



TAM TAM SNE DP JANVIER 2019

EIA – préparation

La direction des ressources humaines peut-elle rappeler sur quelle page d'OscARH le salarié peut accéder aux anciens EIA et avec quel navigateur il est possible d'ouvrir le pdf ?

« Désormais chacun d'entre nous pourra déclarer ses compétences à partir de son portail OscARH ».

La DRH peut-elle indiquer précisément la manière de procéder pour :

- Accéder à la présentation PowerPoint du webinaire, voire à l'enregistrement d'une réunion sur les EIA pour les salariés qui n'auraient pu la suivre ?
- Connaître le champ de toutes les compétences qui seront analysées dans l'EIA ?
- Déclarer ses compétences à partir du portail OscARH ?

Réponse : Le **Compte-rendu de l'EIA est disponible sur OscARH; l'emplacement, toujours le même, va être rappelé : [Mes données contractuelles/ Documents archivés /documents contractuels : EIA](#)**

Il est désormais téléchargeable et sur Internet explorer et, en principe, sur Mozilla.

La bibliothèque des compétences est disponible sur Intrademe / ressources humaines.

Concernant la déclaration des compétences, le lien sur EIA n'est pas encore utilisable depuis OscARH.



Le Compte-rendu de l'EIA apparaît dans les « données contractuelles », et non comme d'aucuns l'imaginent, dans le « parcours professionnel ».

Et pour vous permettre de gagner quelques jours, la bibliothèque des compétences est accessible à travers le lien :

https://collaboratif.ademe.fr/upload/docs/application/pdf/2019-01/bibliotheque_compétences_2019_v2.pdf

EIA – suivi

La procédure de l'EIA subit un très profond changement au regard des repères de compétences et de répartition de la charge de travail.

Des indications sur l'évolution de cette charge de travail pourront être apportées de façon unilatérale par le hiérarchique.

La Direction peut-elle confirmer que :

- le compte-rendu de l'EIA, seul document approuvé et signé par le salarié et par le hiérarchique, sera non seulement « historicisé » en tant que version finale mais laissé à disposition du salarié sur OscaRH ?
- toute modification, comme par exemple la charge de travail apportée unilatéralement par le manager, sera enregistrée sous un nom différent du compte-rendu EIA dans sa version définitive ?
- L'information de l'existence de ce nouveau document sera automatiquement portée à la connaissance de l'agent par courriel ?



Réponse : Oui, il est bon de rappeler que l'EIA restera toujours en archivage et ne sera pas modifiable. Il n'est pas question, jamais, d'unilatéralité : la saisie doit être le résultat d'un échange ; s'il n'y a pas d'accord (ou s'il y a malentendu) sur la ventilation de la charge de travail, l'EIA n'est pas signé. L'EIA est conservé et en cas de modification de la charge de travail (passage à temps partiel ou à temps plein), celui-ci fait l'objet d'un ajustement de façon concertée. Fruit de ce dialogue, le nouveau document est porté pour l'instant à la connaissance du salarié par courriel.

Conditions de travail en direction régionale fusionnée et EIA

A la question 5 du SNE de novembre 2018, portant sur les conditions de travail dans les directions régionales fusionnées, la Direction a indiqué qu'il s'agissait d'un « fonctionnement "normal" d'une direction » et qu'il n'est prévu aucune poursuite de l'étude des Impacts Humains en précisant que « l'EIA peut être un moment pour identifier les difficultés et les faire remonter à la direction ».

Quelles sont les personnes à la DRH qui vont prendre connaissance des comptes rendus d'EIA des régions concernées et assurer le suivi de la résolution des dysfonctionnements, « difficultés », révélés ?

Réponse : la direction confirme qu'il s'agit bien d'un fonctionnement normal. L'EIA ne reste pas lettre morte et sa consultation (notamment les synthèses et conclusions, ...) permet une supervision de la situation de tout un chacun. Le cas échéant, un appel à la vigilance sera effectué, en cas de difficultés avérées, en concertation entre la personne en charge à la DRH, le DAR et le DR concerné. La DRH a d'ores et déjà les moyens de cette vigilance. A noter que ce suivi sera plus aisé avec les futurs EIA.

Mais...on ne se sait toujours pas qui est la personne en charge à la DRH !



Conditions et ambiance de travail en DR PACA

Retour sur la question n°16 de décembre 2018 posée en séance par la CGT, indiquant que divers signaux d'alerte s'accumulent en DR PACA depuis plusieurs années.

Ces signaux témoignent de dysfonctionnements répétés dans le management régional de l'équipe :

- Arrêts de travail multiples et visiblement pour des syndromes de type RPS (burn-out, fatigue, dépression),
- Nombreux congés longue durée,
- Plusieurs départs en retraite sans pots de départ,

- Sentiment d'inégalité de traitement et de valorisation du travail réalisé, entre les salarié.e.s (certains.e.s déplorant même une accumulation de mails ou de propos à caractère déloyal ou malveillants,
- Tentative d'entrave à l'action syndicale nationale.

