

Réunion du 12 mai 2017

Pas de collaborateurs à la CEIDF mais des salariés

La note de service d'avril 2017 (réf:17004) intitulée "indemnisation du supplément de temps de trajet domicile-lieu de travail" traite de l'ensemble des "collaborateurs". dans son paragraphe 1.2 "populations concernées"

A qui s'adresse cette note ? La direction peut-elle fournir aux représentants du personnel les contrats de collaboration référencés dans ce paragraphe ? Nous donner leur nombre et quels sont ceux au forfait ? Quels sont les collaborateurs nommés sur les métiers ? En cas de conflit à quelle juridiction le collaborateur doit-il s'adresser ? Les mots ont un sens et tout particulièrement lorsqu'il s'agit de la rédaction d'une note à valeur juridique. Les élus CGT contestent la rédaction idéologique de la direction.

Comment une direction RH peut-elle confondre "collaborateur" et "salarié" ? Nous demandons à la direction de rédiger une nouvelle note conforme à la définition juridique du code du travail. En cas de refus nous soumettrons pour avis à la DIRECCTE le contenu inapproprié de ce texte.

La Direction : *Cette note s'adresse à tous les salariés quel que soit leur métier.*

La cgt : *Ce qui caractérise un contrat de travail c'est le lien de subordination juridique qui lie les parties. Tout salarié est subordonné et ne peut être par conséquent collaborateur. Nous interpellons la DIRECCTE sur ce fait.*

Part variable

La direction nous soutient que des consignes ont été données afin que chaque salarié soit reçu en entretien individuel de part variable. Bien que sollicitant leur hiérarchie, certains salariés ne l'ont pas été.

De quels recours disposent ces salariés ?

Afin d'éviter les problèmes récurrents concernant ces entretiens, nous demandons la formalisation par écrit et la remontée de ce document auprès de la DRH.

La Direction : *Nous maintenons notre réponse précédente et de plus les consignes ont été données. Si des salariés rencontrent des problèmes, ils doivent se rapprocher de leurs hiérarchiques ou de la DRH*

La cgt : *Pour certains rien n'est réglé. N'hésitez pas à solliciter la DRH et rapprochez-vous de nous.*

La direction ne souhaite surtout pas formaliser cet entretien. Cela lui permet de modifier éventuellement les notes qualitatives, selon son bon vouloir et son budget.

Mobilité bancaire Loi Macron et TF2

Il apparaît que les contrats souscrits dans le cadre de la mobilité bancaire ne soient pas systématiquement remontés dans le cadre du TF2.

Afin de respecter le règlement de ce TF2, nous demandons à la direction de nous fournir le nombre de contrat en déshérence et la date de régularisation, ce dysfonctionnement ayant un impact sur la rémunération des salariés.

La Direction : *La remontée est identique à celle du PSO. La comptabilisation est faite à partir du moment où le nombre d'émetteur saisi est supérieur à 3.*

La cgt : *Il n'y a pas de petites économies.*

Sanctions disciplinaires

La direction a mis en ligne le tableau des sanctions disciplinaires 2016.

La délégation CGT demande la répartition par métier et le nombre d'entretiens préalables qui ont été menés durant la même période.

La Direction : *ce n'est pas du périmètre de la DP.*

La cgt : *Cela reste donc obscur et permet de maintenir un climat de stress... De plus, ce tableau est incomplet au vu des salariés que nous avons accompagnés.*

Classification et Parcours COFI

La délégation CGT considère qu'elle n'a pas eu de réponse à sa question.

Nous demandons la nomination en F pour les salariés ayant réussi le parcours COFI.

La Direction : *Ce point a été vu lors du CE du 16.05.2017.*

La cgt : *Nous avons eu confirmation de ce que nous avançons. Les nouveaux COFI seront nommés en E s'ils mouillent bien le maillot et que leurs managers le souhaitent. Après un voire 2 ans de bons et loyaux services, ils obtiendront peut être la classification F.*

Réunion du 12 mai 2017

2/2

Cependant en terme de rémunération, la direction confirme que le salaire des COFI classés en E restera à 32 000 € brut annuel et lors de la nomination en F l'augmentation d'environ 700 € annuelle leur sera appliquée.

Suivi des Avis d'inaptitude

La délégation CGT demande à la Direction de nous faire un suivi des dossiers d'inaptitude qui nous ont été présentés depuis le mois de septembre 2016.

La Direction : Concernant les avis d'inaptitude présentés en réunion DP

Le 17/11/16, refus des propositions de reclassement : licenciement.

Le 16/12/16, acceptation de la mission. La salariée est en congé de maternité.

Le 17/10/16, acceptation d'une proposition de reclassement. En mission temporaire.

Le 16/03/17 : refus pour 2 salariés, en cours pour la dernière.

 **Nous constatons que les avis d'inaptitude sont en augmentation et que la problématique du reclassement à la fin des missions demeure. Nous y serons très attentifs.**

Vos élu(e)s et représentant(e)s en Délégation du Personnel Réseau



Véronique DANET-DUPUIS



Isabelle MAUZAT-MARTIN



Nathalie QUILLEROU



Fabrice BELLEGARDE



Jérôme DUCAMP



Pablo HURTADO



Pierre PLUQUIN

En décembre 2016, nous avons sorti un tract sur "L'inaptitude professionnelle"

Vous pouvez le retrouver sur notre site :

www.cgtceidf.fr

Rubriques : Publications / Tracts

Accès direct :

<http://www.cgtceidf.fr/wp-content/uploads/2016/12/Premiers-effets-loi-el-kohmri.pdf>