licenciement	La direction voulait introduire le licenciement pour faute simple dans la Convention. Le SNE s'est positionné contre le licenciement pour faute simple	Accord de la Direction pour exclure le licenciement pour faute simple
Diminution des indemnités de licenciement	Le SNE proposait de garder des indemnités de 1 mois/année ancienneté (au lieu ½ mois) pour protéger les plus fragiles plutôt que d'augmenter les indemnités de départ en retraites.	Lors de la négociation, la réduction des indemnités a été présenté par la Direction comme la contrepartie de la suppression du licenciement pour faute simple. Le SNE a dû accepter la réduction des indemnités
Augmentation des indemnités de départ volontaire à la retraite	L'augmentation des indemnités de départ est bien sûr un point positif. Mais pour le SNE il était plus important de conserver les indemnités de licenciement pour protéger les plus fragiles	Indemnités retraites augmentées

CONGES

Article	Demande SNE	résultat
Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade	Dans l'ancienne convention de travail, les absences pour garde d'enfant étaient autorisées. La direction les limite aux seules gardes d'enfant malade avec un certificat médical . Face aux déserts médicaux, le SNE proposait de conserver le système actuel sans demande de certificat médical. Le SNE proposait aussi de le conserver sous la forme de RHD anticipée (cela implique que les heures pour garde d'enfant malade ne sont pas du temps de travail effectif).	La Direction accepte un quota de 12 jours pour enfants jusqu'à 14 ans (au lieu de 12 ans) sur présentation d'un certificat médical. <i>A noter que la direction présente le télétravail comme une alternative à une journée enfant malade</i>
Absences pour maladie ou accident (les MA 48)	En dépit du constat que l'absentéisme à l'Ademe est moitié moindre que la moyenne des entreprises privées en France, la volonté de la Direction était de faire disparaître la MA48 de la Convention. Pour cadrer les dérapages, le SNE proposait une MA24, 5 ou 6 fois l'an ou RHD anticipée	Refus catégorique de la Direction, sans discussion possible. Refusé. Pourtant quel est l'enjeu ?
Prise des congés annuels sur l'année civile (on ne pourra plus les décaler jusqu'en mai de l'année suivante)	Le SNE s'est positionné contre cette disposition, et a alerté la Direction sur les risques de refus aux demandes de congés en fin d'année, période de clôture d'exercice toujours très chargée pour les gestionnaires notamment.	Refusé. Pourtant quel est l'enjeu ?
Congés sabbatiques et congés sans solde	Le lieu de retour sur le site initial doit être clairement écrit sauf autre accord	Accepté
Congés annuels	Pour le personnel originaire d'outre-mer, une note de la direction du 9 juillet 2007 précise que le dispositif de prise en charge des transports rédigé dans la CT est réduit à 2 ans. le SNE demande à réintégrer les modalités définies par cette note	Accepté
Maternité / Paternité / Adoption		Une semaine de plus que la loi <i>Direction proactive au-delà des demandes des organisations syndicales</i>

FORMATION

Budget de la formation professionnelle	Le SNE proposait de conserver la ligne « promotion sociale et développement », qui offrait des possibilités élargies de reconversion professionnelle avec enveloppe financière. Face à la proposition de maintenir cette ligne budgétaire dans d'autres accords, le SNE a demandé à ce que cela figure par sécurité dans la convention de travail.	La ligne promotion sociale et développement est supprimée de la CT, et reste théoriquement discutable dans d'autres accords salariaux sans que cela ne soit précisé dans la convention de travail.
--	--	--

REPRESENTATION DU PERSONNEL

Comité des métiers	Désaccord sur la composition et l'exclusion de certains salariés représentants du personnel. Pourquoi un représentant du personnel aurait moins de droit qu'un salarié et serait exclu ?	Refusé. <i>Qui est mieux à même qu'un représentant du Personnel pour connaître les subtilités des rédactions des fiches emploi repère. Pourquoi les exclure ?</i>
Heures dévolues à chaque syndicat pour assurer le travail de représentation et de conseils aux salarié.e.s .	Actuellement 1041h à se répartir entre les 3 Syndicats. Le SNE propose 400h pour chaque organisation syndicale.	Réponse direction : 300h par syndicat , soit une baisse de 141 h.
Délégué syndical	Le SNE propose plus d'heures de délégation Si 1 élu dans le « collège électoral employés » alors 1 DS de plus.	Pas pris en compte
Négociations	4 Négociateurs/négo et 5h de préparation en plus des convocations	A prendre dans les 300h dédiées aux organisations syndicales
Composition de commission de conciliation	Dans un premier temps, la direction proposait de ne plus faire siéger les délégué.e.s syndicaux à la commission de conciliation alors qu'ils sont les mieux à même de connaître les profils de salariés et de les défendre. Le SNE s'est opposé à cette proposition	Obtenu

DIVERS

Mutations sans changement de lieu de travail	Le SNE proposait que soit explicitement inscrit dans la Convention: « l'Ademe s'engage à accompagner les salariés dans leur prise de poste ».	Accord de la Direction
Stagiaires – Allocataires de recherche	Le SNE propose de séparer les allocataires de recherche des stagiaires	OK. Permet de ne pas mélanger d'un point de vue rédactionnel les stagiaires et les allocataires de recherche qui sont des CDD.