

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>

Qui contacter ?

Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ DR Centre	Véronique LOISON Angers
Denis MAZAUD Angers	

Délégués du personnel

Véronique LOISON Chantal LENOIR Centre d'Angers	Walter PERSELLO Centre de Valbonne
Anne FONTAINE DR Réunion	Emmanuelle SALAZAR DR Franche-Comté

Sébastien CATALANO
DR Guyane

Élus & représentants au CE

Catherine GUIMARD Secrétaire DR Centre	Patrick EVEN Secrétaire adjoint DR Bretagne
--	---

Laurence MÉCHIN, trésorière	Alain ANGLADE
Didier CHÉREL Centre de Valbonne	

Stéphane LECOINTE DR Bretagne	Emmanuel DAVID DR Midi-Pyrénées
----------------------------------	------------------------------------

Ruven GONZALEZ
DR Centre

Anne POMART
Marie-Catherine FOULQUIER
DR Languedoc-Roussillon

Michel CAIREY-REMONNAY
DR Franche-Comté

Représentant au CA

André TUEUX
DR PACA

Bulletin d'information aux
personnels de l'ADEME

N°89

28 août 2014

Flash Info



Le SNE-FSU signe l'accord GPEC Séniors 2014

1

L'objectif des accords « GPEC seniors » au niveau national est essentiellement de limiter fortement la perte d'emploi constatée des seniors. À partir de 50 ans, ils ont soit peur de perdre leur poste, soit, s'ils l'ont déjà perdu, bien peu de chances d'en retrouver un... Ainsi, l'état d'esprit général de l'accord proposé est de **maintenir les seniors dans l'emploi.**

Dans ces conditions, le SNE s'est attaché à proposer des **modalités d'amélioration des conditions de travail** de salariés qui vont rester de plus en plus longtemps dans l'entreprise suite aux réformes du régime des retraites que nous avons dénoncé par ailleurs. Si la plupart des seniors sont heureusement en bonne santé, quelques-uns hélas subissent le poids des années et se fatiguent plus vite. Nos différentes propositions n'ont pas toutes été retenues, loin de là (voir tableau ci-après).


Cette négociation avait plein de **connexions avec d'autres thèmes** comme le télétravail, la formation, la gestion des connaissances et la transmission des savoirs, les effectifs de référence... En ce qui concerne le **télétravail**, la négociation qui va s'engager à l'automne permettra d'examiner son application de façon spécifique aux seniors (abordé dans cet accord).

Même si pour nous l'accord ne pouvait être un moyen de modifier les **effectifs de référence**, nous avons pu constater au cours des discussions que leur application continuait à se faire sans beaucoup d'attention à la gestion des transferts ou abandons de missions et donc à la charge de travail supplémentaire susceptible d'échoir à certains... Nous avons réussi à introduire des clauses pour préparer ces évolutions mais l'évocation même de la question de la charge de travail a été dure à obtenir !

Dans le contexte de l'ADEME, cet **objectif** apparaît quelque peu **décalé** car le taux d'emploi des plus de 50 ans est, à l'ADEME (21% en 2012), bien supérieur à la moyenne nationale (14%) et il ne fait pas mine de diminuer compte tenu de la pyramide des âges. Par ailleurs, a priori, le licenciement n'est pas un risque dans notre EPIC ! Aussi, nous aurions apprécié que cet accord permette également **d'inciter les seniors à libérer du temps de travail** bien précieux en ces temps de chômage. Nous proposons par exemple de leur favoriser le temps partiel et de ne pas les inciter à rester au-delà de l'âge du taux plein (sauf nombre de trimestres insuffisants). Ces propositions n'ont pas eu beaucoup d'écho... Le SNE est bien seul à défendre le partage du travail... C'est bien dommage.

Mais le point le plus significatif de cet accord et qui justifie clairement un soutien de notre part, c'est la mise en œuvre de la « **retraite progressive** ». Elle permet, en effet, aux seniors qui s'y engagent pour 2 ans, de libérer du temps de travail (temps partiel) sans perdre pratiquement de rémunération (ils commencent à toucher la moitié de leur pension de retraite ainsi qu'une indemnité complémentaire) et tout en continuant à cotiser à l'assurance vieillesse à taux plein. Ce seront les seuls à libérer du temps de travail mais cela sera toujours bienvenu pour de futurs embauchés...

Enfin, concernant la gestion des connaissances et la **transmission des savoirs**, à notre demande, une première procédure a pu être définie pour veiller à ne pas perdre une expertise précieuse pour l'agence, mais nous avons soutenu qu'une telle question devrait faire, à l'avenir, l'objet d'une négociation spécifique.

