



Délégués du Personnel

Direction Régionale Alsace Franche-Comté

Délégués du Personnel du 24 janvier 2017

Membres Titulaires :

ARNOUX Madeleine
GARRIGA Jean-Baptiste
LAMY Eric

Membres Suppléants :

DEMOUGE Cyrille
AUBRY Frédéric
BOURGEOIS Kévin

1^{ère} question :

A. Mise en Place des DP

1. Selon les articles L2311-1 à L2324-4 du code du travail, les noms des représentants du personnel doivent être affichés, la mise à jour n'a pas été faite sur tous les sites suite aux dernières élections de Novembre dernier. Nous vous demandons de faire l'affichage.

2- Les réponses apportées par la direction en réunion DP doit faire l'objet d'une réponse écrite sous 6 jours ouvrables et affichées sur les tableaux posés à cet effet.

Nous vous demandons de respecter la règle.

Réponse de la direction :

1. L'affichage sera effectif semaine prochaine.

2. Les réponses apportées par la Direction en réunion DP sont écrites et notifiées dans le cahier DP. Ce cahier est tenu à jour et mis à disposition pour consultation dans le bureau des assistances au 3^e étage de l'Etat Major 57 rue Bersot à Besançon. La Direction n'est pas tenue d'afficher les réponses sur les tableaux d'affichage, cependant en plus de l'inscription au cahier DP, les réponses vous seront adressées par mail.

2ème question :

B. Les évaluations intermédiaires

3. Des évaluations écrites ont lieu au cours de l'année sur le plateau acheminement. Ces entretiens sont des entretiens hiérarchiques puisqu'ils sont réalisés par le superviseur ou la chef d'équipe avec l'agent dans un bureau fermé, avec une grille d'évaluation écrite. Cette grille d'évaluation sert notamment pour l'évaluation de l'entretien annuel. **A ce titre le comité d'entreprise doit être informé et consulté**, préalablement à la décision de mise en place des entretiens d'évaluation car non seulement ils constituent une technique permettant un contrôle de l'activité des salariés (C. trav, art. L 2323-32 al 3), mais aussi en raison de l'impact de cet outil sur les conditions de travail et de rémunération (C. trav, art. L 2323-27).

4. Au titre de sa mission de contribution à la protection de la santé physique et mentale et l'amélioration des conditions de travail (C. trav, art. L 4612-1.) **le CHSCT doit également être consulté puisqu'il s'agit d'un nouveau mode d'évaluation des salariés.**

5. Selon l'article L1222-3 du code du travail, « les résultats obtenus sont confidentiels ». Nous demandons à connaître le mode d'archivage de ces évaluations et d'avoir confirmation que seul le salarié et son encadrant ayant réalisé l'entretien ont accès à cette évaluation.

Compte tenu que la réglementation n'a pas été respectée nous exigeons l'annulation de ces évaluations intermédiaires pour la campagne d'entretien annuel 2017 ainsi que l'arrêt immédiat de cette pratique. Nous demandons que l'archivage des ces entretiens intermédiaires soient détruit.

Réponse de la Direction :

Ces "évaluations intermédiaires" sont des points d'étape qui nourrissent un dialogue régulier tout au long de l'année à l'instar des briefs et débriefs pratiqués au sein des équipes d'intervention. Elles contribuent à enrichir les EAP sans s'y substituer. Il n'y a donc pas lieu de consulter le CE, ni le CHSCT et de mettre fin à cette pratique.

3ème Question :

C. Les Contrats à Durée Déterminée SENIOR

Depuis quelques mois, des nouveaux contrats sont apparus dans notre établissement.

6. Selon l'Article L1242-14 du code du travail, les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

Dans tous les services ou ont été recruté des CDD senior sur AFC, ces salariés ne disposent pas des mêmes droits que les salariés en CDI appartenant aux mêmes équipes en terme d'horaire de travail.

Nous demandons à ce que ces CDD seniors aient les même droit en condition de travail à savoir la répartitions des horaires de travail à l'identique des autre salariés en CDI (A1,A2,A3)

7. Selon l'article L1242-1 du code du travail, un CDD quelque soit son motif ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi statutaire lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Dans l'équipe GRP de l'acheminement, nous avons eu depuis début décembre 5 départs : Géraldine Grenguet , Magalie Simon, Tiffany Geoffroy, Julien Moulouma et Nathalie HINTZY. Il y a 2 CDD senior en poste dans cette équipe et seulement 2 postes sont en publications pour les remplacements des départs et aucune offre n'est en externe sur le site www.enedis.fr.

Il manque 3 postes quand seront-ils republiés pour palier au surcroit de travail ?

Réponse de la Direction :

6. Cette question a déjà fait l'objet d'une réponse apportée par la Direction lors de la séance DP du 22/12/2016. L'ensemble des droits sur les conditions de travail pour les CDD seniors sont respectés et stipulés dans la Note d'Application CERH-A 11-010.

