



TAM TAM ... NEGOCIATIONS AVRIL 2018

**Le Sne signe l'avenant à la convention de travail
ne signe pas les accords GPEC et égalité professionnelle
négocie les salaires (NAO)**

Pourquoi le Sne n'a pas signé l'accord gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC)

- Le projet impose **une trop grande part** de la démarche RH2020 que nous n'approuvons pas : négociations en 2018 de la convention de travail, du système de rémunération, de l'accord ARTT...
- Le projet consacre l'outil Reflet dans sa dernière version :
 - **Seulement 3 compétences reconnues par personne ;**
 - **Toute expérience exercée il y a plus de 2 ans est passée à la trappe** (sentiment d'amnésie des compétences acquises les années précédentes) ;
 - **Faiblesse** des approches transversales...
- La partie GPEC séniors est considérablement moins avantageuse que dans l'ancien accord :
 - Les aides à la retraite progressive sont diminuées (3200 € pour 40% d'ETP libéré contre 7600€ précédemment). La Période réduite à un an lui retire tout son sens.
 - Le dispositif minimum légal, est bien **plus souple** (entre 80 et 40% de temps partiel contre 60 à 40% pour le projet de la direction) **non limité à 1 an** et généralement **plus avantageux financièrement** que le dispositif ADEME. **La DRH refuse de faire des simulations malgré les calculs et comparatifs apportés par le Sne pour illustrer ces anomalies.**

Le Sne publiera prochainement le mode opératoire pour les salarié.e.s souhaitant bénéficier de la retraite progressive au régime légal. Si c'était « *significativement plus favorable que le régime légal* » comme le dit le Président, pourquoi ne pas l'appliquer par une décision unilatérale ? La direction le fait bien pour les aides à la mobilité !

Pourquoi le Sne a signé l'avenant à la convention de travail « emplois repères »

- Une mise à jour et une modernisation des emplois repères était nécessaire pour tenir compte de l'évolution des métiers à l'agence
- Lors du comité d'entreprise de janvier 2018, la DRH a enfin commencé à entendre quelques revendications fortes des syndicats. Notamment, elle a accepté que la commission de conciliation (avec 4 Délégués du Personnel et les Délégués Syndicaux) analyse et donne son avis sur les litiges de classement entre anciens et nouveaux emplois repères.

En conséquence le Sne a donné un avis favorable à la nouvelle cartographie des métiers même s'il regrette que certaines de ses demandes n'aient pas été prises en compte, par exemple :

- Offrir la possibilité d'être référencé sur 2 emplois repères (réalité partagée par un grand nombre de collègues, en particulier en DR)
- Clarifier les missions des rédacteurs.trices

C'est loin d'être parfait mais on avance, alors on signe...

Pourquoi le Sne n'a pas signé l'accord Egalité Professionnelle (EP)

- Le Sne avait signé le précédent accord égalité professionnelle notamment du fait de l'engagement de la direction à effectuer chaque année un rattrapage salarial et à mettre en œuvre des actions concrètes d'intégration de salariés avec handicap. Au final, le Sne regrette que les principaux engagements de la direction n'aient pas été tenus :
 - Peu de recrutement de femmes managers et salariés avec handicap ;
 - Rattrapage salarial H/F annulé 2 années sur 4, et obtenu grâce à la forte insistance en négociation salariale 2017.
- **Mise en place d'un traitement discriminatoire** : seuls les managers bénéficieront du soutien garde d'enfant lors des déplacements, comme s'ils étaient les seuls à subir les contraintes.

Négociation Salariale en cours, ça démarre mal !

Certes nous avons un cadrage inférieur à l'an dernier, mais la 1^{ère} Proposition de la direction, en lieu et place des mesures générales pour compenser l'inflation, est « d'offrir » :

- **10 € brut** pour les salarié.e.s qui n'auraient pas d'ancienneté cette année,
- **Mais 2000 € pour les managers...**

Cela préfigure-t-il l'esprit RH2020 ?

Face à l'indignation des syndicats, dès la réunion suivante la direction module ses propositions

La négociation n'est pas terminée, montrons (direction et syndicats) qu'on peut discuter.

Le Sne s'attache avant tout à défendre l'égalité professionnelle, la compensation de la perte de pouvoir d'achat et l'équité. Nous avons proposé en priorité : 0,27% pour les changements et mises à jour des fiches de postes, 0,1% pour l'égalité professionnelle (accords NAO et EP 2017) et 0,5% de mesures générales (inflation à 1%).



Pour la défense de notre outil de travail et des salariés de l'ADEME : sne@ademe.fr