

Réponses aux réclamations présentées par les élus CSE pour le mois de février 2020

1) CGT

Offres de postes

Concernant les offres de poste régulièrement proposées aux salariés dans le cadre de la mobilité inter-établissement, il y a parfois des offres un peu éloignées des compétences développées à l'agence. Nous ne voyons jamais de propositions émanant de notre ministère de tutelle le MTES, qui pourraient avoir plus de proximité avec nos missions, pourquoi ?

Réponse :

L'agence met en œuvre les offres de postes qu'elle reçoit des autres EPIC comme le CIRAD ou de ceux avec lesquels elle a un partenariat de diffusion réciproque de postes comme l'IFREMER ou l'ANR. Nous n'avons pas connaissance d'autres offres et transmettons par conséquent toutes celles qui nous parviennent.

S'agissant du MTES, l'Agence gère les postes de MAD vacants qui conduisent à être pourvus conformément à la convention de MAD. Hors ce dispositif, le MTES traite ses offres de postes selon les procédures propres à la fonction publique avec la mise en place de commissions destinées à étudier les choix faits par les fonctionnaires mobiles, l'ADEME à ce stade ne reçoit pas d'informations en amont sur les postes ouverts.

2) CGT

Grève dans les transports

Auparavant, lors de grèves dans les transports, la DRH comptabilisait une journée forfaitaire de 7 h 50 aux salariés qui faisaient l'effort de venir au bureau.

Cela n'a apparemment pas été le cas pour cette forte grève des transports. Nous demandons à la direction d'accorder une journée forfaitaire de travail (7 h 50) aux salariés qui se sont rendus au bureau avec de grandes difficultés de transports en décembre 2019 et janvier 2020.

Réponse :

Le traitement évoqué par la CGT a été appliqué de façon tout à fait exceptionnelle à l'ADEME à une époque où le télétravail n'existait pas. Le traitement des jours de grève est défini dans la note 18-02 de juin 2018 qui décrit l'ensemble des mesures mises en œuvre pour tous les cas de perturbation. Il y a eu un recours massif au télétravail exceptionnel lors des journées d'appel à la grève et cet aménagement est tout à fait adapté pour répondre à des perturbations dans les transports.

3) CGT

Restaurant Fairway

A l'identique de cet été, le montant du ticket a augmenté à cause de la baisse de fréquentation au restaurant d'entreprise de Fairway pour les vacances scolaires de décembre/janvier + les grèves dans les transports.

La direction de l'ADEME a-t-elle rencontré la direction du RIE pour régler ce problème ?

Nous ne pouvons pas comprendre qu'à chaque vacance, le montant du déjeuner augmente sérieusement le mois suivant. Le personnel de TDF étant beaucoup plus nombreux que nous, cela va forcément impacter les salariés de l'ADEME plusieurs mois de l'année.

Nous demandons à la direction de se rapprocher de la direction du RIE pour éviter à l'avenir cette situation.

Pourrions-nous connaître les clauses du contrat passées entre l'ADEME et le RIE Fairway ?

Réponse :

Le groupement du RIE de Montrouge a défini les règles en vigueur pour le restaurant. L'ADEME en tant qu'occupant de l'immeuble adhère de façon pleine et entière à ce RIE et les règles s'appliquent entièrement sans qu'il soit possible pour l'ADEME de les modifier. La règle évoquée dans la question s'applique donc de la même manière à l'ensemble des occupants car c'est bien la fréquentation globale qui est prise en compte et non la fréquentation entreprise par entreprise.

L'ADEME a demandé à ce que la possibilité de lisser la fréquentation sur l'année pour stabiliser les

coûts fixes soit étudiée. Le restaurateur et le gestionnaire du restaurant devaient analyser cette possibilité qui sera à nouveau évoquée lors de la prochaine commission restauration.

