



Les points positifs et négatifs de la nouvelle convention de travail

La décision de notre équipe CFDT à l'ADEME a été prise sur la base d'une analyse des points positifs et négatifs de la nouvelle convention de travail en comparaison avec l'actuelle. Voici une synthèse de cette analyse.

Les points présentés comme positifs ou négatifs ne le sont pas dans l'absolu, mais en relatif ; soit par rapport aux dispositions actuelles, soit par rapport aux propositions des parties en négociation, soit par rapport au code du travail.

<i>Chapitres de la nouvelle convention de travail</i>	<i>Les points majeurs</i>	<i>Avis ou proposition CFDT</i>
CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION, DUREE, REVISION, DENONCIATION	Entrée en application au 1/1/21. Durée indéterminée. Comité de suivi avec OS signataire prévu.	RAS : Règles communes à tous les accords.
CHAPITRE II : CONDITIONS D'ENGAGEMENT	Période d'essai non renouvelable et réduite à : <ul style="list-style-type: none">• 2 mois pour les employés ;• 4 mois pour les cadres.	RAS : Aligement sur le code du travail. Point positif : suppression du renouvellement de la période d'essai

<i>Chapitres de la nouvelle convention de travail</i>	<i>Les points majeurs</i>	<i>Avis ou proposition CFDT</i>
CHAPITRE III : CLASSIFICATION	<p>Confirmation des 34 emplois repères - ER.</p> <p>Définition de 4 niveaux d'évolution au sein de chaque ER <i>[voir annexe 5 de la convention de travail]</i>.</p> <p>Répartition des ER au sein de 7 classes (employés, classes A à D pour les ingénieurs et cadres et classes 1 et 2 pour les cadres supérieurs), chacune subdivisée en 4 niveaux.</p> <p>Une phase de raccordement des emplois actuels vers les nouveaux positionnements individuels classe/niveau, avec recours possible devant la commission de conciliation.</p> <p>Un comité des métiers pour assurer l'actualisation des emplois repères et de la cartographie.</p>	<p>Points positifs : Emplois Repères (ER) et cartographie des métiers étaient des attentes CFDT en lien avec la GPEC.</p> <p>On a obtenu la définition des règles d'évolution au sein des ER (4 niveaux)</p> <p>Recours possible pour les salariés lors du raccordement</p> <p>Point négatif : le comité des métiers reste sans représentation syndicale.</p>

<p>Chapitre IV : REMUNERATION – DUREE DU TRAVAIL</p> <p>[voir les extraits en annexe 1 à 3]</p>	<p>Définition de 4 niveaux de rémunération pour chacune des 7 classes permettant d'encadrer les salaires au sein des 28 couples « classe/niveau ».</p> <p>Au sein de chaque couple « classe/niveau » encadrement des salaires entre un « minimum conventionnel » et un « maximum indicatif ».</p> <p>Evolution du salaire selon divers dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hors NAO¹ : instauration d'une augmentation à l'ancienneté pour les classes « employés » et « ingénieurs et cadres classe A », limitée aux seuls salaires inférieurs au plafond mensuel de la sécu (3 428 € bruts/mois en 2020). • A négocier lors des NAO : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mesure catégorielle (pour certaines catégories) ou générale (pour tous) d'évolution globale du salaire ○ Augmentations individuelles <u>sur proposition du hiérarchique</u> : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour évolution du poste, des compétences acquises, sur mobilité ou pour reconnaissance des compétences, ▪ Par augmentation du salaire de base (pérenne), par attribution de primes non pérennes (pour tous les salariés) et via une part variable pour les cadres supérieurs (classes 1 et 2) ▪ Variant selon le niveau d'atteinte ou dépassement des objectifs de l'EIA et l'écart de sa rémunération au référentiel de sa classe/niveau. 	<p>Points négatifs : Le salaire n'est plus exprimé en point d'indice dont l'évolution de la valeur (quand la direction y consentait) pouvait faire progresser tous les salaires. La plage de gestion, de 50% du salaire minimum, définie entre les salaires minima et maxima au sein de chaque couple « classe/niveau » est trop importante, nous proposons 20%.</p> <p>Le salaire maximum n'est plus « qu'indicatif ».</p> <p>Abandon de l'ancienneté pour les ingénieurs et cadres des classes de B à D.</p> <p>Point positif : Nous avons obtenu une réévaluation des salaires minima des classes C et D.</p> <p>Point négatif : Les critères d'attribution des primes et promotions au mérite restent subjectifs.</p> <p>Point positif : Nous avons obtenu une réserve financière (moins de la moitié du disponible pour les promotions individuelles) pour les salariés qui atteignent leurs objectifs sans les dépasser ; de plus leur salaire évoluera de façon pérenne et non par prime.</p> <p>Points négatifs : Pour ces salariés, tous n'y auront pas droit chaque année, cela dépendra du hiérarchique. Il n'est prévu aucune limitation d'écart pour les augmentations individuelles suivant le niveau d'atteintes (conforme et exceptionnel) ; la CFDT avait proposé un écart de 1 à 4.</p> <p>Point négatif : Ce changement de structure de la rémunération va faire perdre les repères utilisés jusqu'à présent pour le rattrapage des discriminations salariales.</p>
--	---	--

