

Convention de travail et organisation du temps de travail : Le SNE ne signe pas. Explications

Le SNE invite la direction à une attitude raisonnable et ne pas jouer le scénario perdant/perdant (comme l'a exprimé le commissaire du gouvernement à notre Président) :

- **Dans l'immédiat**, il ne faut pas relancer les négociations, prendre du recul, prendre le temps.

- **Pour 2019**, donner la priorité aux 3 négociations obligatoires qui doivent être conduites : la mise en place du nouveau comité social et économique (CSE), la Formation puis la négociation salariale (NAO).

Ce serait totalement déraisonnable d'ajouter 2 négociations non obligatoires (convention de travail et ARTT). Sauf à vouloir créer les conditions de l'échec des négociations en épuisant les représentants du personnel et l'équipe de la DRH. L'ADEME se priverait de ressources humaines utiles pour remplir nos missions prioritaires et absorber les 75 postes supprimés.

Pour le SNE, l'équipe de la DRH pourrait mobiliser ses ressources en priorité sur :

- le soutien aux hiérarchiques pour la gestion de la charge de travail (dans le cadre tout juste amorcé de la mise en place de nouveaux outils de pilotage)
- la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et carrières) et l'accompagnement des évolutions demandées aux salariés, issues de la revue des missions (particulièrement les missions supprimées).

Dans une agence en tension sur les effectifs, où toutes les UG sont à la peine pour assurer leurs missions, la direction doit veiller à phaser le travail de ses équipes pour concentrer le maximum de ressources sur ses priorités et éviter l'épuisement des salariés.



L'élaboration du Contrat de Performance entre l'ADEME et l'Etat est lancée pour 2020-2023. Pour gagner en crédibilité, toute l'ADEME doit se mobiliser sur des chantiers plus utiles que RH2020.

Analyse du projet de convention de travail

Notre collectif de travail et l'efficacité de l'ADEME sont mis à mal par :

La création de 4 catégories de personnels alors que nous partagions une grille unique et par l'individualisation des rémunérations encourageant la compétition individuelle au détriment de l'émulation collective.

Une baisse des sécurités pour les plus fragiles ou les plus exposés : restriction des autorisations d'absence pour garde d'enfants, affaiblissement de la prévoyance, possibilité de licenciement pour faute simple, perte de moyens d'action de la représentation du personnel.

Un rattrapage non abouti sur l'égalité professionnelle.

Les adhérents du SNE consultés sur le projet d'accord ont très largement voté contre la signature.

Voici notre analyse du projet de nouvelle convention de travail.



Rémunération

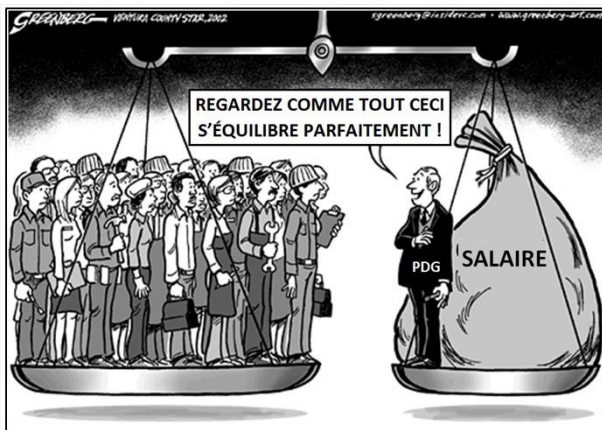
Ce qu'on perd...

- La nouvelle politique de rémunération ferait perdre tous les repères, privant de la possibilité de mise en œuvre, au niveau salarial, d'un **réel plan d'égalité professionnelle** (femmes/hommes, temps partiel...) à la hauteur des besoins. Or, au rythme de la toute dernière proposition de la direction il faudrait encore 12 ans pour atteindre l'égalité. **Beaucoup trop long !**

- Dans le cadre des statuts professionnels, servant de base à la nouvelle rémunération, pas de **définition des 4 niveaux de responsabilités** ni de modalités d'évolution et de passage d'un niveau à l'autre. « **AYEZ CONFIANCE, FAISONS VITE...** »

- Perte de l'augmentation à l'ancienneté pour les cadres. **Plus de garantie d'évolution pour tous.**

- Prédominance de critères subjectifs pour l'évolution des salaires : « fonction de l'évaluation » « comportement et engagement individuel ».
- Disparition de la grille d'évolution des rémunérations (anciennes échelles B à J) au profit de la division en 4 **castes** catégories étanches. **Ferez-vous partie des intouchables ?**
- Disparition du maximum de rémunération. **Passé les bornes y'a plus de limites...**



© Steve Greenberg - www.greenberg-art.com

On gagne...

- **On cherche encore... de toute façon la direction n'a pas la main sur Bercy. Elle ne peut que répartir la pénurie de RMPP. La question c'est au profit de qui ?**

Cessation de contrat de travail et discipline

Ce qu'on perd...