4) CGT

Chèque déjeuner

Lors de la feue séance de questions DP du 28 novembre 2019, nous avons posé une question sur les chèques déjeuner. En effet, à partir du 1er janvier 2019, le plafond d'exonération des chèques déjeuner et des titres restaurant avait été porté à 5,52 euros (soit une hausse de 1,66 % par rapport à 2018). A ce jour, la participation de l'ADEME est de 5,43 € ce qui était le montant d'exonération des charges sociales pour l'année 2018. C'est d'ailleurs ce montant qui figure dans la note DRH du 27 mars 2019. Nous vous avons demandé de porter la part de subvention de 5,43 € à 5,52 € et de rehausser la valeur faciale du titre restaurant de 9,30 € à 9,40 € ce qui permettrait de maintenir un coût convive de 3,88 € équivalent à ceux de la restauration collective à Angers (3,90 €) et à Fairway (3,89 €).

La direction avait répondu que « vraisemblablement, une réponse favorable pourrait être apportée à ce relèvement du plafond pris en charge ».

A ce jour, le relèvement du plafond pris en charge n'est toujours pas effectif. La direction pourrait-elle nous communiquer la date effective d'entrée en vigueur de cette décision ?

Réponse :

La direction propose de porter la participation patronale à 5,55€ en 2020 soit le plafond autorisé dans le financement exonéré de titres restaurant. La valeur faciale demeurerait inchangée à 9,30€. Cette revalorisation représente un coût de 11000€ par an. Il sera opérationnel à compter du mois de février 2020.

5) CFDT

Enregistrement du temps de travail sur Oscarh pour des déplacements sans OM

Lors de la réunion DP de novembre sur le sujet de la prise en compte du temps avant 7h30 lors des déplacements sans OM, la direction avait répondu que c'était un problème de logiciel.

A ce jour, le dysfonctionnement est-il résolu ? Si oui, à quelle date rétroactive le correctif sera-t-il appliqué ?

Sinon, dans quel délai cela sera-t-il résolu ? permettant d'apporter des correctifs à compter de quelle date antérieure ?

Réponse :

Le dysfonctionnement n'a toujours pas été résolu par le prestataire et nous n'avons pas la visibilité suffisante pour donner une date de correction.

6) SNE

Usage de la dénomination « Réclamations des Salariés »

Le CSE reprend les attributions des Délégués du Personnel

D'après l'art. L. 2312-5 du Code du travail, le terme officiel pour les « Questions DP » devient « Réclamations des salariés ».

Le terme « Réclamations » nous interroge sur le type de dialogue social sous-entendu.

En rapport à la célèbre citation d'Albert Camus, "Mal nommer les objets, c'est ajouter au malheur de ce monde", le SNE propose l'usage à l'ADEME d'un terme moins conflictuel : « Questions des Salariés ». Etes-vous d'accord ?

Réponse :

Pour répondre à la célèbre citation d'Albert Camus, si le Code du travail utilise le terme « Réclamations » c'est que l'objet correspond bien aux réclamations des salariés et non aux questions d'ordre général. A cet effet, le Code du travail précise que ces réclamations individuelles et collectives sont « *relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise* ». Selon cette définition donc, le périmètre des réclamations des salariés est plus restreint que celles posées ici.

7) SNE

Conditions de travail des CDD SARE

Les recrutements en CDD de 36 mois pour SARE (en régions comme en central) font état de l'usage des véhicules personnels si pas de transports en commun (ex : <http://recrutement.ademe.fr/detail/fr/143842>). Ces CDD recrutés par l'ADEME ne seraient-ils pas des salariés comme les autres ? Y a-t-il d'autres points sur lesquels ces salariés ne seraient pas accueillis comme les autres adémiens ? Mutuelle, transmission des noms au CSE...

Le SNE demande les mêmes droits pour tous les statuts de salariés de l'ADEME (code du travail L 1242-14).

Réponse :

Les CDD OD SARE sont embauchés selon les mêmes conditions de mutuelle / salaire / télétravail (selon accord) etc qu'un salarié en CDI.

