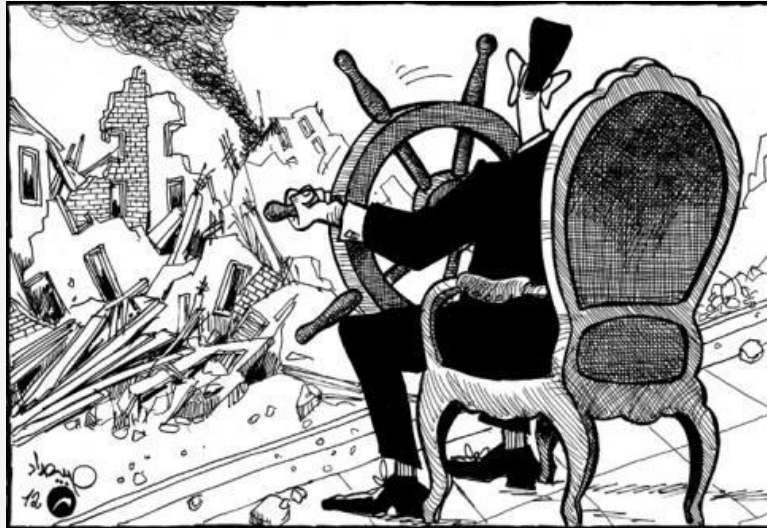


CE : NAVIGATION A VUE



TRANSFERT DES SALARIES DE RUEIL

Les élus du CE ont été très touchés d'être, à leur tour, informés que la majeure partie du transfert se fera les 3 derniers week-ends de septembre 2014. En effet, nous mettrons sur le compte de l'envie de la direction d'informer les salariés au plus tôt et en toute transparence, le fait que celle-ci ait donnée ces informations lors de forums avant le CE.

Petite mise au point à part, il est inacceptable que cela soit récurrent et devienne une habitude.

Sur la présentation de l'avancement du transfert, rien de nouveau si ce n'est de savoir que le déploiement du kit d'accompagnement est redescendu jusqu'au chef d'UET et que les entretiens préalables avec les salariés sont dans les mains des RH.

Par contre, que la direction s'appuie sur ces premiers entretiens, pour acter le choix du salarié, n'est pas acceptable pour vos élus CGT. En effet, le résultat est forcément faussé car le seul choix proposé est de prendre son véhicule.

PROPOSITIONS RECOLTEES LORS DE NOS TOURS DE SECTEURS POUR AMELIORER LES CONDITIONS DE CE TRANSFERT FORCÉ

- Ligne de car directe entre le CTR et TCR avec un parking réservé au CTR
- Ligne de car entre La Défense (arrêt à Rueil) puis direct TCR
- Ligne de bus Sèvre au TCR (élargir et accroître les horaires existants)
- Réserver un étage du site de Rueil pour travail 'volant' (business center)
- Télétravail matin et/ou soir (éviter les bouchons)
- Remboursement de l'abonnement péage autoroute Duplex A86
- Aide à l'achat ou location d'un appartement d'appoint
- Prêt ou location au tarif <<Navigo>> de voiture ZOE (rechargeable sur site)

Voici une base de propositions qui demande à être étoffée et analysée afin que les salariés aient le choix de vraies alternatives.

Nous défendrons ces propositions étayées pour que la direction les prenne en compte en mesurant l'effet bénéfique sur l'amélioration de la vie de l'ensemble des salariés.

La signature obtenue prématurément par une majorité du CE ne la défusse pas de ces obligations.

MOBILITE-BLOCAGE

Nous avons posé des questions précises sur le nouveau processus de 'Mobilité' :

- Combien de salariés sont en mobilité ?
- En mobilité de 6 mois ?
- De plus d'un an ?
- Combien de postes sont ouverts et proposés pour ces salariés en mobilité ?

La direction feint de ne pas comprendre les questions et ne donne pas de réponses précises.

La balance est déséquilibrée, les salariés en mobilité sont bien plus nombreux par rapport aux places disponibles.

Oui, ce nouveau processus dérange !!!

En effet au bout de 6 mois, le CUET doit rechercher un remplaçant au salarié en mobilité. Au bout d'un an, de plus en plus de salariés et de CUET en arrivent à une situation intenable.



Empêtrés avec un doublon créé de toute pièce

Le Cuet a deux salariés sur un de ses postes car il a bien anticipé la mobilité de son collaborateur

Le salarié arrivant pousse, malgré lui, l'ancien collaborateur.

Et le salarié mis sur la touche reste désarmé et mis en état de faiblesse.

Heureusement, <<Optimum>> (qui au départ était une solution temporaire offerte à des salariés dans des situations particulières comme des retours de mission à l'étranger, ...) doit tout arranger : accepter un poste d'intérim et pourquoi pas inférieur à celui déjà occupé (tiens la carte d'évaluation par M. HAY de Job grading prend toute son importance pour pouvoir sous-payer un salarié) et renouvelable...

Ce monde du travail destructeur, nous n'en voulons pas !!!

D'autres chemins basés sur la solidarité, le partage, le respect du bien-être personnel sont possibles avec l'engagement des salariés prêts à défendre cet objectif.

**AGISSONS POUR
UNE INGENIERIE CONSTRUITE AUTREMENT**