<i>Chapitres de la nouvelle convention de travail</i>	<i>Les points majeurs</i>	<i>Avis ou proposition CFDT</i>
<p>Chapitre IV : REMUNERATION – DUREE DU TRAVAIL</p>	<p>Maintien de la possibilité de recours devant la commission de conciliation</p> <p>Maintien des dispositions actuelles pour les heures supplémentaires : pas de paiement, mais des repos compensateurs</p>	<p>Point positif : Nous avons obtenu le maintien des compétences et de la composition de la commission de conciliation</p> <p>Point négatif : Nous proposons d’ouvrir au paiement, sur choix des salariés, les heures supplémentaires</p>

¹ Négociation Annuelle Obligatoire qui comprend la négociation salariale

<i>Chapitres de la nouvelle convention de travail</i>	<i>Les points majeurs</i>	<i>Avis ou proposition CFDT</i>
<p>CHAPITRE V : CONGES</p>	<p>Maintien des 30 jours (6 semaines) de congés payés.</p> <p>Prise des congés sur 12 mois seulement (du 1^{er} janvier au 31 décembre).</p> <p>Congés spécial pour les salariés originaires d'outre-mer maintenu.</p> <p>Maintien des 4 jours de pont.</p> <p>Maintien des congés pour évènements exceptionnels.</p> <p>Obligation de produire un certificat médical dès 1^{er} jour de garde d'enfant malade.</p> <p>Introduction du congé sabbatique et maintien du congé sans solde, alignés sur les dispositions du code du travail.</p> <p>Congés pour formation économique sociale et syndicale, pour élection et pour mandat politique ou syndical et pour création d'entreprise maintenus selon le code du travail.</p>	<p>Point négatif : nous souhaitons le maintien des 17 mois pour prendre les CP.</p> <p>Point positif : Nous avons obtenu une mesure de dépôt automatique, sans plafond, sur le CET des jours de congés refusés par le hiérarchique quand ils sont posés entre le 15 septembre et le 31 décembre.</p> <p>Point négatif : Pour les enfants malades : non prise en compte des contraintes générées par l'obtention de ce certificat.</p> <p>Point négatif : Congé sans solde limité à 6 mois.</p> <p>Point positif : Maintien du retour sur site et dans un poste équivalent lors du retour des congés sabbatiques ou sans solde</p>
<p>CHAPITRE VI : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</p>	<p>Maintien d'un budget de 2,1% de la masse salariale, supérieur aux bases réglementaires.</p>	<p>Point négatif : Abandon du financement de la formation pour les projets personnels non professionnels (« ligne PSD » gérée par le CSE).</p>

<i>Chapitres de la nouvelle convention de travail</i>	<i>Les points majeurs</i>	<i>Avis ou proposition CFDT</i>
CHAPITRE VII : PROTECTION SOCIALE	<p>Maintien de la rémunération dès le premier jour d'arrêt maladie ou accident (pas de jour de carence).</p> <p>Pris en charge des absences pour maladie et accident (travail et vie courante) selon les dispositions du code du travail ou de notre accord prévoyance.</p> <p>Alignement sur le code du travail pour le congé paternité/adoption.</p> <p>Bonification d'une semaine, par rapport au cadre légal, des congés maternité, paternité et adoption.</p> <p>Maintien du congé parental d'éducation.</p>	<p>RAS : identique à actuellement</p> <p>Point négatif : Suppression des MA48 et refus de toutes les solutions alternatives que nous avons proposées.</p> <p>Point positif : bonification de 1 semaine des dispositions légales</p>

