



TAM TAM SNE DP AVRIL 2018

- **Période de grève des transports**

Pendant les grèves, la direction autorise les salarié.e.s à télétravailler mais ne met pas d'ordinateur portable à disposition des gestionnaires pour exercer leur activité. Il leur est donc obligatoire de se déplacer par leur propre moyen, sur de plus longues distances.

Serait-il possible que dans ces conditions exceptionnelles, les frais supplémentaires engagés soient remboursés sur justificatifs ?

Réponse :

A titre tout à fait exceptionnel pour les gestionnaires, il doit être possible d'utiliser un portable en libre-service.

La direction n'a pas à gérer les problèmes de grève et n'est donc pas en mesure de rembourser ce type de frais mais propose un aménagement sur l'organisation du temps de travail.

Une note sur les mesures concernant l'organisation du travail dans les situations exceptionnelles est en cours de validation auprès de la direction.

Autrement dit : nous restons dans l'attente – fébrile ! – de ces dispositifs adaptés aux cas exceptionnels.

- **Dans la rubrique Professionnalisation des achats - Création de postes de rédactrices. teurs**

- **Modalités de recrutement**

Les services et les DR nous alertent sur les conditions et les effets de la création des postes de rédacteur.trice.

L'échéance approche : 1er octobre 2018 : obligation de saisie de toutes les consultations dans le logiciel PLACE.

Fin mai 2018 : liste des 20 à 30 personnes qui seront formées au logiciel et aux dossiers de consultation.

Il vient d'être demandé aux directions de désigner les personnes qui pourraient être rédacteurs.trices pour une réponse dans 4 semaines.

Or l'information n'est pas toujours diffusée dans les équipes.

Réponse :

Ce sont les directions exécutives qui sont en charge de ce chantier. Elles feront le choix des candidatures en concertation avec l'encadrement.

Il s'agit d'un processus de recrutement interne.

Autrement dit : cela augure une avalanche de questions sur ce point pour la prochaine réunion des DP.

- **Fonctions nouvelles ou transformées**

- Quel sera le contenu de la fiche de poste (nouvelle ou mise à jour ?)

Réponse :

Elle sera appelée à évoluer en fonction de chaque fiche de poste existante.

- Quelle sera la plus-value pour les rédactrices.teurs en terme d'intérêt dans le travail ?

Réponse :

Ils deviendront les référent.e.s en matière d'actes administratifs liés à la commande publique. L'ensemble du processus sera présenté au CE et au CHSCT. L'objectif est de rationaliser l'organisation du travail.

- Y-aura-t-il une évolution de poste et un passage à l'échelle supérieure ?

Réponse :

Au cas par cas.

- La formation sera-t-elle centrée sur l'outil PLACE et les clauses juridiques ou sera-t-elle élargie aux besoins spécifiques de certaines directions ?

Réponse :

Elle sera centrée sur la commande publique.

- La direction a-t-elle conscience qu'à côté de la promotion de 20 personnes, plus de 200 autres personnes seront dépossédées d'une partie de leurs compétences, du sens de leur travail et coupées des échanges constructifs de l'amont ?

Réponse :

Il s'agit de créer un réseau de compétences spécifiques, qui permette aux autres salarié.e.s de se concentrer sur leur cœur de métier.

Une étude prospective sur l'évolution des métiers futurs (rédacteur / acheteur) est prévue.

➤ **Effectifs**

20 à 30 personnes pour les 3 directions exécutives (DESRI, DEP, DEAT), la DICO, les RH et le SG. Ces effectifs sont extrêmement modestes pour un périmètre très important présent et surtout futur.

- Sur quelle base a été établi ce chiffre ?

Réponse :

Compte tenu qu'environ 800 marchés sont notifiés sur une année, cette estimation se base sur une démarche d'amélioration continue.

- Quelle sera la clé de répartition des effectifs entre les directions et les sites ?

Réponse :

Chaque direction analysera la demande et la ventilation s'opérera en fonction des besoins. Présentation en Comex.

- Qui prendra en charge les 50 % de gestion que ne pourront effectuer les rédactrices.teurs ?

Réponse :

C'est une question qui relève de l'organisation globale de chaque équipe.

- Comment seront gérées les fins d'années toujours lourdes ?

Réponse :

En principe cela devrait s'améliorer. Un accompagnement avec un CDD pour la gestion sera toujours envisageable.

➤ **Impacts pour les autres parties prenantes**

La.le. rédactrice.teur sera un intermédiaire supplémentaire dans la chaîne d'action : ingénieur, coordinateur, rédacteur, gestionnaire....

- La direction a-t-elle conscience qu'outre l'impact sur les gestionnaires,
 - Les instructeurs seront confrontés à une rupture dans la gestion de leurs contrats entre l'amont et l'aval ?

Réponse :

Il ne s'agit pas d'une rupture mais d'un renfort. Chacun, en fonction de l'organisation de son équipe pourra continuer à travailler sur le cahier des charges.

- Les prestataires rencontreront - ils eux aussi une rupture entre la contractualisation et le suivi du contrat ?

Réponse :

Normalement pas de mise en difficulté auprès de nos partenaires. La séparation entre marché et suivi de contrat se pratique déjà.

- La direction a-t-elle déjà demandé au prestataire de créer dans CFA le champ rédacteur nécessaire à la saisie du contrat en addition du nom de la - du gestionnaire qui en assurera le suivi ?

Réponse :

Cela n'a pas encore été envisagé. Cette opportunité reste à étudier.

Commentaire : Ce n'est pas une opportunité, mais une obligation pratique. Le nom de la-du. rédactrice.teur devra apparaître pour la saisie du contrat.

Conclusion

Nous craignons que la direction n'ait pas mesuré l'ampleur des difficultés à venir, même si le paramétrage de CFA n'est qu'un détail comme chacun sait !
En fait la rationalisation du travail ne va-t-elle pas plutôt vers une taylorisation ?

Les temps modernes, vous connaissez ?



- **Formation interne**

Les attributions de chacun évoluant, les Adémiens cherchent à monter en compétences. De nouvelles formations sont montées et évoluent avec les missions qui elles aussi évoluent.

Or, des personnes se sont vues refuser des formations parce que celles-ci n'étaient pas inscrites dans leur EIA de 2017.

Si le projet d'entreprise invite à l'agilité, comment être agile sans disposer des formations et des outils ?

Réponse :

Cela est toujours possible mais il faut tenir compte :

de la pertinence de la demande par rapport au poste, de la charge de travail et du nombre de formations déjà suivies par le salarié.

Le budget n'est pas extensible et l'équipe, restreinte, de la Formation Interne, fait au mieux.

Conclusion: Nous demandons que les réponses systématiques du type « demande refusée car non formulée dans l'EIA » soit modulées. Nous ne sommes pas des numéros !



Prochaine réunion des DP le 24/05.

N'hésitez pas à faire remonter vos questions (anonymes) **10 jours avant**
aux représentants SNE des DP 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