

## COUVERTURE MALADIE À L'ADEME

La couverture « maladie et accident de la vie courante » fait l'objet de l'article 8-1 de la convention de travail de l'ADEME qui prévoit « *que la rémunération du salarié est maintenue à 100% pendant 4 mois (ou 120 jours) puis à 50% pendant les 8 mois suivants(...) sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale* ».

Il y a à l'ADEME des personnels arrêtés depuis plus de 4 mois et percevant donc seulement 50% de leur salaire ce qui les met parfois en grande difficulté financière. Ces personnes sont victimes de maladies n'entrant pas dans le champ des maladies de longues durées reconnues par la sécurité sociale par exemple la dépression, qui, avec la surcharge de travail, risque de devenir de plus en plus fréquente, ou des complications après une grave fracture qui peuvent porter l'arrêt de travail au delà de 4 mois ou inciter les salariés à reprendre le travail avant consolidation suffisante.

Le SNE souhaite qu'une réflexion soit engagée avec la Direction pour que la rémunération du salarié victime de ce type de maladie ou accident soit maintenue à 100% au-delà des 4 mois prévus.

## SALAIRES 2006 ... SUITE

Suite à la demande intersyndicale argumentée, la direction a obtenu 0,8% de mesures de rattrapage catégoriel de salaire en plus des 2,5% d'augmentation 2006. Rappelons que différentes études montrent que selon les catégories, les salariés de l'ADEME gagnent 5% à 16% de moins que leurs homologues d'EPIC.

Le SNE reconnaît que même si ce n'est pas à la hauteur de ce qui avait été demandé, 0,8% est un début si on peut l'inscrire dans une démarche pluriannuelle.

Priorités du SNE pour 2006 :

- Des mesures générales pour tous en augmentation de 1,2% (notre demande initiale était de 1,8%). Faute de couvrir la perte de pouvoir d'achat de ces dernières années et l'inflation prévisionnelle 2006, cette mesure limite la régression et doit constituer la priorité salariale. La date d'application reste à fixer.
- Des mesures individuelles qui assurent tout d'abord les changements de fonction et les mises à jour des fiches de poste non contestables.
- Des mesures individuelles « au mérite » sur le reliquat. Le SNE n'est pas opposé à ce type de promotion, à condition qu'il se fasse lorsque les points précédents ont pu être assurés.

Pour ce qui concerne les mesures de rattrapage, elles doivent être catégorielles et non individualisées (plus de 200 personnes seraient concernées).

Le SNE serait d'accord pour cibler cette année les principales catégories repérées par les études et proposées par la direction, mais sous plusieurs conditions :

- Elles s'inscriront dans le cadre d'un plan pluriannuel défini ;
- Il ne sera retenu que les salaires les plus bas, les plus éloignés de la moyenne ;
- Il sera réservé une part des moyens afin de traiter les cas les plus criants des autres catégories.

Enfin le SNE restera vigilant pour que certaines catégories de salariés comme les femmes et les agents des délégations régionales ne soient pas une fois de plus partiellement oubliés durant la 1<sup>ère</sup> phase de l'exercice de rattrapage et de promotion comme ce fut le cas l'année dernière avant notre intervention.

Reste à trouver un point d'accord entre syndicats et direction ...

## Qui contacter ?

Dialoguez avec nos représentants

### Délégués syndicaux

<b>Ruven GONZALEZ</b> <i>DR Centre</i>	<b>Arlette PÉLISSIER</b> <i>DR Auvergne</i>
---	--

### Délégués du personnel

<b>Maud BÉRAUD</b> <i>DR Centre</i>	<b>André TUEUX</b> <i>DR PACA</i>
<b>Mélanie CHAUVIN</b> <i>DR Bretagne</i>	<b>Maryse SERVANT</b> <i>Centre de Valbonne</i>
<b>Stéphane LECOINTE</b> <i>DR Auvergne</i>	<b>Hervé CHALAYE</b> <i>DR Auvergne</i>
<b>Violaine GRILLON</b> <i>DR Languedoc-Roussillon</i>	<b>Chantal LENOIR</b> <i>Siège Angers</i>
<b>Laurence MÉCHIN</b> <i>Centre de Paris</i>	

### Élus & représentants au CE

<b>Sylvie COGNERAS</b> <i>DR Languedoc-Roussillon</i>	<b>Alain ANGLADE</b> <i>Centre de Valbonne</i>
<b>Sébastien CATALANO</b> <i>Centre de Paris</i>	<b>Didier CHÉREL</b> <i>Centre de Valbonne</i>
<b>Thérèse GIORDANO</b> <i>Centre de Paris</i>	<b>Emmanuel THIBIER</b> <i>Centre de Valbonne</i>
<b>Hervé PERNIN</b> <i>DR Île de France</i>	<b>Hélène BORTOLI</b> <i>Siège Angers</i>
	<b>Denis MAZAUD</b> <i>Siège Angers</i>

### Représentante au CA

**Catherine BORGIDA**  
*DR Languedoc-Roussillon*

## stressADEME ?

De nombreux indices montrent que la surcharge de travail et le stress sont en train de se développer à l'ADEME.

