

Évolution salariale à l'ADEME : du bon et du moins bon

Ça aurait pu être acceptable !

Cette année, le cadrage général d'augmentation était fixé à 2,6 % à répartir entre l'avancement automatique, les mesures générales, une prime exceptionnelle et les mesures individuelles.

Nos propositions

À l'intérieur du cadrage « raisonnable » proposé, nous nous sommes montrés exigeants sur la répartition :

- ▷ mesures générales au moins à 1 % comme en 2007 ;
- ▷ refus d'une prime aussi faible ou sinon pour tous dont les MAD ;
- ▷ des mesures de rattrapage pour les ex-CDD en application de l'accord égalité professionnelle (les salariés embauchés à l'origine en CDD montraient un retard de rémunération).

Sur la prime, la proposition initiale de la direction, revendiquée, c'était : une prime pour les échelles C à H, rien pour les autres (I et J). **Joliiiiii...** trompe-l'œil ! Car la prime étant prise dans la RMPP, contrairement à ce qui avait été fait pour nos collègues des établissements du Ministère qui ont bénéficié, hors cadrage, de 500 € en 2007 et 250 € en 2009, les deux compartiments étaient fusibles et ce qu'on ne donnait pas aux hautes échelles en prime tombaient dans le pot commun de mesures générales et individuelles reliées à l'indice et sur lesquelles émergent fort nos collègues « gradés »... Autrement dit : du ponctuel non reconduit pour le bas peuple et de l'indiciaire acquis définitivement pour les hauts salaires.

L'ensemble des syndicats s'est initialement opposé aux propositions de la direction notamment sur la faiblesse des mesures générales, la forme et le montant de la prime exceptionnelle.

La direction a accepté finalement d'étendre à l'échelle I la prime (mais pas à J), qu'elle passe à 150 €. Mais au lieu de prendre le surcoût sur cette seule échelle, elle en tire la moitié d'une baisse des mesures générales... Autrement dit, cela impacte négativement les échelles basses qui pour le coup y perdent au change, c'est pire que la proposition précédente !

Sur les mesures générales, la direction propose 0,65 % au 15 avril, ce qui est mieux que sa proposition initiale (0,4 %) mais moins que la précédente (0,7 %) et reste loin de celle des syndicats (1 %).

Deux pas en avant, un en arrière. Au final, après consultation de ses adhérents, **le SNE/FSU ne signera pas faute d'équité suffisante (notamment vis-à-vis des bas salaires) ...** La dernière signature du SNE-FSU remonte maintenant à 2007, du temps du rattrapage.

Petit calcul sur la répartition des promotions individuelles

Si les promotions pour changement de fonction sont justifiées, leurs ordres de grandeur nous interrogent.

Un changement de fonction est 4 fois plus fréquent chez les échelles I et J que chez les C et D et « rapporte » 417 € par mois en I et J mais seulement 100 € en C et D... (pas de précipitation, ils ne seront que 4 sur un effectif de 162 pour ces 2 échelles).

Pour le mérite ... pendant que les échelles C et D vont se répartir 5 points tous les 5 ans soit en moyenne 1 point par an, les échelles I et J gagneront 29 points à chaque promo, 6 fois plus. L'absence d'ancienneté est très très bien compensée...

Arrière-plans de la prime et du cadrage annuel

Des participants au séminaire encadrement sont paraît-il à l'origine de cette idée géniale : une prime de 150 € non renouvelable et non durable pour la base et du renouvelable et durable sonnante et trébuchante pour le sommet. C'est vrai qu'en 2009, la hausse de 9,6 % pour les 10 plus hauts salaires de l'ADEME avait fait des envieux ! La direction a déjà annoncé son intention de reconduire la prime tous les ans, **mais pas pour tout le monde !** Elle avoue sans peine que ce sera pour elle un moyen supplémentaire de récompenser les agents « méritants ». Comprenez que dans la répartition mesures générales & mesures individuelles au mérite, notre direction a une inclination classique (pour un patron) à considérer que les premières sont trop fortes. Rappelons pourtant qu'il y a belle lurette que ces mesures générales à l'ADEME ne permettent même pas de maintenir le pouvoir d'achat des agents. La direction est obligée, pour justifier un maintien du pouvoir d'achat, d'inclure l'avancement automatique à l'ancienneté. Autrement dit, pour la direction, la perspective offerte au fil du temps à un agent faisant correctement son travail sans plus, se limiterait à conserver son pouvoir d'achat au même niveau toute sa vie (peu importe son expérience) ! ... L'insistance des syndicats sur les mesures générales est donc on ne peut plus légitime !

Délégués syndicaux

Ruven GONZALEZ <i>DR Centre</i>	Claire BONNEVILLE <i>DR Rhone-Alpes</i>
---	---

Délégués du personnel

Violaine GRILLON <i>Centre de Paris</i>	Maryse SERVANT
Maud BÉRAUD <i>DR Centre</i>	Walter PERSELLO <i>Centre de Valbonne</i>
Guy LAURENT <i>DR Bretagne</i>	Joël GOARIN <i>Centre d'Angers</i>

Élus & représentants au CE

Alain ANGLADE <i>Secrétaire du CE</i>	Fabienne SCHIMENOWITZ <i>DR Île-de-France</i>
Didier CHÉREL	Stéphane LECOINTE <i>DR Bretagne</i>
Laurence MÉCHIN <i>Trésorière adjointe du CE</i>	Michel CAIREY-REMONNAY <i>DR Franche-Comté</i>
<i>Centre de Valbonne</i>	Thérèse GIORDANO <i>Secrétaire adjointe du CE</i>
Denis MAZAUD <i>Centre d'Angers</i>	<i>Centre de Paris</i>

Représentants au CA

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

Bilan de l'accord de rattrapage des salaires 2006-2009...

