



TAM TAM SNE DP

SEPTEMBRE 2019

Difficultés pour commenter/évaluer son EIA et son Entretien Professionnel :

Un salarié d'une Direction Régionale a déploré ne pouvoir commenter et évaluer son EIA et son EP. Sans réponse de son manager de proximité, il a sollicité la DRH, avec pour unique réponse que seul le « projet de compte rendu » d'entretien était ouvert et que cette campagne était maintenant terminée. Circulez !



Il s'avère que plusieurs salariés de cette DR ont rencontré les mêmes difficultés, et certains confessent même avoir signé leur entretien par **dépît et résignation**. Afin que ces entretiens restent un espace de dialogue et de bilan partagé, la DRH pourrait-elle rappeler aux salariés comme aux managers et vérifier le bon fonctionnement de la procédure de passage d'un « projet de Compte Rendu » à la version à signer ?

Réponse : Il y a déjà eu des rappels sur la procédure des EIA. Le manager puis le salarié ne peuvent mettre de commentaires qu'au « **statut projet** ». En cas de problème le manager doit revenir en mode projet pour réouvrir l'accès au commentaire. Si le problème perdure contacter le Service Gestion du Personnel. Un rappel sera fait.

Soyez vigilants, faites remonter les dysfonctionnements

Vigilance ...

A la question DP n°12 du 25/04/2019 sur la lecture que la DRH fait des EIA, il a été répondu qu'il convient de rappeler que chaque rubrique renseignée dans l'EIA peut être directement consultée ou requêtée. Les contenus des EIA sont donc intégralement disponibles et exploitables ». Comment sont-ils réellement exploités quand ils le sont ? Qu'en est-il par exemple de signaux de souffrance exprimés au travers de plusieurs EIA d'une même équipe ? Est-ce que les requêtes permettent ce type d'analyse collective ?

Réponse : Les rubriques sont requêttables, mais il n'existe pas d'outil pour les verbatims (texte libre). Le SGP n'a pas les moyens humains de lire tous les EIA.

Quand des signaux remontent, ils consultent les EIA.

Mais qu'est-ce qu'un signal pour le Service Gestion du Personnel



Egalité de traitement ...pour certains !

Dans cette période de privation financière et alors qu'il n'y aura AUCUNE mesure générale cette année encore, la direction instaure pour 2019 une prime de performance et de responsabilité (jusqu'à 3000 euros) dont les critères d'attribution portent sur la réalisation des EIA et les échanges sur la QVT.

Cette prime sera-t-elle en fait attribuée sans distinction à tout l'encadrement hiérarchique, y compris ceux qui ne sont plus en fonction ?

Réponse : Les hiérarchiques qui ont quitté leur poste ne percevront pas de prime.

Le montant de la prime repose sur l'évaluation de paramètres individuel et collectif (EIA, formation, réunion QVT, atteinte des objectifs opérationnels etc..)

Cette mise au point ne manque pas d'intérêt, il serait intéressant de connaître le pourcentage des managers ayant rempli toutes les cases.

PAS DE MÉPRISE.
NOUS SOMMES
POUR UN
MONOLOGUE
CONSTRUCTIF
QUI AILLE DANS
LE BON SENS:
LE NÔTRE.



Déplacement en télétravail :

Dans l'Article 3.2 de l'accord télétravail actuellement en vigueur (https://collaboratif.ademe.fr/jcms/prod_1908400/accord-entreprise-teletravail-consolide-avril-2019), il est écrit :



« En cas de déplacement professionnel sur une journée prévue en télétravail, le salarié aura la possibilité de démarrer ou de terminer sa journée de travail en travaillant à domicile afin d'optimiser son temps de travail. »

Comment fait-on pour déclarer à la fois cette journée en déplacement et en télétravail ?

Dans le cas de figure « déplacement et télétravail » comment être couvert en cas d'accident professionnel pendant le déplacement ?

Toujours dans cette situation comment déclarer ses heures de travail comme un déplacement sans l'intégrer à l'horaire forfaitaire télétravail ?

Réponse :

- Télétravail et déplacement sont compatibles sur une journée à déclarer via OsaRH. La direction vérifiera la faisabilité technique de les déclarer ;
- Pour la CPAM en cas d'accident, il y a présomption de situation de travail.

Y aurait-il un doute ??? c'est tout de même un déplacement professionnel

**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 jeudi 24/10/2019.

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