7. A contrario des autres CDD, le CDD senior ne nécessite pas de motif de recours (comme accroissement temporaire d'activité ou remplacement d'un salarié absent). Il faut préciser dans le contrat de travail qu'il s'agit d'un CDD senior conclu dans le cadre de la politique de l'emploi en application de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 et de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

4ème Question :

D. Restrictions médicales et visites médicales :

8. Selon l'Art. R. 4624-31.-Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

« 1° Après un congé de maternité ;

« 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

« 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

« Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Certaines personnes n'ont pas eu droit à cette visite dans les délais prévus par la loi, il faut y remédier dans les plus brefs délais et faire en sorte que cela ne se reproduise plus.

Réponse de la Direction :

Nous vérifierons et rappellerons la bonne application de la procédure si nécessaire

5ème Question :

E. Déplacement de JNT

9. Les horaires des temps partiel, ne sont pas selon les conventions temps choisis, modifiables sans avenant et accord des 2 parties à l'exception des formations sous réserve du respect du délai de prévenance de 7J. Les plannings des agents de l'acheminement ont été modifié sans avenant écrit et ce pour les vacances de Noël 2016 avec un déplacement de JNT. Les heures supplémentaires n'ont pas été déclarées et donc le temps récupérés n'a pas été majoré. Nous demandons le respect des contrats de travail et un effet rétroactif sur la majoration de ces heures supplémentaires.

10. une pression est faite sur les agents pour qu'ils modifient leur JNT, en indiquant qu'à défaut les congés des collègues ne seront pas accordés ? Nous demandons aux managers d'arrêter ces pratiques.

Réponse de la Direction :

9. 10. Ces questions sont trop génériques pour pouvoir être instruites.

6^{ème} Question :

F. Heures supplémentaires

11. Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, plus avantageux pour certains agents que le maintien de salaire. Ce mode de calcul n'est pas appliqué dans notre entreprise. Pourquoi ?

Réponse de la Direction :

11. Il semble qu'il y ait confusion avec les heures complémentaires. Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel (temps choisi, RCTT) au-delà de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue contractuellement. Leur nombre est limitée à 1/10^{ème} de la durée prévue au contrat de travail, sans avoir pour effet de porter le nombre d'heures de travail (y compris les heures complémentaires), au-delà de la durée de travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise (35 heures). Elles font l'objet d'une majoration de 10%. Cette disposition existe dans l'entreprise.

7^{ème} Question :

G. Accident du travail

12. Un accident du travail s'est produit sur le plateau Acheminement en Aout 2015 avec saignement de l'oreille et lésions définitives de l'audition de l'agent alors que celle-ci était en ligne 1. Malgré qu'elle ait prévenu son supérieur hiérarchique et qu'elle se soit rendue au service médical, cet accident n'a pas fait l'objet d'une déclaration auprès de la CPAM CARSAT et il n'y a pas eu d'analyse d'accident. Le chef d'Agence lui a même demandé de reprendre la ligne immédiatement ou de s'isoler dans un bureau seul afin d'utiliser le haut parleur, au fond du couloir si elle ne pouvait pas prendre le casque, en lui précisant qu'avec son métier elle ne pouvait pas faire autrement que de reprendre la ligne. Ce qu'elle a bien entendu refuser de faire, protégeant avant tout sa santé. Le médecin du travail lui a d'ailleurs fait une restriction totale de ligne.

Quand comptez vous déclarer l'accident de XXXXXXXXXX

Les lésions semblent liées à la qualité des casques, comment pensez vous agir en prévention pour les autres salariés ?

Réponse de la Direction :

12. Compte tenu de la date mentionnée (Août 2015), cette question nécessite des investigations complémentaires.

8ème Question :

H. enfant malade

13. Selon la pers 326-52 : les mères de famille se trouvant dans l'obligation de rester au foyer pour soigner leur enfant malade peuvent obtenir de leur chef de service des autorisations d'absence, sans qu'il ait lieu à récupération, pour des durées restantes dans les limites raisonnables et ne devant en aucun cas conduire à des abus. L'appréciation, dans chaque cas d'espèce sera effectuée par le chef de service, qui pourra, s'il le juge utile, demander la production d'un certificat médical ou même faire procéder à un contrôle médical à domicile.

Actuellement les absences sont toujours refusées par les hiérarchiques. Nous demandons le respect de la pers et justifier le refus par écrit au salarié afin d'éviter toute discrimination.

Réponse de la Direction :

13. Il s'agit d'une autorisation d'absence pour les parents qui ont un enfant malade, soumise à l'appréciation du manager au cas par cas, et sur production obligatoire d'un justificatif (certificat médical). Cette absence, rémunérée, doit rester dans une limite raisonnable. Elle peut si nécessaire être complétée par d'autres dispositifs (par exemple, des congés annuels) mais ne constitue pas un droit et ne nécessite pas en cas de refus de justification par écrit.

Prochain DP le 16 Mars 2017