

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°74

5 septembre 2013

Flash Info

Bonne rentrée à tous !



Syndicat national de l'environnement

Qui contacter ?

Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ DR Centre	Emmanuelle SALAZAR DR Franche-Comté
Denis MAZAUD Angers	

Délégués du personnel

Chantal LENOIR Véronique LOISON Centre d'Angers	Maryse SERVANT Walter PERSELLO Centre de Valbonne
Anne FONTAINE DR Réunion	Patrick EVEN DR Bretagne
Véronique JACQUAT DR Lorraine	Maud BÉRAUD DR Centre

Élus & représentants au CE

Didier CHÉREL Anne POMART Centre de Valbonne	Laurence MÉCHIN Thérèse GIORDANO Centre de Paris
Stéphane LECOINTE DR Bretagne	Joël GOARIN Centre d'Angers
Catherine GUIMARD DR Centre	
Michel CAIREY-REMONNAY DR Franche-Comté	
Ackli ASSAL DR Picardie	Emmanuel DAVID DR Midi-Pyrénées

Représentant au CA

André TUEUX
DR PACA

Le SNE-FSU et les accords d'entreprise à l'ADEME

Depuis plusieurs années, les accords d'entreprise ont tendance à faire régresser les acquis sociaux : baisse du pouvoir d'achat, allongement de la durée des cotisations retraites, ...

Pour un syndicat se pose constamment la question : « faut-il signer un mauvais accord plutôt que de se contenter de ne pas avoir d'accord du tout ? ». Face à cette question, la section ADEME du SNE-FSU adopte une démarche pragmatique, accord par accord, au travers du filtre de l'intérêt des salariés tout en conservant les valeurs que nous défendons : indépendance, respect des autres. C'est un exercice difficile qui parfois relève de l'équilibrisme. Dans tous les cas, la position retenue résulte d'un vote de l'ensemble des adhérents à notre syndicat.

Les (dés)accords salariaux

Tout récemment, le SNE-FSU a signé l'accord salarial 2013. Cela faisait plusieurs années qu'il n'avait pas signé principalement du fait d'un déficit croissant de mesures collectives au profit de mesures individuelles et surtout en raison de la création de primes individuelles ponctuelles non intégrées au salaire. Cette évolution vers l'**individualisation des performances** était bien en phase avec le contexte économique néolibéral actuel...

De 2006 à 2009, fort d'un **accord pluriannuel de rattrapage des salaires**, le SNE-FSU et la CFDT ont signé chaque année. 561 salariés en ont bénéficié. Une moyenne de 9,6 points d'indice a été donnée (soit 130 €/mois d'augmentation).

En 2010, nous n'avions pas signé, faute d'équité dans les mesures (CFDT seule signataire). Les négociations salariales de 2011 et 2012 s'étaient soldées par un désaccord entre la direction et toutes les organisations syndicales.

En 2013, malgré un faible cadrage budgétaire, expliqué par un contexte économique national difficile, nous avons obtenu que les mesures collectives ne soient pas pénalisées afin de **garantir le pouvoir d'achat** pour tous. Nous avons aussi obtenu que 50% des primes soient attribuées à des **collectifs de travail** avec un même montant que la prime individuelle.

La gestion prévisionnelles des emplois et des compétences

Accord signé le 18 décembre 2012 par le SNE-FSU et la CFDT.

3 enjeux principaux à cet accord : le pilotage des emplois et des effectifs, l'anticipation et l'adaptation des emplois et des compétences, la construction et la gestion des parcours professionnels des salariés et l'accompagnement de la mobilité.

La direction de l'ADEME a intégré plusieurs de nos revendications :

- présenter les intérêts opérationnels pour les salariés,
- prise en compte de la charge de travail,
- prise en compte de la priorité du travail à réaliser sur les métiers assistance, secrétariat et gestion
- clarification et modalités de soutien à la mobilité.

Cet accord permet notamment d'engager enfin un travail sur les évolutions dans les métiers d'assistance, secrétariat et gestion. Par ailleurs (un premier travail sur la filière expertise est déjà en cours).