Pourrions-nous connaître le résultat des investigations de la DRH sur des méthodes de management vécues comme brutales par une bonne partie de l'équipe de DR PACA ?

Plus globalement, la Direction a-t-elle conscience de la violence que représente, pour ses salarié.e.s sur l'ensemble des implantations de l'Agence, le fait de minimiser ou de choisir d'ignorer les signaux de crise que lui adressent des agents soucieux de fournir un travail de qualité ?

Réponse : La direction note que cette question est difficile, que sa formulation semble manquer de nuance, que son écriture ne participe pas à l'apaisement de la situation et sous-entend des a priori de conclusion quelque peu hâtive.

Mais elle ne remet cependant nullement en cause notre rôle d'alerte.

Elle mentionne toute fois que les informations recueillies ne valident pas la situation décrite et précise que les investigations vont se poursuivre. Une visite de la direction et du CHSCT en présence de la médecine du travail est programmée le 30 mars.

La direction rappelle que des échanges directs avec la DR ont déjà eu lieu.

Elle reste pour l'instant dans une phase d'investigation et a néanmoins entamé une démarche d'apaisement.

Nous voilà rassurés !



Carte de vœux

La carte de vœux ADEME pour 2019 précise : « vous avez dans les mains la seule carte de vœux réutilisable ». Peut-il être précisé ce qui est réutilisable dans cette carte de vœux, qui fait malgré tout état de l'année 2019 ? La version papier indique l'adresse de l'ADEME qui se situe à Montrouge. Le siècle social a-t-il changé ? Pourquoi sur Intrademe les vœux sont-ils formulés avec un autre visuel ?

Réponse : La carte de vœux est bien réutilisable puisque figure la mention « ...pour 2019 et après » ! La diffusion de cette carte fait suite à un courriel du président envoyé depuis le siège parisien le 19 décembre auprès des salariés, d'où la mention de l'adresse à Montrouge.

La carte de vœux qui figurait sur Intrademe est de l'initiative des gestionnaires du site !

Elle a été retirée.

Domage : il est vrai qu'elle ne donnait pas de leçon, juste une impression de fête et de partage. C'est vrai, ces petites étincelles ne sont pas du tout « environmental friendly »



Formation interne et DIF vs CPF

Les heures de certaines formations internes sont imputées au total des heures du DIF/CPF sans que le salarié concerné n'en soit informé.

Quelles sont précisément les règles d'attribution et de décompte ?

Pourquoi ne pas l'indiquer aux salariés ?

Réponse : La direction rappelle au préalable qu'il n'est plus question d'heures DIF (droit individuel à la formation), mais de CPF (compte personnel de formation).

Ce compte fonctionne avec le n° de sécurité sociale et ne peut être activé que par le salarié. Il est abondé tous les ans même s'il n'est pas activé.

Il doit être activé par le salarié si ce dernier veut connaître ses droits dans le cadre d'un projet.



En revanche, il n'est pas possible que l'employeur y accède sans l'accord du salarié.

Autrement dit : La direction demande aux personnes concernées de se manifester auprès d'elle.

Et pour vous simplifier la vie, le lien de téléchargement : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

Formation Module changement de comportement

Ce message a été envoyé aux groupes suivants : FORM'ACTION - Participants, FORM'ACTION - Experts conversations, FORM'ACTION - Réfèrent formation, FORM'ACTION - Chargées de projet formation externe, FORM'ACTION - Référénts EIE DR, FORM'ACTION - Directeurs régionaux référents Formation

Certaines personnes ont reçu un avis de formation « changement de comportement ».

Qu'est-ce qu'un « expert conversation » ?

Qui sont les directeurs régionaux « référents formation ». S'agit-il de formation Interne ou externe ? Quelles seront les missions confiées aux deux nouveaux profils de public cités ci-dessus.

Réponse : Ce module est proposé par la Formation externe à tous les inscrits dans FORM'ACTION.

« Experts conversations » figure dans la nomenclature du site mais elle n'est pas utilisée et ne comprend donc aucun inscrit. Quand une DR ne dispose pas d'un référent formation, c'est le DR qui endosse le rôle de référent et qui reçoit par conséquent les informations.

Pas « d'expert conversation » à l'agence : nous l'avons échappé belle... !



Nous, représentants du personnel, mettons tout en œuvre pour préserver des conditions de travail décentes pour tous les adémiens.

C'est maintenant qu'il faut agir, dans très peu de temps, il sera trop tard.

Merci de votre soutien.



Prochaine réunion des DP le 21/02.

N'hésitez pas à faire remonter vos questions (anonymes) **maximum une semaine avant** aux représentants DP du SNE suivants :

christine.faure@ademe.fr ; maud.beraud@ademe.fr ; sebastien.catalano@ademe.fr ; herve.chalaye@ademe.fr ;
violaine.grillon@ademe.fr ;
guy.laurent@ademe.fr ; veronique.loison@ademe.fr ; walter.persello@ademe.fr ;
fabienne.schimenovitz@ademe.fr