



TAM TAM SNE DP

OCTOBRE 2019

Ce que dirait un EIA, si on l'écoutait

Une direction régionale en souffrance depuis de longues années fait l'objet actuellement d'une mission de l'Inspection générale avec entre autre mandat, celui d'analyser « différentes particularités de fonctionnement » dont « a été récemment informé » le Président. Derrière cette qualification au demeurant diplomatique, se cache la réalité d'une équipe en souffrance exprimée depuis des années notamment au travers des EIA des salariés.

Au mois de novembre 2018, nous interrogeons (question n°5) la DRH sur les dysfonctionnements de certains sites. La réponse fut : « L'EIA peut être un moment pour identifier des difficultés et les faire remonter à la direction ». Il semble que certains signaux pourtant forts n'apparaissent toujours pas dans les radars de la DRH...



N'y aurait-il pas lieu à ce que le formulaire des EIA intègre également des critères de qualité de l'entretien ou de vie au travail ? Ces items, non purement rédactionnels, permettraient une exploitation croisée des données et d'alerter la DRH sur des dysfonctionnements dans des équipes.

Par exemple, une petite case « d'accord/pas d'accord » sur le rendu de l'EIA, ou un critère quantitatif d'évaluation du fonctionnement de l'équipe par le salarié, ne permettrait-elle pas une extraction rapide qui orienterait l'équipe lectrice vers un examen qualitatif ?

Réponse :

La DRH essaye de résoudre les situations problématiques et les difficultés dont elle a connaissance. Avec le processus de l'EIA, le hiérarchique et le salarié sont aussi invités à s'exprimer pleinement et à faire part de la qualité du dialogue. La signature (ou non) de cet exercice est aussi un indicateur.

Ou l'art d'éluder une question, notre demande portait sur la modification de la structure même de l'EIA, permettant une lecture rapide et un repérage des situations difficiles....

Ce que ne dit pas un EIA

Les retours de la médecine du travail, de l'assistante sociale, de la psychologue et les enquêtes annuelles sont anonymes.

La direction peut-elle alors nous préciser sur quels éléments elle se base actuellement pour examiner plus précisément certains EIA :

- les remontées des managers sur quelques personnes ?
- les remontées des instances du personnel ?
- les fautes simples, graves ou lourdes des salariés ?
- un nombre élevé et constant d'arrêts de travail dans une équipe ?

Réponse :

La réponse est dans la question, tous ces paramètres font effectivement l'objet d'une attention particulière de la DRH

Des faits, rien que des faits. Ok, alors allons-y !!!!



Véhicule de service ou de fonction ?

La Direction avait confirmé (décembre 2013) que les voitures de service doivent bien évidemment être utilisées à titre professionnel, sauf exception validée par le SMG, ou le Directeur Régional pour les DR, et qu'elle ferait les rappels à l'ordre nécessaire le cas échéant.

Or, il apparaît que certains hiérarchiques continuent d'utiliser les voitures de service comme des véhicules de fonction, par exemple pour les trajets quotidiens domicile travail.

Est-ce une mesure qui, ajoutée à la prime, « permet aux salariés de bénéficier d'un encadrement plus performant » (comme exprimé dans la réponse de la direction à la question n°3 du SNE en septembre 2019) ?

Réponse : L'utilisation des véhicules de service à des fins personnelles par exemple pour rentrer chez soi, fait partie des questions déjà posées par toutes les instances. La procédure a été allégée et a fait l'objet de circulaires. Les véhicules peuvent être considérés comme des « véhicules de service » à l'occasion par exemple, des réunions de représentation des directeurs. Néanmoins, un usage régulier peut être considéré comme un avantage en

nature ; c'est donc le caractère récurrent qui pourrait être sanctionné.

La distinction existe bien.



Tickets restaurant

Les tickets restaurant sont-ils effectivement décomptés pour tous les salariés de l'ADEME même lorsque les notes de frais sont remises au-delà du délai de 3 mois indiqués dans le guide des frais de mission ?



Réponse :

La DRH confirme que c'est la note de frais qui fait foi. Elle rappelle également l'obligation faite aux gestionnaires concernées de refuser les états de frais émis au-delà du délai des 3 mois.

C'est très clair maintenant. On verra si c'est respecté

Le mythe de Shiva

Tous les cadres étant désormais équipés d'un ordinateur portable, il s'avère que la pratique d'apporter son ordinateur en réunion s'est généralisée.

Si la présence d'un ordinateur pour la projection de documents, et éventuellement d'un autre pour la rédaction d'un compte-rendu en direct va de soi, celle d'autres écrans semble nuire aux bonnes pratiques de réunions « présentielles ».

L'attention des participants, qui se concentrent sur leurs mails, les urgences, le traitement de dossiers en cours ou en retard et qui de ce fait ne se regardent pas ou peu, est détournée.

Cela ne peut que nuire à la qualité de la réunion.

Cela reporte dans le temps les échanges et les contributions que devait générer la réunion.

Shiva est un mythe et on ne peut faire plusieurs choses à la fois sauf certaines mamans avec leurs petits. Ne serait-il pas bienvenu que la direction édite une charte « de bon comportement en réunion » au bénéfice de l'intelligence collective ?

Réponse : Au préalable la DRH rappelle qu'il y a aussi des salariés non cadres dotés d'ordinateurs portables. Elle partage globalement le constat fait ci-dessus.

Elle signale d'ailleurs que dans des réunions (Comex, certaines instances de directions) les ordinateurs portables ne sont plus autorisés en dehors de la prise de notes et de l'intervenant. Pour autant, elle n'envisage pas la généralisation de cette pratique et rappelle qu'il appartient à chacun de faire preuve de respect.

A ce jour, la DRH ne souhaite pas proposer une « charte de bon comportement en réunion ».



Nous 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.



N'hésitez pas à faire remonter vos questions (anonymes) 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