Il se trouve que les animateurs Inter-régionaux du programme SARE sont appelés à se déplacer très fréquemment dans les régions concernées par le périmètre géographique de leurs postes respectifs. Quand ils sont affectés au sein de directions régionales, les DR n'ont pas une flotte de véhicules de service qui permet d'attribuer un véhicule de façon « pérenne » à ces collaborateurs. Ces derniers se conforment aux règles de réservation fixées au sein des équipes régionales concernées et le cas échéant utilisent leurs propres véhicules pour assurer leurs déplacements quand ceux-ci ne peuvent pas être réalisés en transport en commun ou avec un véhicule de service.

Il est par conséquent important de préciser dans les annonces, outre la détention du permis de conduire, la mention de disposer d'un véhicule personnel pour assurer les déplacements liés à leurs missions.

8) SNE

Remplacement du poste de chargé de com DVTD

Pour remplacer un départ en retraite du site de Valbonne SA, un poste a été ouvert. Il a été acté que ce recrutement serait réalisé sur le siège d'Angers et non à Valbonne. La justification qui en a été faite est d'avoir les chargés de mission près des responsables hiérarchiques du Service.

Pour le SNE il y a là 3 problèmes :

- a. Souhaite-t-on un changement de philosophie de la communication à l'ADEME où les chargés de communication des services centraux étaient jusqu'à présent proches des services ?
- b. Le salarié travaillait beaucoup avec le service Bâtiment, cet éloignement ne sera-t-il pas préjudiciable à la communication bâtiment ?
- c. Pour Valbonne, l'équipe communication qui passe de 5 à 4 personnes (de 4 à 3 personnes pour le service SMP et 1 personne au SMCM).

Le SNE demande que le recrutement se fasse sur le site de Valbonne SA.

Réponse :

Le SMP a mis en place pour 2020 une nouvelle interface avec les services techniques en proposant à toutes les directions techniques des binômes ou trinôme référents qui les accompagnent sur du conseil stratégique et marketing pour valoriser au mieux les outils, méthodes et données qu'ils produisent.

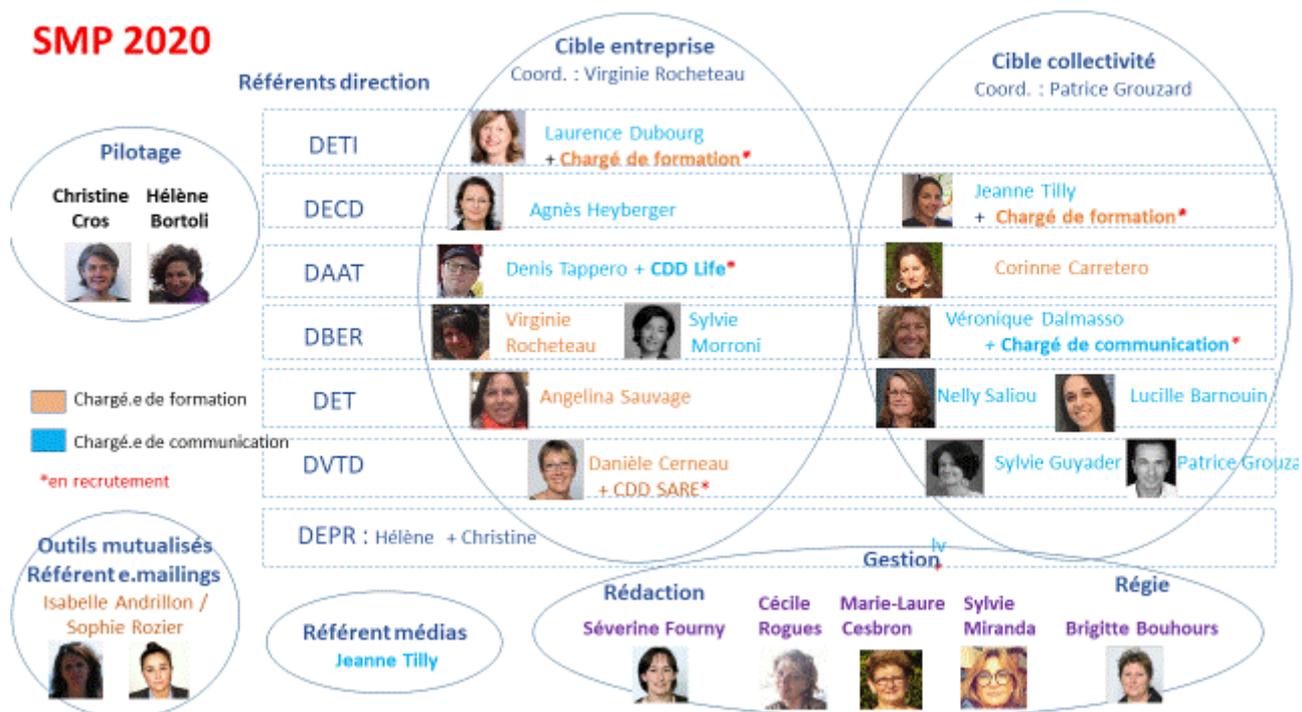
Ces binômes sont composés de chargés de communication et formation pour couvrir tous les besoins de communication et formation et disposent toujours d'une certaine proximité géographique avec les services.