Articles	Principaux points forts 😊	😞 Principaux points faibles
Art 2 : Evolution des carrières	En cas de difficultés de reconstitution de carrière , possibilité de faire appel à un prestataire externe spécialisé (demande SNE).	Nous n'avons pas obtenu que les 55 ans et + soient autant promus que la moyenne (ils représentent pourtant 70% des sans promo depuis 10 ans).
Art 5 fins de carrière	Formation de préparation à la retraite en 2 temps : liquidation de la retraite puis préparation au changement (proposition SNE). Possibilité déstocker le CET	
Art 5.4.1 modalités financières Nouvelle rédaction qui favorise les bas salaires	Avec un délai de prévenance de 12 mois : majoration de l'indemnité de départ en retraite de 22 points d'indice, 4160 € bruts forfaitaires Avec un délai de prévenance de 18 mois : majoration de l'indemnité de départ en retraite de 44 pts, 8 320 € bruts forfaitaires	
Art 5.4.2 Incitation à la retraite progressive : Attention chacun ayant eu un déroulé de carrière spécifique, il faudra vérifier sa propre situation. L'exemple suivant ne s'applique pas automatiquement Possibilité pour une personne de 60 ans, à 2 ans de son départ en retraite, de travailler à 60% avec maintien de la cotisation retraite à 100% et salaire de l'ordre de 95%.	LA RETRAITE PROGRESSIVE Avec un délai de prévenance de 24 mois. La retraite progressive permet aux salariés qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite diminué de deux années (sans pouvoir être inférieur à 60 ans) de travailler à temps partiel (entre 40% et moins de 60%) tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite (retraite de base et complémentaires). En contrepartie, l'ADEME s'engage à maintenir les cotisations vieillesse (régime de base et complémentaire) sur la base de l'assiette précédant l'adhésion au dispositif. De plus, l'incitation se traduira également par une majoration de l'indemnité de départ en retraite à hauteur de 8 points d'indice (1 516,08 € bruts) par fraction de 0,1 ETP libéré . Cette majoration pourra être versée au moment du départ en retraite ou par fractions mensuelles,	Pas de possibilité, contrairement aux propositions SNE, de temps partiel, hors retraite progressive. Nous souhaitons, à titre d'incitation, que la moitié du temps libéré soit compensé (mais nous aurions accepté d'avoir simplement 10% du temps libéré compensé : par exemple partir à 80% payé 90%, 70% payé 80%...). Cette disposition aurait permis de libérer des ETP et donc d'embaucher...
Art 6 transmission des savoirs et compétences, et charge de travail à transférer	Chaque salarié sur le départ se verra accorder, pendant les 6 derniers mois de travail, entre 5 et 30 jours ouvrés pour travailler sur le bilan écrit de son activité professionnelle et établir une synthèse des enjeux et stratégies à développer. Ce bilan pourra être présenté lors des réunions de son service ou de sa direction. Il fera également l'objet d'une transmission à son ou ses successeurs notamment à l'occasion du tuilage (2 mois minimum) recherché, lors du recrutement ou du transfert vers d'autres collaborateurs	Pas de recrutement en compensation des départs en retraite. Cela dit, nous avons défendu l'idée que l'accord n'était pas le lieu pour défendre l'emploi. Peu de garantie que la transmission des compétences ne se réduira pas à un simple transfert de charge de travail à des collègues sans redéfinition des missions. Le SNE avait proposé une nouvelle rédaction, intégrée partiellement au chapitre 6, dans l'optique d'empêcher un tel transfert sans garde-fous.

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.

N'hésitez pas à contacter les négociateurs du SNE pour toute question sur cet accord : Alain Anglade, Chantal Lenoir, Ruven Gonzalez, Véronique Loison et Denis Mazaud

Le SNE-FSU ne signe pas l'accord salarial 2014

La négociation salariale 2014 a été difficile. Tous les syndicats, notamment le SNE, proposaient d'abord une mesure générale à hauteur de l'inflation (demande réaliste avec un prévisionnel d'inflation bas de l'Insee et un cadrage global des augmentations à 2%). Pour nous, c'est à ce niveau que se traite le maintien du pouvoir d'achat. La direction, reprenant à son compte, comme un leurre, la rhétorique du « pouvoir d'achat » nous a concocté, plutôt, une véritable **usine à gaz** consistant à intégrer, une année sur deux, **l'ancienneté dans** la mesure pour compenser l'inflation ! Habile entreprise d'éradication de l'ancienneté sans pour autant toucher à la convention de travail (!) mais qui s'est aussi révélée foncièrement injuste et pratiquement inapplicable... Après de nouvelles propositions syndicales et malgré les concessions du SNE, un **accord sacrifiant les mesures générales et renforçant une politique salariale « élitiste » a été signé entre direction et CFDT**. Contrairement à 2013, le **SNE ne l'a pas signé**.

