

## Négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

### Faux départ !!!!!

Chaque année, à l'occasion de la négociation salariale la direction convoque les syndicats pour une négociation couplée sur l'augmentation des salaires ET l'égalité professionnelle.

Le 31 mai 2005, la Direction convoque les syndicats et leur remet le rapport annuel obligatoire. Ce rapport ne comporte pas les indicateurs pertinents prévus par la loi !!!!! Il est donc illisible.

Le SNE exige alors une analyse salariale comparative par métier et non simplement par échelle. La Direction répond qu'elle fournira tous ces éléments ainsi que les indicateurs *ad hoc* pour la prochaine réunion. Toutefois, avant même de fournir ces premiers éléments la Direction se permet d'ores et déjà de déclarer " *qu'il n'y a plus de groupes particuliers qui s'écartent fortement de la moyenne...*"

### STOP, hors jeu : la direction ne respecte pas les règles, la LOI !

Cela devient une habitude à chaque négociation : lors la 1<sup>ère</sup> réunion la direction ne fournit pas les éléments prévus par la loi, nous passons la 1<sup>ère</sup> réunion à réclamer tous ces éléments... et la négociation n'a pas encore commencé.

#### Leçon retenue pour le SNE :

si l'on veut faire avancer l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes à l'ADEME,

### ce ne sera pas à l'amiable.

Il existe pourtant quelques chiffres géants dans le rapport 2004, du type : les femmes qui représentent 55 % des salariés n'ont bénéficié en 2004 que de 48 % des promotions ou dit autrement, à l'Ademe 15 % des femmes ont obtenu une promotion contre 22 % des hommes. Pour l'évolution de carrière c'est la même chose mais en pire : seulement 43 % des bénéficiaires sont des femmes.

Pour en savoir plus, nous avons demandé la répartition des promotions en points.

**Mais la direction a réponse à tout, " c'est normal, c'est l'effet structure " !!!! ????????**

### Pas moyen de discuter...

### Circulez, y'a rien à négocier !!!

Nous invitons tous les adémiens, femmes et hommes, à [nous faire connaître leur opinion](#) sur la boîte de courrier électronique

([sne@ademe.fr](mailto:sne@ademe.fr), sujet : "Egalité professionnelle", si le lien précédent ne fonctionne pas sur votre poste).

# Un départ difficile...

**Après les échecs des négociations 2001, 2002 et 2003 et afin d'obtenir la signature d'un syndicat en 2004 la direction avait pris 2 engagements :**

1. « Elle s'engage à poursuivre en 2005, dans le cadre des demandes budgétaires adressées aux tutelles, un rééquilibrage du budget de fonctionnement à un niveau qui permette de financer l'ensemble des postes créés en 2001. »
2. « Elle s'engage aussi, dans le cadre des négociations de 2005 avec les tutelles sur le cadrage des augmentations salariales (RMPP), à demander une enveloppe additionnelle spécifique permettant de résorber des écarts de salaires en défaveur de certains salariés de l'agence qui apparaîtraient injustifiés après identification et discussion avec les organisations syndicales. »

**Le SNE n'avait pas signé notamment parce que ce n'étaient que des promesses qui n'engagent pas, paroles, paroles, paroles, comme dans la chanson, disions nous à l'époque.**

**Ce que contient la 1<sup>ère</sup> proposition 2005 de la direction :**

- o le budget 2005 est insuffisant pour assurer le financement des postes créés en 2001, ni dégeler les 18 postes,
- o l'affirmation qu'il n'y a plus de groupe particulier qui s'écartent fortement de la moyenne des salaires de sa catégorie justifiant des mesures particulières. Sauf peut-être les « postes à responsabilité »...
- o les salaires à l'Ademe sont inférieurs de 7 à 10 % à ceux des organismes équivalents de la sphère publique,
- o des mesures générales à 0,9 % (contre 1 % en 2004),
- o des mesures individuelles à 0,9 % (contre 0,75 % en 2004).

**Les réactions du SNE**

- o Tout d'abord et contrairement aux engagements de la direction, aucune mesure de rattrapage des disparités salariales n'est proposée cette année ni aucun moyen pour pérenniser le financement de tous nos postes.
- o Ensuite 0,9% de mesures générale feraient encore perdre près de 1 % de pouvoir d'achat aux salariés de l'Ademe pour 2005. L'inflation prévisionnelle de cette année est annoncée à 1,8 % par le ministre du budget très optimiste (malgré 1 % pour les 4 premiers mois). Cette perte viendra se cumuler à celles des années précédentes (1% en 2002 et 0,7% en 2003 et 1,1% en 2004).
- o Enfin la répartition proposée des promotions individuelles est particulièrement inéquitable. 25 salariés de la hiérarchie (3% de l'effectif) se partageraient 34% des promotions, plus du tiers des points. Sous couvert de "compenser" l'ancienneté qui n'existe pas en i et j, la direction propose de leur attribuer un bonus de promo calculée au pourcentage de salaire. Bilan, là où le salarié situé dans les échelles B à H perçoit moins de 4 points d'ancienneté tous les 2 ans, celui en i et j en perçoit le triple. Rétablissons l'ancienneté pour tous, ce sera plus équitable.

**Voici les propositions du SNE :**

1. Le SNE propose à la négociation 1,8% de mesures générales pour couvrir l'inflation prévisionnelle et ainsi simplement maintenir le pouvoir d'achat en 2005. En période de vache maigre, il convient en bonne gestion d'assurer en priorité la limitation de la perte de pouvoir d'achat de tous que seules garantissent les mesures générales.
2. Avec le petit reliquat le SNE propose en priorité d'assurer les promotions individuelles pour changement de fonction dans les services centraux mais aussi dans les DR trop souvent oubliées. Pour ce qui est des mesures individuelles au mérite, c'est simple : on n'est pas contre mais on n'en a pas les moyens aujourd'hui et on le regrette bien ! On ne distribue pas un 2<sup>ème</sup> service tant que tout le monde n'a pas encore obtenu « sa simple ration ».
3. Enfin le SNE demande à la direction d'obtenir auprès des tutelles un budget supplémentaire indispensable pour négocier un programme général de rattrapage des disparités salariales identifiées à l'Ademe (cf. étude Syndex notamment pour les femmes) et d'actualiser les fiches de poste de l'ensemble du personnel. Pour cela il peut être utilisé les excédents de masse salariale des années passées avant qu'elles ne disparaissent totalement.

**Le SNE en appelle à la Présidente pour que les obligations et engagements soient respectés et qu'un peu de raison soit introduite dans ces négociations annuelles.**