Les directions techniques sont toutes éclatées sur plusieurs sites géographiques et le SMP a fait au mieux pour couvrir le territoire et faire en sorte que les services aient toujours un référent de proximité (cf image ci-dessous).

Le SMP privilégie aussi quand il le peut le rassemblement de l'équipe sur Angers pour faciliter les échanges métiers, et le mieux travailler ensemble.

En ce qui concerne le service bâtiment, celui-ci bénéficie de l'accompagnement de proximité de Patrice Grouzard, référent DVTD avec Danièle Cerneau et Sylvie Guyader.

SMP 2020



9) SNE

Paramétrages des jours travaillés dans l'EIA issu d'OscarH

Le temps de travail du personnel aux « horaires dynamiques » est compté en heures, contrairement au temps de travail du personnel au « forfait jours ».

Mais dans la campagne EIA 2020 issue d'OscarH, le nombre de jours total à affecter aux « objectifs 2020 du salarié » sont quantifiés en « jours de 8 heures de travail » : 204 jours pour les temps pleins, ce qui est totalement fictif puisqu'en moyenne les salariés ADEME à temps plein n'ont travaillé que 193 jours/an (moyenne 2017).

Ces 204 « jours de 8 heures de travail » donnent la sensation que la DRH affiche une surcharge de travail sur 2020 dès le début d'année en incitant les responsables hiérarchiques à surestimer de 6% les objectifs de leurs équipes aux « horaires dynamiques ».

Le SNE demande que le nombre de jours de travail prévus dans l'EIA issu d'OscarH soit renseigné de façon différente, par exemple égal au nombre de jours réellement travaillé l'année N-1 ou, à défaut, égal à la moyenne du nombre de jours travaillés par la catégorie « horaires dynamiques » l'année N-1.

Réponse :

Le nombre de jours de travail affiché correspond au nombre de jours théoriques de travail sur une année soit une valeur de 204 jours (correspondant au décompte de l'annexe 1 de l'accord ARTT) ajusté chaque année en fonction du nombre de jours fériés sur jours ouvrés. Le nombre de jours réellement travaillés intègre le nombre de RHD pris, l'absentéisme, le dépôt des jours CET, la consommation partielle des droits à congés...

Afficher ce chiffre est donc tout à fait impossible et ne correspondrait à rien. Toutefois, ces données, détaillées dans les différents rapports BO disponible pour l'EIA, peuvent être prises en compte dans l'évaluation de l'année écoulée surtout si elles sont significatives.

