

REFERENDUM DE VALIDATION DE L'ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES 2021

Une consultation des salariés entre le 21 et le 28 septembre, pour décider de quoi ?

En 2020, dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention de travail, la direction de l'ADEME avait promis aux négociateurs que de nouveaux moyens financiers seraient alloués pour récompenser le travail réalisé par les salarié.es, compensant notamment la suppression de l'ancienneté.

Mais lors de ce 1^{er} exercice salarial, les promesses n'ont pas tenu : le cadrage accordé par l'Etat en 2021 est inférieur à 2020...

Pour le Sne-FSU, les priorités sont toujours de couvrir l'inflation, de reconnaître les évolutions de carrière et de répartir équitablement les augmentations.

Les éléments majeurs qui ont amené le Sne à ne pas signer cet accord

Mesure catégorielle pérenne pour tou.tes les salarié.es, dite « pouvoir d'achat » :

Les syndicats ont collectivement proposé de monter l'augmentation de salaire pour toutes et tous à 24€brut/mois (+0,5%), pour couvrir une petite part de l'inflation (+1,4%).

L'accord ne retient que 15€/mois (soit +0,28%) s'il est validé, sinon 13€/mois.

Pourtant la nouvelle convention de travail en supprimant l'ancienneté, devait dégager des moyens pour :

- Plus de mesures générales afin de couvrir l'inflation
- Plus de mesures individuelles

La réalité sera une perte nette de pouvoir d'achat (0,28-1,4=-1,1%) pour les salarié.e.s non promu.e.s...

Mesure d'avancement automatique à l'ancienneté

Conforme à l'accord convention de travail. Concerne uniquement les employés et cadres classe A.

Mesure de compensation de la fin de l'avancement automatique à l'ancienneté

Conforme à l'accord convention de travail. Sauf pour les employés et cadres classe A, 50% de l'ancienneté acquise au 31/12/2020 selon un complexe calcul de prorata.

Prime coup de pouce :

Les salarié.es en CDI dont le salaire est égal ou inférieur au PMSS (3 428 € brut, soit ¼ des salarié.es) bénéficieront d'une prime dite « coup de pouce au pouvoir d'achat » de 120€ à 600€ en fonction du salaire. Le Sne ne peut être que favorable même si nous avons demandé une mesure pérenne (comme l'inflation) et non une prime ponctuelle.

Prime PPR, Primes de performance et de responsabilité des managers :

Afin de financer une part des mesures précédentes, le Sne et les autres syndicats ont proposé collectivement une moyenne 1600€ (au lieu des 2000€ proposés par la direction) pour les 92 bénéficiaires potentiellement concerné.es.
Refus catégorique de la direction !

Constat « la classe moyenne seule (60% des salariés, les non hiérarchiques) sont les seuls à supporter l'augmentation des mesures catégorielles et la prime coup de pouce des plus bas salaires !
La direction ne demande aucune solidarité à ses managers. Pourtant, certain.es d'entre eux auraient été d'accord.

Primes individuelles :

Afin de financer les mesures catégorielles plus importantes, la direction accepte de baisser les primes individuelles à 1400€ pour les 213 salarié.es de base potentiellement concerné.es, mais sans baisser celles des managers bien sûr!
Là encore L'ADEME est coupée en deux...

Votez, c'est important, ne vous abstenez pas. Votez en toute liberté bien entendu, comme vous le souhaitez.

Que les salariés de l'ADEME votent oui ou non, ne va pratiquement rien changer, car la direction est restée loin des propositions intersyndicales des négociatrices et négociateurs.

Si le vote est oui, l'accord (dernière proposition de la direction) s'applique.

Si le vote non est majoritaire, 99% du même texte s'applique : juste 2 euros en moins par mois pour tou.tes.
Les 17 000€ non versés seront ajoutés aux 220 000 € prévus pour les augmentations pour actualisation de poste.