Cet accord prévoit (en niveau) :

- **Des mesures générales pour tous très faibles à 0,39%** (+0,3% en valeur du point pour tous et entre 0 à 0,2% de bonus supplémentaire selon votre indice).
- **0,63% pour honorer l'avancement à l'ancienneté** (fixée par la convention de travail);
- **Des mesures individuelles élevées à 0,77%** soit 1860 points (contre 1165 pts en 2013);
- **Des primes individuelles ou à des collectifs de travail de 600 € net pour 18% des salariés;**
- **Une part variable de 800 à 2000 € bruts pour 100% des directeurs** et adjoints (25 cette année contre 17 en 2013 !)

Ce que nous avons obtenu :

- Comme en 2013, d'affecter au minimum **50% des primes à des collectifs** de travail et d'un **même montant** (propositions SNE).
- Assurer une **transparence relative des primes attribuées**. L'affichage ne sera toujours pas nominatif mais nous aurons la distribution par échelle, par direction et la liste des collectifs.
- Des mesures de rattrapage « égalité professionnelle » suite à l'accord du même nom signé par le SNE et la CFDT.



Mais il nous a manqué :

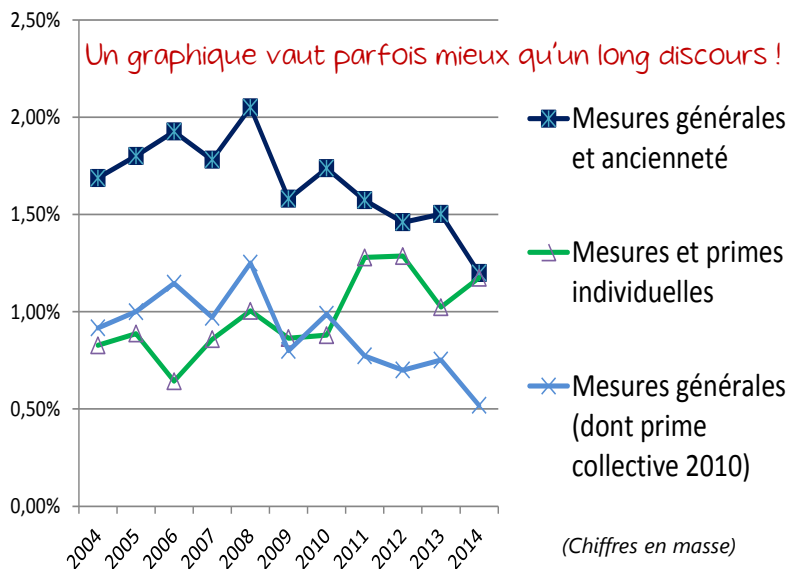
- Des mesures générales **à hauteur de l'inflation**, au lieu d'une **mesure avec bonus indiciaire complexe, variable** de 0 ou 0,1% ou 0,2% selon votre indice, et des effets de seuils surprenants ; exemples :
 - indice **95** : **2,41 €** net/mois (échelon C1)
 - indice **169** : **4,28 €** net/mois
 - indice **170** : **2,15 €** net/mois
 - indice **329** : **4,17 €** net/mois
- Des mesures individuelles moins élevées (le plus haut niveau relatif depuis 2004 : 43% du total) au profit du général
- La suppression de la **part variable des directeurs**, très élitiste ;
- Le remplacement des **primes opaques** par des mesures durables ;
- La **transparence** totale sur les primes (liste comme pour les promotions).



Individualisation

La direction déploie son dispositif pour relier étroitement la rémunération à la performance individuelle à court terme... :

- Les primes individuelles passent de 350€ pour 33% du personnel en 2013 à 600€ pour 18% du personnel en 2014 (**Plus pour moins !**) ;
- Les mesures individuelles c'était 450 points en 2013. Ce sera 770 points cette année.
- La mesure de part variable, en fonction des performances individuelles, s'étend de 16 directeurs en 2013 à 25 cette année.



Bref, voilà un accord qui nous épargne, certes, une «usine à gaz» mais qui consacre une chute vertigineuse des mesures générales pour tous et conforte une politique de rémunération à l'ultra-performance individuelle.