10) SNE

Paramétrage d'OscarH en télétravail

Heures de grève : Un salarié en télétravail n'a pas possibilité de débadger / rebadger pour se mettre en grève. Quelle est la procédure dans ce cas ?

Réponse :

Comme cela s'est déjà largement pratiqué, un salarié en grève doit informer son responsable hiérarchique et la gestionnaire de personnel de la durée de sa grève. Il l'exprime bien entendu en

heures et elle sera traitée en heures en paie.

11) SNE

Guides opérationnels de maîtrise de la charge de travail

Sous https://collaboratif.ademe.fr/jcms/prod_345599/fr/qvt-rps un guide pour les collaborateurs et un guide pour les managers expliquent comment maîtriser la charge de travail. Ces guides comprennent des exemples concrets, mais qui ne semblent pas issus de cas vécus à l'ADEME. La DRH pourrait-elle envisager en 2020 de faire le bilan de l'utilisation de ces guides et de les enrichir grâce à des retours d'expériences d'Adémiens, managers et collaborateurs ?

Réponse :

Il n'est pas prévu de bilan de l'utilisation de ces guides, ni de mise à jour.

Ces guides s'inscrivent dans la démarche globale du plan d'action de la charge de travail dont les outils, pour lesquels il est prévu une enquête utilisateurs en mars-avril 2020.

12) SNE

Tempook : consignes de saisie

1. Plusieurs hiérarchiques ne semblent pas convaincus par Tempook et le message qui a été compris était que ça ne fonctionne pas et qu'on peut en abandonner l'usage si on veut... Confirmez-vous ce message ?

Réponse :

Non nous ne confirmons pas ce message.

2. Dans plusieurs UG, au moins la moitié des collègues ont abandonné Tempook. Quelle conséquence en tire la Direction ?

Réponse :

La direction n'a pas connaissance de cette situation. Au contraire, les retours suite à la nouvelle version TempOOK mise à disposition en octobre dernier a permis d'améliorer le ressenti tant dans l'utilisation que dans l'utilité de l'outil.

Plus globalement, la direction tirera un bilan des outils d'aide à la maîtrise de la charge de travail à l'issue d'une enquête utilisateurs prévue en mars-avril 2020.

Dans l'intervalle, nous rappelons le caractère obligatoire de l'utilisation d'un des trois outils mis à disposition.

3. En cas de bug sur Tempook, pourquoi la consigne est-elle d'appeler le 99, alors que le 99 ne sait pas résoudre les bugs ?

Réponse :

Le 99 est le numéro connu par les salariés pour la résolution des outils informatiques. Il permet de recenser l'ensemble des anomalies remontées (création d'un ticket) pour être ensuite redirigé vers l'assistance dédiée. Il est également possible de contacter en direct l'assistance tempOOK par mail, à l'adresse support.tempook@ademe.fr

4. On pensait que le suivi de la charge de travail était un « suivi individuel ». Pourquoi un « suivi collectif » a-t-il été annoncé à son équipe par un hiérarchique lors du choix de Tempook mi-2019 ?

Réponse :

De quelle situation parle-t-on ? les outils mis à disposition sont bien des outils permettant au salarié de suivre sa charge de travail individuelle afin de l'objectiver et de faciliter le dialogue avec son manager.

Qu'un manager utilise ensuite les différents rapports des salariés pour avoir une vision collective lorsque par exemple plusieurs salariés sont affectés à un même projet est, par ailleurs, pertinent.

5. Pourquoi y a-t-il des consignes de saisie différentes pour les ingénieurs entre différents pôles d'une même UG ?

Réponse :

La direction ne donne pas de consignes de saisie autres que les recommandations inscrites dans les guides utilisateurs. En revanche, les échanges au sein d'une UG sur l'utilisation des outils et la définition de règles communes est positif. Sans connaître la situation, des recommandations différentes d'un pôle à l'autre peut être adapté.