- La direction met en place le licenciement pour faute simple (actuellement limité à la faute grave). Mais la DRH nous l'assure : « ce ne sera pas plus simple de licencier ». **On nous prend pour des lapins de 3 semaines ?**
- Les indemnités de licenciement seront divisées par 2 (**Peut-être pas plus simple mais beaucoup moins cher...**)

On gagne...

- Indemnité de départ en retraite augmentée.

On a obtenu le maintien...

- Commission de conciliation disciplinaire pour défendre les collègues.

Congés et autorisation d'absence

Ce qu'on perd...

- MA48 supprimées malgré moult propositions de restriction de ce droit faites par le SNE ;



Flash infos

- Le certificat médical devient obligatoire pour les absences pour enfants malades. **Dans une France où l'accès à la médecine de ville devient dramatiquement difficile, ce sont encore les plus vulnérables qui en pâtiront (parents isolés, dans les zones de désert médicaux, ...). Sans parler du coût pour la sécurité sociale ; là, on ne raisonne pas en coût global.**
- Suppression de l'autorisation d'absences pour garde d'enfants (limitatif à enfant malade)
- Période de prise de congés raccourcie à l'année civile et non jusqu'au 31 mai n+1. De ce fait la clôture des congés tombera en pleine période de clôture budgétaire ! **Voilà une disposition très pragmatique pour la DRH mais certainement pas réaliste pour le fonctionnement global de l'agence.**

On gagne...

- L'ancien congé 'paternité' est élargi au deuxième parent pour naissance et adoption
- L'absence enfants malades est prolongée jusqu'à 14 ans (au lieu de 12 ans actuellement).

On a obtenu le maintien...

- Pas de jour de carence (alors que la loi autorise aujourd'hui de ne pas payer le 1^{er} jour d'arrêt maladie).

Formation professionnelle

Ce qu'on perd...

- Suppression de la ligne formation PSD promotion sociale et développement (10% du budget formation) gérée par le comité d'entreprise pour la reconversion hors métiers ADEME. **Les négociations à venir dans le cadre du nouveau CSE permettront-elles de retrouver cette ligne ? Ce n'est pas parti pour.**

Protection sociale

Ce qu'on perd...

- Suppression de la visite médicale à l'embauche
- Suppression de la référence à la prévoyance (accident grave ou décès du salarié). Renvoyée à un accord plus faible à durée limitée et plus facile à dénoncer, **peut-être si un jour la direction cherche encore des économies.**

Représentation du personnel

Ce qu'on perd...

Perte de 100h de délégation/syndicat : 300h proposées contre 441h/an pour les sections syndicales. **Perte pour le dialogue social et la défense des salariés**

- Les 4 déplacements /an des Délégués syndicaux sont supprimés. Utile pourtant au soutien à certaines équipes en grave difficulté ou dysfonctionnement et

ignorées de la direction (exemples passés : Corse, PACA, Pays de la Loire...).

- Les heures de délégation pour les élus du CE/CSE et ses commissions, sont supprimées ou renvoyées à un accord, **non encore négocié, plus faible et plus facile à dénoncer.**

On gagne...

- 48h/an de délégation d'heure pour les délégués syndicaux.

Analyse du projet d'accord

« organisation du temps de travail »



L'objectif de cet accord : « travailler plus pour supprimer plus de postes en motivant par la différence de salaire », ne recueille pas l'accord du Sne-FSU.

Quel est l'esprit général du projet ?

Ce qu'on perd...

- Disparition de l'esprit de l'accord actuel (avec des temps de travail mesurables et variables) qui avait permis des embauches compensatrices de la réduction du temps de travail). Remplacement par du forfait jour en tenant peu compte des temps de déplacement.
- Tendance à monétariser le surcroît de temps travaillé plutôt que de le compenser en temps :

On a obtenu le maintien...

- 6^{ème} semaine de Congés payés.
- Pour les salariés qui restent au décompte horaire annuel : peu d'évolution pour cette partie du personnel.
- Tout comme dans l'actuel ARTT, la maîtrise de la charge de travail est annoncée clairement, **y'a plus qu'à**
- 13 des 14 RTT actuelles sont maintenues (ou transformées en « jours de repos »)

On gagne...

- Quelques euros pour ceux qui se déplacent

Au-delà de ces éléments généraux, le Sne-FSU a procédé à une analyse détaillée de ce que l'on perd et ce que l'on gagne avec ce projet de nouvel accord « Organisation des Temps de Travail ». Voici notre analyse.

Personnel au décompte annuel horaire

Ce qu'on perd...

- Seuls 30% des Adémiens restent au décompte horaire. Le « personnel en décompte annuel horaire » se limite :



- Au personnel « non autonome »
- Au personnel « autonome » payé moins de 40 524€ brut/an).
- Au personnel « autonome en retraite progressive » car la loi l'interdit.

