

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018 ACCORD SALARIAL

Négocié entre :

L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie représentée par son Président, Arnaud LEROY
D'une part,

Et :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Sophie ROLANT, Nicolas NOYON, Jean-Paul GEORGES, délégués syndicaux, dument habilités ;

L'organisation syndicale SNE-FSU, représentée par Véronique LOISON, Laurence MECHIN, Ruven GONZALEZ, délégués syndicaux, dument habilités ;

L'organisation syndicale CGT, représentée par Lydia MOLINA et Didier GABARDA-OLIVA, délégués syndicaux, dument habilités.

D'autre part.

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de l'ADEME ont engagé la négociation annuelle obligatoire 2018 telle que prévue à l'article L2242-1 et suivants du Code du travail, suite à la convocation des organisations syndicales par la direction en date du 8 février 2018.

3 réunions se sont tenues, les :

15 février 2018 ;

12 avril 2018 ;

24 avril 2018.

Au terme de ces réunions, et après propositions réciproques, il a été conclu le présent accord salarial.

Article 1 - Mesures compensatrices de la réforme de la CSG

La direction s'engage à compenser intégralement les effets de la réforme de la CSG. Cette compensation prend 2 formes :

- l'augmentation de 0,1% de la valeur du point d'indice. La nouvelle valeur annuelle du point est fixée à 191.28 € à compter du 1^{er} janvier 2018

- la revalorisation de l'indice individuel de rémunération lorsque l'augmentation du point d'indice ne suffit pas à compenser intégralement l'impact de la réforme de la CSG.

Article 2 - Mesure plancher en accompagnement de l'évolution du coût de la vie

Les signataires souhaitent prendre en compte l'inflation constatée en 2017 en garantissant une progression du salaire.

Cette mesure s'applique au 1^{er} janvier 2018 de la manière suivante :

- 2 points d'indice pour les salariés dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à 200 ;

- 1.2 point d'indice pour les salariés dont l'indice de rémunération est strictement supérieur à 200.

Article 3 - Mesure automatique à l'ancienneté

Les avancements automatiques à l'ancienneté sont estimés à 0,56% en niveau et 0,55% en masse, compte tenu de l'effet report de l'année précédente.

Article 3 - Mesures individuelles

Les mesures individuelles au mérite et promotions pour changement de fonction (y compris les reports de l'année précédente) s'élèveront à 0,73% en niveau et 0,71% en masse pour l'année 2018, dégageant une enveloppe de 1746 points, répartie à titre indicatif comme suit :

- 430 points pour les mesures individuelles au mérite, dont 43 points réservés aux dossiers présentés en commission de conciliation. La date d'effet est le 1er janvier 2018 ;
- 1100 points notamment pour les changements de fonction et mise à jour de description de poste. S'agissant des changements de fonction, la date d'effet interviendra au moment effectif de la prise de poste ou de la date définie de mise en oeuvre de la réorganisation ;
- 200 points en application de l'article 2.2.1 de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle du 19 janvier 2018. L'exercice de rattrapage sera mené en concertation avec le comité de suivi tel que défini à l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle du 19 janvier 2018.
- 16 points prévisionnels en application de l'article 2.2.2 de l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle du 19 janvier 2018 étant précisé qu'en cas de rattrapage nécessaire, la mesure minimum sera de 2 points par intéressée. La date d'effet est le 1er janvier 2018.

Hormis les mesures pour les congés de maternité et garantie de rémunération des représentants du personnel, aucune mesure ne sera inférieure à 5 points.

Article 4 - Primes individuelles liées aux efforts consentis par les salariés au titre des résultats de l'exercice 2017

Une prime forfaitaire de 180 € brut sera accordée à chaque salariés présent durant toute l'année 2017 et encore en poste au 1^{er} juin 2018

Article 5 - Primes individuelles liées à un travail collectif ou individuel

La prime individuelle accordée à titre de reconnaissance d'un travail individuel ou de participation à un projet collectif ne sera pas attribuée en 2018. L'ensemble des salariés ayant contribué aux bons résultats 2017 de l'Ademe. Le montant de cette enveloppe viendra abonder la prime prévue à l'article 4.

Article 6 - Commission de conciliation

Dans le cadre de l'article 3.8 de la convention de travail, les contestations éventuelles des salariés seront examinées par la commission de conciliation qui formulera un avis à l'intention du Président préalablement à sa prise de décision.

A cet effet, il est mis en réserve au minimum 43 points qui correspondent à environ 10% de l'enveloppe prévue pour les mesures individuelles au mérite.

Article 7 - Part variable applicable aux directeurs et directeurs adjoints

L'ADEME entend conforter le principe mis en place en 2012 d'une part variable annuelle en fonction des résultats. Malheureusement compte du cadre budgétaire restreint et des efforts demandés à l'ensemble des acteurs en vue de réduire la dette publique, cette mesure ne sera pas appliquée en 2018. Le montant de cette enveloppe viendra abonder la prime prévue à l'article 4

Article 8 – Consommation de l'enveloppe salariale 2018 et réaffectation

Compte tenu du caractère prévisionnel de l'impact de certaines mesures et afin d'assurer l'emploi le plus optimal possible de l'enveloppe salariale 2018 affectée à l'agence, le solde constaté après traitement des différentes mesures pourra être utilisé pour compléter l'enveloppe réservée à la phase de conciliation précisée à l'article 6 du présent accord, ceci bien entendu dans la limite du cadrage salarial autorisé en 2018.

De la même manière, l'éventuel reliquat de la part variable tel que prévu à l'article 7 du présent accord sera utilisé pour compléter les primes prévues à l'article 4.

Article 9 – Entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition suivant sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature

A l'issue dudit délai, cet accord sera déposé en deux exemplaires (dont une version originale et une version électronique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, unité territoriale du Maine et Loire.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Fait à Angers, le

Le Président de l'ADEME