

## Le Sne-FSU ne signera pas le projet d'accord GPEC

Tout comme le Sne-FSU n'a pas signé l'accord égalité professionnel fin 2017.

Par contre le Sne-FSU signera l'avenant à la convention de travail modifiant les emplois repères.

Ainsi en ont décidé nos adhérents après avoir mesuré les enjeux, les points forts et les points faibles.

### Contexte

Tout d'abord, les négociateurs SNE regrettent la piètre qualité du dialogue social au sein de l'ADEME durant toute l'année 2017. Beaucoup de réunions n'ont pas été productives puis précipitées par manque de temps et d'écoute. Nous avons aussi le sentiment d'une grande confusion entre discussion / concertation / négociation et il a fallu attendre le dernier moment pour connaître ce qui est advenu des propositions écrites des organisations syndicales. Finalement tout le monde sort frustré de ces séances (aussi bien les représentants du personnel que probablement de la direction). Nous n'avons pas pu traiter convenablement les sujets, les textes proposés restent mal finalisés. Que de perte de temps ! A croire qu'une partie de la DRH était trop occupée ailleurs (sur RH2020 ?) et que les négociateurs étaient trop énervés pour avancer sereinement. Les négociations, qui traditionnellement cherchaient les équilibres et le gagnant/gagnant dans l'intérêt général, se sont souvent terminées dans l'incompréhension. Heureusement ça n'a pas été tout le temps comme ça. Le Sne a pu signer l'accord salarial 2017, assumant de faire de grosses concessions sur le niveau des mesures individuelles et primes pour obtenir un rattrapage égalité professionnelle pérenne et une petite augmentation des mesures générales. Le Sne avait également signé les précédents accords égalité professionnelle et GPEC.

### Pourquoi le Sne ne signe pas l'accord gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC)

Points forts	
La partie mobilité géographique et professionnelle est encore améliorée (indemnité 6 k€, aides : découverte, installation, double résidence, déménagement, conjoint et changement résidence)	La partie gpec seniors est considérablement moins avantageuse que dans l'ancien accord
Ce projet prend mieux en compte les carrières des collègues en outremer	Les aides à la retraite progressive sont diminuées (3200 € pour 40% d'ETP libéré contre 7600€ précédemment). Période trop courte limitée à un an contre 2 ans.
Le texte est écrit très positivement bien qu'il se traduise par peu d'engagements concrets hormis sur la mobilité	Pire, selon nos estimations, le cumul du dispositif légal de valorisation partiel de la retraite avec du temps partiel, est bien <b>plus souple</b> (entre 80 et 40% de temps partiel contre pour le projet 60 à 40%), <b>non limité à 1 an</b> et généralement <b>plus avantageux financièrement</b> que le dispositif ADEME. La DRH refuse de faire des simulations. Le Sne reviendra vers les salariés intéressés selon ce que l'Ademe appliquera.
Le texte clarifie et intègre les évolutions réglementaires avec la définition des rôles respectifs de l'entretien individuel annuel (EIA), les revues de personnel et les entretiens professionnels (de carrière) tous les 2 ans	La prime délais de prévenance de départ (sans retraite progressive) est également diminuée, elle passe de 8400 € à 4000 €
Points faibles	
Le Sne (comme les autres syndicats) a fait des propositions alternatives non retenues sur ces différents sujets	Pas d'adaptation des postes pour les seniors fatigués. Avec l'allongement de la période de travail (jusqu'à 67 ans) certains salariés fatiguent pourtant.
Le projet impose non seulement la cartographie des métiers mais aussi une bonne part de la démarche rh2020 (principe de renégocier en 2018 : la convention de travail, le système de rémunération, l'accord ARTT...).	Aucune approche humaine des fins de carrière (beaucoup se sentent non reconnus ou sans intérêt pour la direction). Les volets formation et prise en comptes des compétences est particulièrement laissée pour compte, notamment pour les seniors mais pas que. C'est pourtant primordial en matière de GPEC.
Les compétences y font la part belle aux notions subjectives difficiles à mesurer faute d'indicateurs : <i>sens du service client, pédagogie, capacité d'analyse et de synthèse, travail en équipe, résilience, mobilisation, anglais, diplomatie, négociation, adaptation...</i>	Beaucoup de discours sans engagement concret, ex « <i>La direction s'engage à répondre à la responsabilité et mission permanente de l'employeur de développer les compétences des salariés. Elle entend ainsi répondre aux attentes des salariés, exprimées dans les études de satisfaction au travail pour dynamiser les évolutions et les parcours professionnels.</i> » Très bien ! Comment ?
Le projet consacre l'outil Reflet (annexe 3) sans en avoir jamais négocié l'évolution négative de ces dernières années (diminution par 3 imposée du nombre de compétences par salarié, amnésie des compétences acquises les années précédentes, faiblesse des approches transversales...)	