



REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU JEUDI 24 AVRIL 2014

REVENDEICATIONS DEPOSEES PAR : CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL

1. Prime panier :

Suite à votre réponse du 31 mars 2014 concernant notre courrier pour le paiement de la prime panier en cas d'absence, nous tenons à apporter des précisions.

La définition juridique de la prime panier est celle-ci : L'indemnité de panier présente un caractère forfaitaire, elle est là pour compenser une sujétion particulière de l'emploi et de ce fait, elle ne correspond pas à un remboursement de frais réellement engagé, mais elle constitue un complément de salaire. De ce fait, le salarié doit continuer à percevoir son salaire comme s'il avait travaillé. Cela signifie que la prime panier est due en cas de maladie, d'accident du travail et de congés payés conformément à la convention collective et au code du travail.

Nous appliquons les règles de l'URSSAF. Comme nous l'avons indiqué, cette indemnité de panier a pour objet de compenser une sujétion. Si les conditions ne sont pas réunies, cette indemnité n'est pas versée aux salariés.

2. Entretien d'évaluation individuel :

Quel est le bilan des entretiens d'évaluation réalisés dans chaque secteur ?

Comme il a été dit précédemment, le processus a été lancé et les entretiens sont en cours dans les différents services. Le délai de réalisation a été fixé à fin Juin. Le taux de réalisation varie d'un service à l'autre à ce jour.

-Les Responsables UTE ont-ils eu une formation sur la façon du déroulement des entretiens individuels ? Si oui, quand ?

Nous vous demandons de nous rappeler la procédure. (Délais de prévenance, qui doit évaluer le salarié, la remise des documents avec délai, procédure dans le cas où le salarié ne signe pas, comment et par qui sont traitées les demandes de formations, etc...)

Comme nous nous y étions engagés, les règles ont été rappelées (délai des convocations aux entretiens, préparation, remise de la copie du document...) lors de plusieurs réunions organisées par la Direction des Ressources Humaines et auxquelles tous les RUTES ont participé.

3. Bâtiment plateforme copeaux:

Nous demandons l'installation d'un palan dans le bâtiment plateforme copeaux à l'emplacement de la zone de lavage. (Exemple : Lavage des bacs de rétention d'huile)

Pour le lavage des bacs, l'utilisation d'un chariot à tête rotative semblerait plus adaptée. Une consultation sera lancée sur le sujet. Nous étudierons, d'autre part, votre demande concernant l'installation d'un palan pour le nettoyage des plaques.

4. Aire de repos Bâtiment C :

Nous demandons de mettre un film opaque sur les vitres de l'aire de repos du bâtiment C (A proximité des anciens quais d'expédition) comme cela existe dans les bureaux.

Un film opaque est prévu et sera prochainement posé.

5. Magasin réception :

Est-il prévu l'agrandissement du magasin réception ?

Il n'est pas prévu d'agrandir le magasin réception, mais une étude est en cours pour augmenter la capacité de stockage.

6. Echangeurs :

Suite à notre revendication formulée lors de la réunion des Délégués du personnel le 25 juin 2013 concernant la mise à jour des gammes des échangeurs, nous constatons, qu'à ce jour, rien n'a été fait (Voir photos ci-jointes) . Cette situation génère du stress auprès des salariés et nous vous demandons d'y remédier rapidement.

Une personne de l'UOM a été affectée à cette tâche, afin de documenter les gammes et tous les documents nécessaires ont été transmis au PRP. Un essai sera fait la semaine prochaine pour une insertion dans PMS de cette documentation. Si celui-ci est satisfaisant, la mise en application sera effective sur la ligne.

7. Condition de travail :

Que comptez-vous faire pour pallier aux problèmes de pénibilité sur la ligne de montage concernant l'embellage du C13 euro6 ?

Ces problèmes ont été pris en compte. La première solution proposée n'ayant pas donnée satisfaction, des améliorations sont en cours avec proposition de nouvelles machines.

8. Pompier :

Nous demandons de former des pompiers permanents afin de renforcer les effectifs pour remédier aux circonstances exceptionnelles (Congé, formation, etc..)

En cas de modification du planning des pompiers, quelle est la démarche qui est appliquée ?

Est-il légal que l'entreprise envoie des sms aux pompiers afin qu'ils consultent leurs messageries électronique personnelles pour prendre connaissance des modifications du planning ? Nous considérons que cette procédure est assimilée à une astreinte, ce en quoi nous demandons une compensation financière puisque le délai de 7 jours n'est pas respecté.

Suite aux modifications des horaires du service médical, les pompiers assurent les interventions à raison de 15h/jour cette responsabilité doit déboucher sur un changement de coefficient pour l'ensemble des salariés exerçant la fonction de pompier.

L'effectif de pompiers permanents est de 5 personnes et il n'y aura pas de postes permanents supplémentaires. La situation qui est évoquée découle d'un problème très ponctuel de planning suite à la maladie d'un pompier qui devait prendre son poste le lendemain matin.