6. Comment affecter du temps passé à des objectifs encore non déterminés entre le 01/01/2020 et la signature de l'EIA ?

Réponse :

Le salarié continue son activité même sans définition de nouveaux objectifs. Il peut donc continuer à catégoriser ses activités, en créant néanmoins de nouvelles catégories (même si elles sont identiques à celles de l'année n-1) en suivant la procédure diffusée en décembre dernier.

Si, après l'EIA, il ressort que les activités doivent être affectées à une nouvelle catégorie, alors il est nécessaire de désaffecter les précédentes saisies pour les réaffecter (pour cela, une procédure étape par étape, pour simplifier cette opération, est prévue dans la FAQ TempOOK).

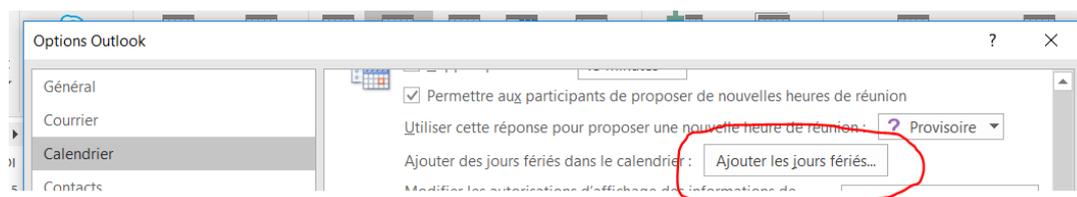
13) SNE

Tempook : foire aux questions

Question n°8 de la FAQ : Pouvez-vous modifier la phrase

Pour ce faire, il vous suffit d'aller, dans outlook, dans l'onglet Fichier puis Calendrier, puis, dans les options du Calendrier, de cliquer sur « ajouter les jours fériés » et de sélectionner « France ».

Par la copie d'écran ci-dessous, complétée par la phrase ci-dessous :



« Pour ce faire, il vous suffit d'aller dans outlook, dans l'onglet fichier puis Options puis Calendrier puis Options du calendrier, de sélectionner « ajouter les jours fériés » et de sélectionner « France » »

Réponse :

La modification a été effectuée.

14) SNE

Tempook : ergonomie

Sera-t-il possible de disposer d'une version de TEMPOOK améliorée et dans quel délai ?

Le temps passé à saisir ses temps sur Tempook pourrait être notablement diminué en améliorant l'ergonomie de TEMPOOK.

1. Saisie des temps complémentaires

Lors de la saisie des temps complémentaires, il faut cliquer sur « OK » sur chaque ligne de projet/rubrique, avec un temps de latence entre chaque ligne.

Proposition : ajouter un bouton « OK pour tout », afin de valider en une fois toutes les lignes saisies

2. Validation mensuelle des saisies

Dans l'exemple ci-dessous, il faut 5 clics pour valider une période d'un mois en 2019, avec des temps de latence entre certains clics.

Multiplié par 12 mois, cela fait 60 clics.

Proposition : disposer d'un bouton « Tout valider sans commentaires », pour diviser par 60 le temps.

Mois	% Saisie	Etat	Action
Du 26 janv. au 22 févr. 2019	108.30%	Validé	<button>Consulter...</button>
Du 23 févr. au 29 mars. 2019	115.24%	A valider	<button>Valider...</button>
Du 30 mars. au 26 avril. 2019	116.21%	A valider	<button>Valider...</button>
Du 27 avril. au 31 mai. 2019	102.00%	A valider	<button>Valider...</button>
Du 01 juin. au 28 juin. 2019	99.26%	A valider	<button>Valider...</button>
Du 29 juin. au 26 juil. 2019	104.21%	A valider	<button>Valider...</button>
Du 27 juil. au 30 août. 2019	104.83%	A valider	<button>Valider...</button>
Du 31 août. au 27 sept. 2019	119.75%	A valider	<button>Valider...</button>
Du 28 sept. au 25 oct. 2019	121.20%	A valider	<button>Valider...</button>
Du 26 oct. au 29 nov. 2019	125.26%	A valider	<button>Valider...</button>