En théorie, le personnel « autonome » non volontaire pour le forfait-jours peut avoir accès au « décompte annuel horaire », **mais dans ce cas il devra renoncer à toute mobilité interne sur un autre poste et aux promotion.**

On gagne...

- Les RHD ne sont plus plafonnées à une par mois, mais une alerte avertit le hiérarchique quand le compteur dépasse « + 15 heures » ou « - 15 heures ». Attention, les « RHD » issues des déplacements restent plafonnées à 1 jour par mois.

Personnel au forfait-jours

Ce qu'on perd...

- Plusieurs notions disparaissent avec le passage au « forfait jours » : RTT, RHD, heures supplémentaires, heures écrêtées...
- Au final, le nombre de jours travaillés est en moyenne de 204 par an (ajusté en fonction des jours fériés), contre « 204 jours – x jours de RHD » actuellement.



Flash infos

- Le suivi du nombre d'heures de travail n'est plus systématique (continuer à badger pour mesurer l'impact du passage au forfait-jours n'est plus obligatoire).

- L'accord reste très flou sur la maîtrise de la charge de travail et renvoie à l'accord Qualité de Vie au Travail et à un outil non finalisé. Pour l'intersyndicale, la réponse à cette question de la maîtrise est un préalable. La proposition intersyndicale d'expérimentation a été refusée.

On a obtenu le maintien...

- La charge de travail reste évoquée, mais l'outil « de suivi » (et non « de maîtrise ») prévu pour test dès janvier 2019, n'est pas encore généralisé début avril.

- Le badgeage reste possible (**mais plus obligatoire**) pour mesurer la charge de travail

- Aujourd'hui, la moyenne (et la médiane) des jours travaillés par les cadres à temps plein, hors encadrants, est de 193 jours de travail/an à l'ADEME. Ceux qui se déplacent plus de 22 fois par an, plus de 12 heures par jour, pourront travailler moins de 193 jours/an... **s'ils survivent.**

On gagne...

- Une prime unique de 2500€ brut pour le passage au forfait-jours, étalée sur 2 ans. Mais pas d'augmentation pérenne.

Attention : la masse salariale globale étant encadrée par le ministère des finances, cette prime pour certains sera prise probablement sur l'augmentation des autres...

Compte Epargne Temps

Ce qu'on perd...

- Le salarié qui prend plus de 60 jours consécutifs de CET n'est plus systématiquement remplacé. **Les collègues apprécieront.**

On gagne...

- Suppression des conditions d'utilisation du CET sous forme de congés

- Utilisation assouplie sous forme de complément de salaire : en particulier pour 10 jours/an au lieu de 5 actuellement.

Temps partiel

Ce qu'on perd...

- La direction ne s'engage plus à compenser systématiquement les temps libérés des temps partiels par des embauches avec le risque de devoir faire le même travail en moins de journées plus longues...

- Pour le personnel au forfait-jours, la modulation en heures/jour n'est plus possible. Par exemple, ceux qui travaillent à 90% en moyenne 8h28mn/jour, 4 jours par semaine devront travailler en moyenne 4,5 jours par semaine en passant au forfait jours réduit.

- Disparition du bonus d'1 ou 2 jours de congés pour les temps partiels

On a obtenu le maintien...

- Temps partiel choisi : volontariat, automaticité de l'octroi et retour à Temps Plein de plein droit.

- Pour le personnel au décompte horaire, pas de différence avec l'accord actuel : en particulier, il est toujours possible de travailler plus de 7h50 par jour (par exemple temps partiel de 35h/semaine en 4 jours, soit 8h47 par jour)

- L'ADEME continuera d'assurer un complément de cotisations d'assurance vieillesse dues pour un temps complet pour les temps partiels de moins de 32 heures (personnel en décompte horaire).

On gagne...

- L'ADEME augmente le plafond du complément de cotisations d'assurance vieillesse des salariés à temps partiels.

Déplacements professionnels

Ce qu'on perd...

- Les déplacements professionnels ne sont plus du « temps de travail effectif ». Le temps consacré aux déplacements professionnels n'est donc plus « récupéré » mais uniquement « compensé » :

a. Financièrement à 8€ brut/jour si la journée (dont pause méridienne) est supérieure à 9 heures. Ridicule, alors qu'en 2017, pour un déplacement moyen, la rémunération du temps passé a été de 45€ brut. Temps comptabilisé et donc rémunéré ou récupéré (si pas écrité).

b. Peut s'ajouter une compensation en temps jusqu'à ½ journée récupérable jusqu'à fin du mois suivant (idem RHD aujourd'hui). Avec un maximum de 1 jour récupérable par mois.



Adhères au SNE-FSU
Pour la défense de notre outil de travail et des salarié.e.s avec des valeurs d'éthique, de solidarité et de justice. Parce que l'action syndicale s'appuie sur les moyens collectifs

