



Flash Info Ademe

Bulletin
d'information
rapide
aux personnels
de l'ADEME

15 décembre 2005

Les Délégués du personnel SNE vous informent COMMISSION DE CONCILIATION 2005

Exceptionnellement cette année, il est à noter l'amélioration de la qualité des échanges entre direction et représentants du personnel, même si très peu de cas individuels seront réglés et si de nombreux désaccords subsisteront. Cependant l'injustice et l'iniquité de nombreuses situations provoquent l'insatisfaction des salariés quant à la politique menée par la Direction de l'ADEME.

De ce point de vue, les dossiers individuels présentés, pour leur très grande majorité, sont très bien argumentés, justifiés et souvent accompagnés de pièces éloquentes. Ces demandes étaient recevables, généralement soutenues par la hiérarchie directe et les salariés « auraient mérité » d'être retenus pour une promotion.

Par ailleurs, beaucoup de ces demandes relèvent non pas de la promotion individuelle au mérite mais de la reconnaissance du travail réellement effectué correspondant à un classement dans une échelle plus élevée. Cette nécessité de « mise à niveau » est rendue impossible compte tenu des très faibles moyens alloués à la commission. Pour le SNE ces dossiers auraient du être pris en considération en priorité avant toute autre dès la 1^{ère} liste de promotions. L'exercice 2005 a encore été très frustrant car sur les très nombreux dossiers justifiés (plus de 130 demandes), très peu seront retenus.

Ce travail nous aura permis d'identifier plusieurs tendances caractéristiques de dysfonctionnements dans la politique salariale de l'ADEME ou la gestion des carrières vis à vis de plu-

sieurs catégories de personnel.

Le point sur les 180 promus initiaux en 2005 : moins de promos en DR !

■ Alors que précédemment nous dénoncions, notamment le fait que les femmes et les salariés en région sont moins souvent promus, et que la direction le reconnaissait et corrigeait la situation à l'occasion de l'établissement de la seconde liste, cette année marque un tournant car c'est la 1^{ère} fois que **les femmes ne sont pas oubliées. Elles obtiennent 58% des promotions** alors qu'elles représentent 55% des salariées. Elles rattraperont ainsi un peu du retard cumulé ces dernières années. **Les salariés en région, par contre, n'obtiennent que 43%** (comme en 2004) pour une représentation de 46%. Il en manque plusieurs à l'appel sans compter le retard cumulé par le passé ! Ce sont encore les grands oubliés. C'est la répétition année après année qui rend la situation inacceptable, sauf à ce que la direction nous explique que les salariés en région sont moins bons ! Si on regarde le détail, il apparaît que la discrimination provient de la liste 1, celle « pour changement de fonction », moins d'évolution de carrière à espérer pour les « régionaux » !!!

Le SNE a dénoncé ces faits dès l'ouverture de la réunion **et a interpellé le DRH et la DAR** pour que ces inégalités cessent définitivement et soient corrigées dès le second tour. Le SNE refera les comptes après la parution de la seconde liste et vous tiendra informés.

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 ?

Dialoguez avec nos représentants

Délégués syndicaux

Ruven
GONZALEZ
DR Centre

Arlette
PÉLISSIER
DR Auvergne

Délégués du personnel

Maud
BÉRAUD
DR Centre

André
TUEUX
DR PACA

Mélanie
CHAUVIN
Stéphane
LECOINTE
DR Bretagne

Maryse
SERVANT
Centre de Valbonne

Violaine
GRILLON
Laurence
MÉCHIN
Centre de Paris

Hervé
CHALAYE
DR Auvergne

Chantal
LENOIR
Siège Angers

Élus & représentants au CE

Sylvie
COGNERAS
Sébastien
CATALANO
DR Languedoc-
Roussillon

Alain
ANGLADE
Didier
CHÉREL
Emmanuel
THIBIER
Centre de Valbonne

Thérèse
GIORDANO
Hervé
PERNIN
Centre de Paris

Hélène
BORTOLI
Denis
MAZAUD
Siège Angers

Représentant au CA

Catherine BORGIDA
DR Languedoc-Roussillon

Le point sur les 136 dossiers de réclamation en commission de conciliation

■ Trop de dossiers (nous en avons identifiés 25 sur 136 candidats) montrent un **décalage flagrant entre l'intitulé du poste et le travail effectif du salarié**. Il en résulte souvent un classement dans une échelle et un salaire inférieur à ce qu'ils devraient être.

Le SNE réaffirme la nécessité de travailler rapidement sur la mise à jour du contenu des fiches de postes ainsi que sur leur intitulé.

■ Comme en 2004, la filière « **secrétariat** » pose un véritable problème de fond vis à vis du déroulement de carrière et montre un malaise évident. C'est la seule filière qui, dans la note « carrière des personnels de l'ADEME » (signée de Vincent DENBY WILKES le 10/12/1993), **ne propose pas de plan de carrière**. Il en ressort soit une évolution de carrière bloquée qui va à l'encontre de la volonté et de l'intérêt à la fois de certains salariés et de l'ADEME, soit une évolution progressive au fil des années vers un poste de type « cadre administratif » mais non ou mal reconnu et mal valorisé par la direction, et dont l'évolution est également plafonnée. Le SNE demande qu'une réflexion et un travail de fond soient engagés sur cette filière qui concerne tout autant les sites centraux que les régions. La filière « **gestion comptabilité** » ressort fortement cette année avec la même problématique.

■ Beaucoup de dossiers n'avaient rien à faire en commission de conciliation. Non parce que les demandes n'étaient pas justifiées mais parce qu'il est **inadmissible que ces salariés n'aient pas été promus avant**. Cette réunion de la commission était là pour « rattraper » les « oubliés ». Compte tenu des faibles moyens, c'est déjà beaucoup. Les membres de la commission ne font qu'émettre un avis, quelques fois écouté, mais au final souvent peu suivi.

■ Enfin on ne pourra que regretter que les salariés les moins bien payés à l'ADEME en échelles b, c, d soient 3 fois moins promus (5 points 1 fois tous les 12 ans) que la hiérarchie en i et j (17,5 points 1 fois tous les 3 ans). Soit un facteur 12, à ce taux, l'absence d'ancienneté est bien avantageuse.

Tableau 2004 (en attendant celui de 2005...)

Échelle	% de promus par échelle	Moyenne de points / promu	Fréquence des promotions	Soit 5 points
B C D	8%	5	12 ans	tous les 12 ans
E F	12%	6	8 ans	tous les 7 ans
G H	17%	9	6 ans	tous les 3 ans
I J	30%	17	3 ans	chaque année

La commission de conciliation demeure un rendez-vous annuel important pour les salariés (qui peuvent s'y exprimer) et pour les représentants du personnel qui y trouvent une certaine vision de la situation salariale dans notre établissement public.

Enfin, on ne peut que regretter la réelle insuffisance des moyens alloués à cette commission et aux évolutions de salaire en général. A force de voir notre pouvoir d'achat baisser année après année (au moins pour la plupart d'entre nous), l'absence de promotions durant plusieurs années est vécue par beaucoup comme une sanction, créant rivalité et conflit. On est loin de la notion d'esprit d'équipe, de mérite et de reconnaissance de la qualité du travail accompli.

Vos représentants SNE en commission de conciliation

Nous invitons tous les adémiens à [nous faire connaître leur opinion](mailto:sne@ademe.fr) sur la boîte de courrier électronique (sne@ademe.fr, sujet : "Conciliation 2005", si le lien précédent ne fonctionne pas sur votre poste).