

Délégués syndicaux

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

Délégués du personnel

Maud BÉRAUD <i>DR Centre</i>	Claire BONNEVILLE <i>DR Rhône Alpes</i>
Stéphane LECOINTE <i>DR Bretagne</i>	Maryse SERVANT <i>Centre de Valbonne</i>
Violaine GRILLON Laurence MÉCHIN <i>Centre de Paris</i>	Hervé CHALAYE <i>DR Auvergne</i>
	Joël GOARIN <i>Centre d'Angers</i>

Élus & représentants au CE

Sylvie COGNERAS <i>DR Languedoc-Roussillon</i>	Alain ANGLADE
Thérèse GIORDANO <i>Centre de Paris</i>	Didier CHÉREL
Caroline MAREK <i>DR Limousin</i>	Emmanuel THIBIER <i>Centre de Valbonne</i>
Michel CAIREY-REMONNAY <i>DR Franche-Comté</i>	Denis MAZAUD <i>Centre d'Angers</i>

Représentants au CA

André TUEUX <i>DR PACA</i>	Hervé PERNIN <i>DR Ile-de-France</i>
--	--

Exercice de promotions 2007 : des inégalités flagrantes

Naïvement nous pensions qu'en 2007, année de signature de l'accord d'entreprise Egalité professionnelle, notre direction serait attentive à respecter le principe d'égalité au minimum pour les catégories de salariés visées par l'accord (les femmes...) ou pour celles que nous surveillons chaque année. **Eh bien non ! Voici les points qui fâchent :**

Egalité hommes / Femmes : toujours un vœux pieux, même l'année de signature de l'accord !

Les femmes représentent 56% du personnel mais n'obtiennent que 53% des promotions et seulement 46% au mérite. Peut-on croire en particulier que les femmes soient moins méritantes ?

C'est peut-être la raison pour laquelle 70% des recours en commission de conciliation concerne des femmes. Comment expliquer qu'après avoir signé un accord égalité professionnelle, la Direction ne respecte pas l'égalité de traitement ? **La direction doit s'expliquer.** Pour respecter l'égalité il faudrait que la future liste des promus en Commission de Conciliation comporte 13 femmes sur 16 : nous verrons...

Non promus depuis plus de 10 ans, toujours plus nombreux chaque année !

En 2007, 34 salariés n'ont pas eu de promotion depuis 10 ans, ce chiffre a plus que doublé depuis 2004. Plus de la moitié des personnes n'ayant pas bénéficié de promotion depuis 10 ans au moins ont plus de 50 ans. Comment la Direction envisage-t-elle de gérer les secondes parties de carrières à l'ADEME (ex priorité de la Présidente)? Toutes ces personnes qui ont beaucoup donné à l'agence et ont acquis une certaine expertise sont traitées comme des salariés de seconde zone.

Salariés en délégation régionale moins promus qu'au siège et pas qu'un peu !

Pour la nième année consécutive, les salariés en régions n'obtiennent que 37% des promotions alors qu'ils représentent 46% du personnel. Cette année encore, il faut dénoncer cette discrimination qui touche surtout la moindre évolution de carrière (changement de fonction).

Ceci explique peut-être pourquoi 53% des recours en commission de conciliation concernent des régions. Le SNE avait demandé que ce problème soit abordé en négociation égalité professionnelle. La direction avait refusé au motif que ce n'était pas le lieu. La Direction va-t-elle prendre conscience de cette inégalité flagrante et accepter cette fois de chercher une solution à l'occasion de la prochaine négociation "GPEC" ou gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?

Pour respecter l'égalité il faudrait que la future liste des promus en Commission de Conciliation comporte 20 salariés en région alors qu'elle ne pourra dépasser 16. Impossible, le retard est trop grand !

**A l'ADEME, il ne fait pas bon
représenter le personnel
Ce n'est pas compatible avec
l'évolution normale des salaires...**

Les représentants du personnel, au sens large (DP, CE, CA, DS, CHSCT), **constituent 9% des salariés mais n'obtiennent que 2% des promotions...** Ne s'agit-il pas d'une situation de discrimination pour activités syndicales ?

Par exemple, la commission a examiné plusieurs dossiers de femmes représentantes du personnel, jugés prioritaires par leur direction mais non soutenues par la DRH et un dossier de représentant du personnel dont les commentaires du hiérarchique pourraient être considérés comme discriminatoires. Sans commentaires...

Pour respecter l'égalité il faudrait que la future liste des promus en Commission de Conciliation comporte 8 représentants du personnel sur 16. Sans espoir...

D'une façon générale,

Cette année encore, trop de dossiers concernent des salariés dont le poste occupé ne correspond pas à leur classification telle qu'elle devrait être selon la convention de travail (exemple animateur de réseau ou de secteur. Pourquoi la Direction ne veut-elle pas reconnaître les salariés dans leurs véritables fonctions ?

Et toujours **la voie sans issue de la filière secrétaires -assistantes -gestionnaires** pour laquelle la direction souhaite le moins possible d'évolution...

**Heureusement, nous avons trouvé
une très maigre consolation
pour les salariés en congé maternité
ou d'adoption**

Ils ont bénéficié de 1,55 points au titre de l'accord égalité professionnelle. Cet accord prévoit de faire en sorte qu'à la suite d'un congé maternité ou d'adoption, les salariés concernés voient leur rémunération majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues durant la durée des congés. Le SNE avait exigé que ce simple respect de la loi soit appliqué à l'ADEME. Force est de constater que la direction est restée au minimum légal.

Sans oublier que **210 personnes ont bénéficié de l'accord de rattrapage pluriannuel pour 5 à 10 points** selon les cas, même si on peut déplorer les problèmes liés au diplôme pour les personnes en D n'ayant pas Bac +2.

Pour conclure

Nous resterons attentifs aux décisions de la direction à la suite de cette commission de conciliation.

Nous souhaitons que les négociations qui vont s'ouvrir concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettent de faire avancer la gestion des carrières à l'ADEME, de valoriser les efforts des salariés et de régler les problèmes de reconnaissance des emplois réellement occupés par les salariés

**Commission de Conciliation:
Publication de la liste complémentaire
avec 16 nouveaux promus
Jeudi 06 décembre 2007**

La direction corrigera peut-être un peu la situation.

Adhérez au SNE

Pourquoi c'est important :

- Pour défendre notre outil de travail et représenter les intérêts des salariés auprès des employeurs et des acteurs de la société avec des valeurs d'éthique, de solidarité, de justice et d'engagement.

- Parce que l'action syndicale s'appuie en premier lieu sur les moyens humains mais aussi sur les moyens financiers ;

- Le fait de disposer de ressources humaines et financières propres nous garantit d'une part nos libertés d'opinion et de choix, d'autre part les moyens de notre fonctionnement ;

Contact : sne@ademe.fr