<i>Chapitres de la nouvelle convention de travail</i>	<i>Les points majeurs</i>	<i>Avis ou proposition CFTD</i>
CHAPITRE VIII : REPRÉSENTATION DU PERSONNEL – DROIT SYNDICAL	<p>CSE : maintien de la dotation activités sociales et culturelles au niveau de 1 ,5% masse salariale</p> <p>Section syndicale : crédit annuel de 300h/organisation syndicale, soit 900h/an pour les 3 OS</p> <p>Délégué syndical (DS) : 288h/an</p> <p>4 déplacements syndicaux/an/DS</p> <p>Représentant syndical au CSE(RS) : 240h/an</p> <p>Information syndicale : 2h/an/salarié</p>	<p>RAS : plus favorable que la législation mais équivalent à la convention actuelle</p> <p>Point négatif : réduction du crédit annuel qui est de 1041 h/an pour les 3 OS.</p> <p>RAS : reprise du Code du travail</p> <p>Point négatif : aucun moyen supplémentaire du fait de l'absence de représentants de proximité dans les sites. Nous demandons 12 déplacements/an/DS</p> <p>RAS : Code du travail</p> <p>RAS : reprise des dispositions actuelles</p>
CHAPITRE IX : COMMISSION DE CONCILIATION	Commission de conciliation avec la totalité des dispositions actuelles	Point positif : maintien intégral de ce dispositif de recours des salariés
CHAPITRE X : DISCIPLINE	<p>Sanctions : <i>idem</i> dispositif actuel en place</p> <p>Procédure : dispositions légales</p>	Point positif : retrait de la faute simple comme motif de licenciement

<i>Chapitres de la nouvelle convention de travail</i>	<i>Les points majeurs</i>	<i>Avis ou proposition CFDT</i>
<p>CHAPITRE XI : CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>	<p>Rupture conventionnelle : dispositions légales</p> <p>Préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois pour les Employés - 4 mois pour les cadres <p>Indemnité de licenciement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/2 mois de salaire mensuel de référence par année d'ancienneté dans la limite de 15 années d'ancienneté - Majoration de 30% pour les salarié.es agé.es de plus de 50 ans <p>Départ volontaire à la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/6^{ème} de mois de salaire mensuel de référence par année d'ancienneté 	<p>Point négatif : la baisse des indemnités de licenciement baisse le plancher des indemnités de rupture conventionnelle.</p> <p>Point négatif : réduction de 50% de l'indemnité actuelle de licenciement. Nous demandons le maintien de l'indemnité de 1mois de salaire mensuel de référence par année d'ancienneté.</p> <p>Point positif : calcul de l'indemnité légèrement plus favorable que les dispositions actuelles</p>

<i>Chapitres de la nouvelle convention de travail</i>	<i>Les points majeurs</i>	<i>Avis ou proposition CFDT</i>
CHAPITRE XII : DISPOSITIONS DIVERSES	<p>Mutation sans changement du lieu de travail : en cas de changement de fonction, introduction d'un « accompagnement » des salariés à la prise de poste.</p> <p>Mutation géographique : id. actuellement.</p> <p>Clarification du détachement et des MAD selon les dispositions légales.</p> <p>Suite à une mobilité vers les outre-mer, « droit de retour » en métropole, sur un emploi équivalent, après 5 an en outre-mer.</p> <p>Maintien des prêts au personnel, mais limité à 1 PMSS²</p>	<p>RAS : mais la notion est floue, sans précision de moyen</p> <p>Point positif : Ce droit de retour est maintenant inscrit dans la convention de travail</p>

² Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Annexe 1 (extrait de la convention de travail)

Article 4.8.2 : Modalités d'évolution de la rémunération

L'évolution de la rémunération prend la forme d'une augmentation de salaire de base.

Une matrice indicative de révision salariale individuelle, croisant le positionnement de chacun dans une plage de gestion de salaire et l'appréciation de sa contribution sera discutée chaque année lors de la NAO afin de déterminer l'enveloppe consacrée aux primes et celle consacrée aux augmentations des salaires de base ainsi que les montants planchers et plafonds afférents.

