

Le SNE a signé le nouvel accord « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels »

Les 3 syndicats ont signé la GEPP cet été. Contrairement à l'ex GEPC de 2021, qui était un panel d'outils au service de la DRH ([Plan d'Action unilatéral GPEC](#)), la GEPP apporte de réelles solutions concrètes aux salarié.es. Dans le cadre contraint du nombre d'emplois affectés à l'ADEME, cet accord permet d'offrir des nouvelles possibilités aux salarié.es pour améliorer leur parcours professionnel. Pour les adhérent.es du SNE, l'accord présente plus d'avantages que d'inconvénients, notamment sur les points critiqués de

Les nouveautés et points forts de cet accord

- Un plan d'action pour améliorer la **transmission de connaissances** lors des départs (y compris pour les changements de poste en interne).
- Une reconnaissance inscrite dans l'EIA du **temps consacré à l'accueil des (nombreux.ses) nouveaux et nouvelles** et du temps de **préparation et d'animation sur les formations internes** (journées techniques, café doc, etc.)
- Des mesures encourageant la **mobilité interne** (primes). Néanmoins, pour celles et ceux qui ne souhaitent ou ne peuvent pas être mobiles, on rappelle qu'un parcours de carrière, via les actualisations de poste, est possible (l'accord reconnaît l'enrichissement des responsabilités et des compétences des salarié.es – *pour une agence d'expertise, c'est bien 😊*)
- Mise en place d'une **revue des mobilités** pour faire quelque chose des souhaits de mobilité exprimés par des salarié.es en entretien professionnel
- Valorisation de l'expérience acquise en **lettre de mission interne**
- Suite à une demande des syndicats, les **entretiens professionnels** sont remaniés pour que les salarié.es puissent être mieux suivis par les RH : passage d'une fréquence minimale de 2 à 3 ans (pas d'intérêt identifié à toujours avoir des entretiens tous les 2 ans), avec l'assurance que la DRH réalise au moins un entretien professionnel tous les 9 ans. A noter Les salarié.es restent libre de demander lors de leur EIA un entretien professionnel mené par la DRH, avec possibilité de refus de la DRH en cas de surcharge (comme actuellement). A noter aussi la possibilité de réaliser son entretien professionnel avec un autre manager de la direction.

Les points de vigilance

- La GEPP ne s'est pas beaucoup inquiétée de la **perte de sens** exprimée par les salarié.es : des premières pistes sont proposées (formations, évolutions de poste...) mais l'enjeu dépasse ce seul accord : le SNE restera vigilant sur les futurs échanges avec la direction à ce sujet
- Vigilance sur les **postes partagés** : la diffusion d'une doctrine est prévue dans le cadre de l'accord, mais on ne connaît pas le contenu à l'avance
- La transmission des connaissances pour les profils les plus stratégiques va reposer sur la **cellule de gestion des connaissances**, qui dispose de peu de moyens humains. Le suivi par la DRH des transmissions de connaissances réalisées ne concerne pas les intérimaires et CDD courts : possible manque de visibilité.



Les regrets

- **L'adéquation des moyens aux missions** n'a pas fait partie des discussions pour cet accord (du fait du plafond d'emploi) ce qui a limité l'ambition des mesures, notamment pour les contrats précaires
- Faible engagement des RH pour faire plus d'**entretiens professionnels**, mais leurs moyens humains ne le permettent pas.
- Pas de reconnaissance de la **mobilité au sein de différents pôles en DR** → iniquité entre sites centraux et DR

Adhérez au Sne-FSU

Adhérer à un syndicat c'est participer à des choix collectifs.
Le Sne défend les salarié.es et nos missions.
Le Sne travaille de façon collégiale, démocratique et transparente.

Les représentant.es du personnel sont également là
pour porter vos questions auprès du CSE.
N'hésitez pas à nous les poser soit directement, soit sur sne@ademe.fr.
Au besoin, nous reviendrons vers vous pour éclaircir vos interrogations ou
formaliser la question.