Même si ce n'est pas parfait, l'engagement pluriannuel a été tenu

Suite à l'insistance des syndicats, la direction avait accepté une analyse comparative de nos salaires avec ceux des établissements publics équivalents. Comme on pouvait s'y attendre, nous étions en moyenne les moins bien payés. La direction a obtenu de Bercy des moyens pour ramener en 4 ans les différentes catégories de personnel à 95 % des salaires des établissements équivalents. Un accord, signé par le SNE-FSU et la CFDT, a organisé le rattrapage par catégories de personnel et par tranches d'âge en commençant par les catégories les plus éloignées de l'objectif. Les salariés situés sous la médiane de leur catégorie ont pu en bénéficier ainsi que ceux qui, bien qu'au-dessus de la médiane, se faisaient « rattraper ».

Entre 2006 et 2009, 561 salariés ont bénéficié des mesures de rattrapage. Une moyenne de 9,6 points d'indice a été donnée (soit 130 € / mois d'augmentation) avec un minimum de 5 points et un maximum de 27 points. 5 355 points ont ainsi été distribués, soit près de 1 M€.

Quelques collègues, très « en retard », ont bénéficié du rattrapage plusieurs années de suite, voire les 4 années. Enfin, pour que cette situation ne se renouvelle pas, nous avons obtenu le relèvement du niveau de salaire au moment du recrutement pour plusieurs catégories.

Si nous sommes plutôt satisfaits de ce bilan, nous avons toutefois regretté amèrement la non application des mesures, malgré nos demandes réitérées, à un groupe particulier exclu par la direction : « les salariés en échelle D inférieur à bac+2 ». Ceci est d'autant plus incompréhensible que l'expérience professionnelle équivalente au niveau de diplôme est toujours prise en compte dans nos textes internes et nos pratiques. Les autres catégories en ont d'ailleurs bénéficié dans l'exercice de rattrapage. Cela concerne essentiellement les secrétaires assistants et gestionnaires qui rencontrent souvent des freins à une évolution de carrière à l'ADEME malgré un métier qui a beaucoup changé ces dernières années comme notre enquête (SNE-CGT) de 2007/2008 l'avait montré.



Bientôt les promotions 2010 : à surveiller ...

... car le bilan des promotions 2009 est insatisfaisant !

Premier constat

Le nombre de recours en commission de conciliation diminue : 65 en 2009 et 72 en 2008 contre 120 à 140 les années précédentes. Probablement faut-il y voir l'effet de la procédure de mise à jour des fiches de poste et du rattrapage des salaires 2006-2009, qui a réglé un nombre important de situations anormales.

Pour l'équité, on n'est pas rendus !

L'égalité hommes/femmes pour les promotions n'est globalement pas respectée. Elles représentent 57 % du personnel mais ne bénéficie que de 53,7 % des promotions. La cause en est un moindre accès aux évolutions de poste et aux changements de fonction. C'était pourtant un des principaux objectifs de l'accord Égalité Professionnelle avec notamment un meilleur accès des femmes à des postes de hiérarchie.

Si traditionnellement les salariés de Valbonne et en régions sont les moins promus, cette année, seuls les régionaux restent à la traîne (ils représentent 46,4 % des personnels, mais ne bénéficient que de 41,9 % des promotions).

Nous avons un gros désaccord avec la DRH sur cette situation qui se perpétue d'année en année. La DRH considère que les agents en région sont moins mobiles géographiquement, donc devraient moins bénéficier des évolutions de poste et des changements de fonction. Le SNE-FSU considère que tout comme pour les services centraux, les régionaux doivent s'adapter en permanence aux évolutions des missions mais sans attendre des fiches de poste ou des réorganisations. De plus, la taille limitée des équipes oblige à multiplier les compétences. L'évolution de carrière devrait alors être équivalente, ce qui est loin d'être le cas. Le DEAT et les 3 nouveaux DAR sauront-ils défendre l'équité de traitement de tous les salariés de l'ADEME ?

Enfin autre classique, les représentants du personnel sont moins promus que leurs collègues et cette fois c'est le mérite qui est en cause (ces 8,6 % des salariés ne sont plus que 6,4 % des bénéficiaires de promotions...).

Ticket perdant !

En 2009, le ticket perdant perdure : **femme, représentante du personnel, en région**. À l'opposé, un petit groupe de collègues, beaucoup plus travailleurs et méritants que les meilleurs d'entre nous, est promu pratiquement tous les ans...

Nous aurons encore à cœur de rappeler tout cela à la direction lors de la prochaine commission de conciliation prévue fin novembre 2010. Il lui arrive d'en tenir partiellement compte...

Au-delà de l'agence...

Comment justifier dans une société de plus en plus riche (le PIB par habitant a-t-il jamais diminué ?) que les salariés doivent se serrer ainsi la ceinture ? Quelle est donc cette incontournable nécessité qui impose à nos gouvernants de refuser aux salariés une équitable répartition du bénéfice des points de croissance qu'ils ont permis ? Rien de bien inéluctable, juste un choix.

3 % seulement des 10 % de PIB perdus depuis 30 ans par les salariés au profit de la finance règleraient, sans coup férir, tout le coût de la réforme des retraites sans rien changer des conditions actuelles !

Ce qui est réellement en jeu aujourd'hui, c'est bien la répartition des ressources et des richesses dans la société. La réforme des retraites est une des premières véritables inscriptions dans le concret de la vie de chacun de la grille actuelle de répartition imposée par nos élites...

Adhérez au SNE-FSU : pourquoi c'est important...

- ▷ Pour défendre notre outil de travail et représenter les intérêts des salariés auprès de l'employeur 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.

Contact : sne@ademe.fr — Site Internet : <http://sneademe.objectis.net>