Chaque année, lors de la NAO sont ainsi définies :

- La part de la RMPP consacrée aux mesures individuelles au mérite (hors évolutions de poste et changement de fonction)
- Une enveloppe cible pour les mesures individuelles au mérite attribuée aux salariés dont les résultats sont conformes aux attentes définies dans l'EIA de l'année N-1. Cette enveloppe ne pourra être inférieure à un volume défini par la formule suivante :

$50\% \times \text{part des salariés dont les résultats de l'année écoulée sont conformes aux attentes} \times \text{enveloppe totale des mesures individuelles au mérite}$

Cette enveloppe permet de contrôler la répartition entre l'enveloppe attribuée aux salariés dont les résultats sont conformes aux attentes et l'enveloppe attribuée aux salariés dont les résultats sont supérieurs aux attentes ou exceptionnels.

- Pour chaque case de la matrice, des fourchettes de pourcentages d'augmentation

Exemple de matrice encadrant les augmentations de salaires de base

	contributions par rapport aux objectifs définis par l'EIA			
Positionnement dans le niveau de salaire *	en deça des attentes	Conformes aux attentes	Au-dessus des attentes	Exceptionnel
> 5%				
0 à 5%				
0 à -5%				
< -5%				
* : par rapport au salaire médian par classe et niveau				

Cette matrice indicative pourra potentiellement être définie par statut/classe.

Les pourcentages d'augmentation tiennent compte du positionnement du salarié dans la plage de gestion, du niveau de maîtrise du poste, et de sa contribution (en dessous des attentes, conforme aux attentes, au-dessus des attentes, exceptionnel) telle que définie lors de l'entretien individuel annuel mais également au regard de l'évolution du poste du salarié.

Les propositions d'augmentations individuelles des rémunérations s'effectuent par le management hiérarchique de l'intéressé, après analyse des évolutions de carrière (mobilité fonctionnelle et géographique, description de poste), de la maîtrise de poste du titulaire, du positionnement de chacun des titulaires au sein d'une plage de gestion telle que définie au présent article, à l'aide de la matrice indicative d'augmentation.

La Direction communiquera chaque année, dans le bilan des mesures salariales :

- Le nombre de salariés évalués au moins conformes aux attentes pendant les trois années consécutives précédentes qui ont eu au moins une augmentation individuelle au cours de ces trois années
- Le nombre de salariés évalués au moins conformes aux attentes pendant les trois années consécutives précédentes qui n'ont eu aucune augmentation individuelle au cours de ces trois années

Annexe 2 (extrait de la convention de travail)

Article 4.3 – Plages de gestion des rémunérations

La grille de rémunération, présentée en annexe 4, est exprimée en indice dont la valeur de point est fixée à 200€ annuels au 1^{er} janvier 2021. Elle est applicable à la date de signature du présent accord. Elle est organisée en plages de gestion

Des plages de gestion des salaires sont ainsi définies pour chaque statut, classe et niveau conformément à la grille de rémunération annexée (annexe 4). La grille sera réévaluée tous les 3 ans lors d'un comité de suivi de la Convention de travail et fera l'objet, le cas échéant, d'une procédure de révision par voie d'avenant.

...

Annexe 3 (extrait de la convention de travail)

Annexe 4 - Grille indiciaire de rémunération applicable à l'entrée en vigueur du présent accord

Valeur du point d'indice au 01/01/2021 : 200 €

		EMPLOYES	INGENIEURS ET CADRES				CADRES SUPERIEURS	
			Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	classe 1	classe 2
Niveau 1	Minimum conventionnel	112,00	140,00	160,00	164,00	184,00	232,00	312,00
	Sal. maxi. Indicatif	168,00	210,00	240,00	246,00	276,00	348,00	468,00
Niveau 2	Minimum conventionnel	124,00	156,00	176,00	180,00	200,00	240,00	336,00
	Sal. maxi. Indicatif	186,00	234,00	264,00	270,00	300,00	360,00	504,00
Niveau 3	Minimum conventionnel	132,00	164,00	192,00	200,00	220,00	260,00	360,00
	Sal. maxi. Indicatif	198,00	246,00	288,00	300,00	330,00	390,00	540,00
niveau 4	Minimum conventionnel	148,00	180,00	224,00	232,00	248,00	280,00	392,00
	Sal. maxi. Indicatif	222,00	270,00	336,00	348,00	372,00	420,00	588,00