L'égalité professionnelle

Accord signé le 20 avril 2012 par le SNE et la CFDT. Il fait suite au premier accord de 2007. Le but de cet accord est de **garantir l'égalité des droits** entre les salariés et de promouvoir une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'accord liste les domaines dans lesquels la Direction doit faire porter ses efforts et les actions qu'elle doit mettre en œuvre :

- la sensibilisation de tous les membres de l'ADEME au sujet de l'égalité et amélioration équilibre vie professionnelle / privée ;
- le recrutement ;
- le développement de l'emploi des personnes handicapées ;
- les rémunérations ;
- le parcours professionnel ;
- la formation professionnelle ;
- les conditions de travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Toutes les demandes du SNE n'ont pas été retenues (notamment sur le chapitre du développement de l'emploi des personnes handicapées), l'accord comporte cependant plusieurs actions que le SNE a porté et souhaite soutenir.

La signature par le SNE nous permet par ailleurs de **participer au comité de suivi** de l'accord et ainsi de pousser à la **réelle mise en œuvre des actions** qui nous tiennent à cœur.

Le stress et les risques psychosociaux

Accord signé le 22 mars 2011 par la CFDT. Le SNE n'a pas signé.

Pour le SNE-FSU cet accord n'est **pas à la hauteur des enjeux** pour 3 raisons principales :

- Le rythme et la charge de travail sont insuffisamment pris en compte à la fois dans le diagnostic et dans les propositions ;
- Le poids de la hiérarchie intermédiaire comme acteur à la fois de la création de stress, de l'établissement des priorités, de l'organisation du travail et de l'ambiance dans les équipes n'est pas correctement perçu. Les chefs de service n'ont pas la place qui leur revient dans une véritable démarche de prévention et de lutte contre la souffrance au travail.
- Cet accord révèle une fois de plus la méfiance de nos dirigeants vis-à-vis des agents de base. On les sonde, on les forme, on communique dans leur direction mais on refuse obstinément (nous l'avons proposé) de leur donner librement la parole en dehors des canaux formels bien balisés où peuvent s'exprimer les représentants du personnel.

Mais, bien sûr, le SNE-FSU continuera de s'impliquer sur la souffrance au travail car nous considérons que nous ne sommes plus dans les risques psychosociaux mais dans le réel constat de souffrances au travail comme le montre, année après année, l'enquête Préventis.

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 mais aussi sur les moyens financiers.

La convention de travail

Elle a été signée par FO et le SNE-FSU (seul syndicat représentatif aujourd'hui à avoir signé). Il faudrait la mettre à jour sur certains points (emplois repères...) mais l'heure étant plutôt, côté direction, à la contestation d'acquis sociaux (MA 48, présence des délégués syndicaux au CE, heures de délégation diminuées...) que peut-on bien espérer de l'ouverture d'une négociation ?

L'emploi des salariés de 55 ans et plus

Accord signé le 20 janvier 2010 par la CFDT et FO. Le SNE-FSU n'a pas signé l'accord, le jugeant insuffisant.

Cette négociation obligatoire s'inscrit dans les grandes réformes du système de retraite et notamment prépare l'allongement des périodes d'activité. La négociation a dû être menée très (trop) rapidement, la direction risquant de payer 400 000 € d'amende en cas de retard. Le SNE s'est beaucoup investi dans cette négociation, et avait fait de **nombreuses propositions concrètes** :

- Un engagement à garder la majorité des contrats aidés précaires actuels de plus de 50 ans au-delà des 2 ans. Seuls 15% seront retenus finalement dans l'accord.
- La participation de 2000 € pour le rachat des trimestres manquants (études...) comme dans l'accord Air-France. Cette proposition n'a pas été retenue.
- Puisque un des objectifs est de préparer les salariés à rester plus longtemps, il faut améliorer les conditions de travail. C'est pour le SNE un point clé de la négociation. Nous avons proposé pour les temps partiels choisis (TPC) de plus de 55 ans, d'offrir un bonus de 10% en temps (exemple : TPC 70% payé à 80% et cotisation retraite à 100%). Cette proposition a été ramenée à 5% de bonus, conditionnée à une incitation à s'engager sur la date de départ avec un délai de 18 mois maximum, hors un salarié âgé qui a besoin de ralentir son activité, c'est rarement sur seulement 18 mois. De plus cette possibilité annule le bénéfice potentiel d'une prime de départ supplémentaire de 6000 € alors que les enjeux sont différents.
- Un minimum de 6000 € pour l'indemnité complémentaire de départ en cas d'engagement sur la date de départ avec un délai de 18 mois.

Une nouvelle négociation a démarré début 2013 dans le nouveau cadre des « contrats de génération ». Nous poursuivons nos efforts...