Réponse :

L'enquête prévue en mars-avril permettra de proposer des évolutions de l'outil. Ces propositions seront intégrées à l'enquête

15) SNE

Tempook : bugs et assistance

Il y a des bugs sur TEMPOOK que l'assistance 99 n'est pas en capacité de résoudre (mauvaise prise en compte des congés et des jours fériés, ½ jour congé compté 1 jour, etc..). Qui va traiter ces bugs ? La campagne d'EIA se référera-t-elle aux données avec bugs ?

Réponse :

Une assistance dédiée est mise en place. L'interlocuteur du 99 redirige ensuite la difficulté rencontrée à l'assistance tempOOK, également joignable à support.tempook@ademe.fr

1°) Exemples de jours fériés non intégrés malgré leur intégration dans OUTLOOK:

1er janvier non compté (charge de travail = 4 jours/5)

< Semaine du 30 déc. au 5 janv. 2020 >

Projets (9)

Saisie réalisée : 4,00j / 5,00j

Mode de saisie : **Semaine** Jour

OSCARH

Avancement : --

Temps passé sur la période : 4,00j (dont 4,00j Outlook)

POURTANT, 4 JOURS+ 1ER JANVIER=5 JOURS de Congés

Synthèse données d'absence											
Nouveau											
Afficher de: 23.12.2019 Exécuter											
Tra...	Annuler	Cat. absence/prés.	Date de début	Heure de début	Date de fin	Heure de fin	R.	Statut	Heures d'absence	Consummé	Date de demande
		RHD	03.01.2020	00:00:00	03.01.2020	00:00:00	M.	Accepté	7,83	1 Jours	18.12.2019
		RTC	02.01.2020	00:00:00	02.01.2020	00:00:00		Pers. inform	7,83	1 Jours	04.11.2019
		RTC	31.12.2019	00:00:00	31.12.2019	00:00:00		Pers. inform	7,83	1 Jours	30.10.2018
		Congés payés	30.12.2019	00:00:00	30.12.2019	00:00:00	M.	Accepté	7,83	1 Jours	09.12.2019

Lundi de Pâques = 1 jour de congé

< Semaine du 22 au 28 avril. 2019 >

Projets (9)

Saisie réalisée : 0,00 j / 5,00 j

Mode de saisie : Semaine Jour

OSCARH

Avancement : --

Temps passé sur la période : 0,00j (dont 0,00j Outlook)

Réponse :

La problématique des jours fériés est identifiée et le correctif est actuellement testé avant mise en production.

2°) Inversement, exemples de semaines de 6 jours

Semaine de Toussaint = 6 jours ?

28 octobre - 1 novembre 2019

Paris, Ville de Paris

Aujourd'hui 13°C / 11°C

Demain 14°C / 10°C

dimanche 15°C / 13°C

Rechercher Calendrier (Ctrl+E)

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
28	29	30	31	1
Inauguration réseau de chaleur d' 10:00 Absence [OSCARH]	Absence [OSCARH] Absence [OSCARH]	Absence [OSCARH] Absence [OSCARH]	Absence [OSCARH]	Toussaint, France

< Semaine du 28 oct.. au 3 nov.. 2019 >

Projets (9)

Saisie réalisée : 6,13 j / 5,00 j

Mode de saisie : Semaine Jour

OSCARH

Avancement : --

Temps passé sur la période : 6,00j (dont 6,00j Outlook)

Importé

Avancement : --

Temps passé sur la période : 0,13j (dont 0,13j Outlook)

Saisie complémentaire : 0,00 OK ou Saisie détaillée

Réponse :

Cette problématique est identifiée et le correctif est actuellement en test avant mise en production.