L'examen du bilan du CHSCT en CE du 15 mai a été l'occasion de noter la préoccupation à la fois des médecins du travail, de l'assistante sociale et des élus du CHSCT :

« Difficultés dans l'organisation du travail ; mal être au travail ; conflits ; désintérêt ; management défaillant »

« Charge forte de travail ; tensions relationnelles » ; « charge mentale importante » ; « niveau de stress important »

« Attention à la surcharge de travail. Si on s'en plaint, c'est qu'on est étreint, étouffé. »

Les élus du CHSCT notent que « les problèmes liés à la charge de travail, charge mentale ou à l'organisation du travail ... semblent empirer chaque année. »

La direction reconnaît elle-même que « le constat d'une charge de travail croissante a également été exprimé notamment par plusieurs équipes régionales »

Les élus du CE ont alerté la direction sur cette question déjà abordée par le passé et lui ont demandé de prendre toute la mesure du problème.

Plus récemment, l'examen au CE du 27 juin du bilan social et de l'accord RTT met en évidence une augmentation de la durée annuelle effective de travail, une diminution des congés et des RTT pris, un accroissement des heures écrites en fin de mois. La commission formation a aussi abordé la question.

Au titre des remèdes, tous les acteurs impliqués font des propositions : évaluation, prévention, participation de tous les acteurs, enquête, étude des facteurs de

malaise, médiation, plan d'action ...

Dans l'ADEME en brèves n°9, la Direction reconnaît, le 29 mai, la nécessité de mieux connaître les situations de travail correspondant à ces constats et le nombre de salariés concernés. Elle annonce qu'elle « va solliciter les médecins du travail, en lien avec le CHSCT, pour examiner les actions qui pourraient être menées en la matière ».

De leur côté, les élus DP du SNE ont demandé, le 18 mai, à la direction :

1. de mettre en œuvre une démarche d'évaluation et de prévention pour anticiper une altération de la santé des salariés ;
2. que la lutte contre la surcharge de travail et le stress fasse partie des actions prioritaires du plan de prévention des risques professionnels ;
3. plus globalement, que la Direction s'empare de ce sujet et mette en place, dès cette année, un plan d'action dans le cadre du futur plan de management ;
4. qu'une instance de médiation soit mise en place.

La direction se montre plutôt concernée par la question. Elle se dit prête à y travailler, par l'évaluation avec les médecins du travail et le CHSCT, par la définition d'actions à mener, mais elle est réticente à la création d'un service de médiation.

Le SNE lui demande d'agir dans le respect des attributions des différentes instances représentatives du Personnel, de prévoir une concertation préalable à la rédaction des documents et a fortiori préalable à toute décision !

En particulier, le "plan de management" qu'elle prépare actuellement à l'intention des hiérarchiques de l'ADEME, et qui doit être approuvé par le CODIR, concerne nécessairement l'organisation du

travail et les conditions de travail. Or celles-ci sont dans les attributions respectives du CE, des DP et du CHSCT. Nous demandons à la Direction d'en tenir compte.

L'heure est indéniablement à la mobilisation générale, celle affichée par la direction ne pouvant suffire, compte tenu de l'ampleur du phénomène et de la probable contradiction entre ses bonnes intentions et le credo implicite des politiques actuelles qui peut se résumer à « toujours plus avec moins de moyens ».

En premier rideau, à défaut d'instance de médiation, il faut compter sur les DP, les contacter, les solliciter dès qu'un problème apparaît. L'enjeu est de mettre en visibilité le phénomène, sa nature et son ampleur, de proposer les bonnes mesures et d'impliquer l'ensemble des acteurs concernés.

Ensuite, une enquête est nécessaire. Il doit être possible de l'engager de façon concertée entre tous les acteurs et instances concernés.

Un forum sur intrADEME permettant à chacun de s'exprimer librement de façon anonyme ou non serait un moyen de favoriser le témoignage et le débat sur l'analyse du phénomène et ses solutions.

Et pourquoi pas intégrer dans l'entretien individuel une question là-dessus ?

Sachant que pour que ça marche il faut de la confiance et elle reste encore à gagner !

*Le SNE est inquiet de l'augmentation progressive de la charge de travail et du stress. Il attend des réponses à ses propositions. Il lui paraît clair que la direction, les instances de représentation du personnel et les agents eux-mêmes doivent consacrer du temps à étudier cette question, à trouver des solutions, en sachant que des moyens seront nécessaires pour les mettre en œuvre ...*

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