11 novembre = 0 jours malgré semaine de 5 jours

< Semaine du 11 au 17 nov. 2019 >

Projets (9)

Saisie réalisée : 0,00 j / 5,00 j

Mode de saisie : **Semaine** Jour

OSCARH

Avancement : --

Temps passé sur la période : 0,00j (dont 0,00j Outlook)

Réponse :

Cette problématique est identifiée et le correctif est actuellement en test avant mise en production.

Semaine de Noël= 6 jours :

23 - 27 décembre 2019 Paris, Ville de Paris

Aujourd'hui 13°C/11°C Demain 14°C/10°C dimanche 15°C/13°C

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
23	24	25	26	27
Absence [OSCARH]	Absence [OSCARH] Veille de Noël: France	Noël: France		Absence [OSCARH] Absence [OSCARH]

< Semaine du 23 au 29 déc.. 2019 >

Projets (9)

Saisie réalisée : 6,00 j / 5,00 j

Mode de saisie : **Semaine** Jour

OSCARH

Avancement : --

Temps passé sur la période : 6,00j (dont 6,00j Outlook)

Synthèse données d'absence

Tra...	Annuler	Cat. absence/prés.	Date de début	Heure de début	Date de fin	Heure de fin	R. Statut	Heures d'absence	Consummé	Date de demande
		RTC	31.12.2019	00:00:00	31.12.2019	00:00:00	Pers. inform	7,83	1 Jours	30.10.2018
		Congés payés	30.12.2019	00:00:00	30.12.2019	00:00:00	M. Accepté	7,83	1 Jours	09.12.2019
		Congés payés	26.12.2019	00:00:00	27.12.2019	00:00:00	M. Accepté	15,66	2 Jours	08.10.2019
		RTC	24.12.2019	00:00:00	24.12.2019	00:00:00	Pers. inform	7,83	1 Jours	30.10.2018
		RHD	23.12.2019	00:00:00	23.12.2019	00:00:00	M. Accepté	7,83	1 Jours	25.11.2019

Réponse :

Cette problématique est identifiée et le correctif est actuellement en test avant mise en production.

3°) jours passés sur un objectif apparemment assimilés par TEMPOOK à des jours de congés

Un salarié a vu ses heures passées à un objectif dont la couleur dans OUTLOOK est proche de la couleur des congés affectées à des congés.

Réponse :

Il est conseillé à ce salarié de contacter le support tempook et d'envoyer des copies d'écran pour analyse.

Evolution salariale des représentants du personnel

En 2016, le Sne avait demandé l'application à l'ADEME de l'Art. L. 2141-5-1 du code du travail
Cet article oblige les directions à vérifier (après chaque fin de mandat) et contrôler que les représentants du personnel n'ont pas été pénalisés sur leur évolution salariale.
Après vérification en fin de mandat 2013-2016, 2 délégués syndicaux et élus au CE avaient dû être rattrapés.
Le Sne demande que cet exercice obligatoire soit renouvelé pour les mandats 2016-2019.

Réponse :

Cet exercice a déjà été réalisé pour le mandat 2016 – 2019. Il en ressort que 4 élus vont bénéficier de cette mesure.

17) SNE

Statut des « café doc »

Cf question CGT n° 8 des DP du 28 novembre 2019 et réponse de la Direction
Cette réponse n'a pas été diffusée largement au-delà du compte-rendu DP. Donc certains débadgent et d'autres pas, ce qui est inéquitable.
Le SNE conteste le fait qu'aucun « café doc » ne soit intégré à du temps de travail.
En effet, certains sujets (exemple : les mardis de la DIAL) font partie intégrante de notre fonctionnement professionnel, en particulier de pratiques communes favorisant un meilleur fonctionnement de l'Agence.

Réponse :

Pour préciser la réponse, sauf exceptions, les « café doc » se déroulent sur le temps de travail.