

## Réponses aux questions posées par Force ouvrière à la réunion des délégués du personnel du 23 Février 2009

1) La réponse à la question : Des reclassements seraient proposés à certains salariés avec des déclassements au niveau des coefficients, qu'en est-il réellement ? Vous ne répondez pas à la question, c'est pourquoi nous vous repons la même question en y apportant les précisions suivantes :

- Y a t il eût des déclassements ? Réponse attendue : oui ou non, et combien.

- Si oui, ceci s'est-il produit sous forme de sanction ? Dans ce cas pourquoi et dans quel cadre juridique, et combien de personne concernée ?

- Si ce n'est pas lié à une sanction, pourquoi cela s'est-il fait et pour combien de salarié ?

Pas de cas en 2008, 1 cas en 2009 (pas disciplinaire).

Pour FO, d'autres cas sont à gérer comme ceux qui font l'objet de changement de poste, même sans changement de coefficient (MOS vers MOD) car ces situations sont vécues comme une non reconnaissance du travail accompli et sans perspective de carrière.

3) A la question : Existe-t-il une procédure à respecter lors de la rédaction d'une fiche d'évènement individuelle ? Votre réponse a le mérite d'être claire, c'est pourquoi nous vous demandons de faire un rappel à la ligne hiérarchique car nous avons constaté que des CA, manquant certainement d'expérience, ont tendance de prendre des décisions à la place de leur CUET.

Ce n'est pas une question.

Ce n'est pas une question mais un réel problème lorsqu'il s'agit de méthode managériale qui détruit le climat social

2) En ce qui concerne la réponse à la question : Est-il interdit, pour un opérateur, de s'asseoir à son poste de travail lorsqu'il est en attente de pièces ou de redémarrage de la chaîne de production ? Nous reformulons notre question en espérant des réponses plus explicites : Un opérateur est-il obligé de rester debout pour donner un semblant d'activité aux yeux de son chef même si ce dernier n'est pas occupé car en attente de redémarrage ? Où doit-il s'asseoir pour donner l'occasion à son chef d'avoir une remarque à faire à son collaborateur et ainsi marquer son autorité vis-à-vis de ce dernier ?

Réponse de janvier : en se référant au règlement intérieur, et conformément aux dispositions légales, des sièges sont mis à la disposition du personnel et leur usage est autorisé dans la mesure où il est compatible avec l'exécution du travail.

Pour FO, nous interprétons votre réponse, comme quoi vous considérez la situation décrite comme un excès de zèle du hiérarchique. Nous vous demandons de proposer un recyclage sur la formation management.

4) A la question : Des salariés reçoivent des invitations pour participer au DOPA de leur Département d'une durée de 2 heures. Les salariés en JNT sont-ils obligés d'y participer ? Comment sont-ils rémunérés ? Vous nous dites que des journées de chômage partiel ne peuvent pas être complété par des heures de travail, c'est pourquoi nous vous demandons de payer la journée complète en temps de travail à tous les salariés, en chômage partiel, s'étant déplacés pour assister au DOPA de leur Département, car ces derniers n'ont pas été prévenus des modalités que vous décrivez dans votre réponse, et ont même pour certains été incités, pour ne pas dire obligés à venir.

La participation au DOPA est du temps de travail et donc doit être traité comme tel. Par exemple, il est possible de compléter une journée par du JCC.

Et pour ceux qui n'ont plus de JCC quelles étaient les directives ?

<p>5) A quoi correspond sur le bulletin de salaire, du mois de novembre, l'intitulé base référence intéressement ?  <b>Il s'agit de l'assiette qui a servi à calculer l'avance intéressement, c'est la moyenne des bruts sécurité sociale + indemnisation CTI des 8 premiers mois de l'année.</b></p>	<p>6) Pourquoi des MOS sont reclassés dans des ateliers qui sont déjà en sureffectif ce qui engendre plus de JNT pour les salariés présents ?  <b>L'organisation du travail est définie en tenant compte au maximum des situations de chaque secteur, ceci dans un contexte de faible activité.</b></p>
---	---

7) Nous avons encore constaté des viennoiseries vendues dans les distributeurs sans dates de péremption, comment expliquez vous ces incidents ?  
**La dernière remontée à ce sujet date de fin 2008 (octobre/novembre). Les salariés Avenance ont d'ailleurs été sensibilisés à ce problème. Lors des derniers audits Avenance tous les articles étaient étiquetés (dernier audit le 17/02/09 au Bt F et G). En cas de dysfonctionnement vous pouvez contacter la permanence Avenance (tél. 66949 précisé sur les distributeurs) et remonter le problème à Arnaud Lothon du service Relations Sociales (tél.68718) en précisant le point de distribution et la date concernée par ce problème.**

### **Questions Force Ouvrière pour la réunion des délégués du personnel du mois de Mars 2009**

- |   |   |
|---|---|
| <p>1) -Dans le cadre de départ volontaire à la retraite, il est fait état que les personnes bénéficiaires de ce système peuvent prétendre à partir de 56 ans à 59 ans en 2009 en bénéficiant d'une carrière longue ; les salariés âgés de 55 à 56 en 2009 peuvent soi-disant bénéficier d'une retraite anticipée au titre d'un handicap, qu'en est-il précisément ?</p> <p>2) -Y-a-t-il des mobilités supplémentaires prévues vers Aubevoyes ? Si oui combien ?</p> <p>3) -Le DF3P fait-il partie des sites industriel, tertiaire ou technique ?</p> <p>4) -Lors du passage de VSD en équipe ou journée, y-a-t-il une garantie accessoire ?</p> | <p>5) -Lors d'un passage d'équipe en journée, la réalisation d'un avenant est-elle obligatoire ?</p> <p>6) -Les salariés sont-ils obligés de décaler leur pause ?</p> <p>7) -Y-a-t-il des salariés concernés par le télétravail ? Si oui combien et pour quel type de travail ? Quel est l'impact du chômage partiel pour les salariés en télétravail ?</p> <p>8) -Pour quelles occasions, les salariés peuvent-ils utiliser la franchise liée à l'éducation des enfants ?</p> <p>9) -Un salarié peut-il faire une demande de temps partiel pour une durée déterminée ? Si oui qu'elle est la procédure ?</p> |
|---|---|

### **Accord ICP : versement d'une prime pour les auteurs d'ICP réalisées en 2008, sur la paie de mars.**

Dans le cadre de l'accord ICP signé par FO, la répartition du fond permettra le versement d'une prime comprise entre 20 à 240 euros selon le nombre d'ICP réalisée.

#### Montant de la prime suivant le nombre d'ICP réalisées en 2008

De 0,5 à <1 ICP : la prime est de 20€	<7 ICP : la prime est de 180€
<2 ICP : la prime est de 60€	<8 ICP : la prime est de 190€
<3 ICP : la prime est de 140€	<9 ICP : la prime est de 200€
<4 ICP : la prime est de 150€	<10 ICP : la prime est de 210€
<5 ICP : la prime est de 160€	<11 ICP : la prime est de 220€
<6 ICP : la prime est de 170€	<12 ICP : la prime est de 230€
	>=12 ICP : la prime est de 240€

Grâce à la signature de FORCE OUVRIERE tous les salariés auteurs d'ICP obtiendront une prime supplémentaire sur la paie du mois de mars.

**FORCE OUVRIERE pour la défense du pouvoir d'achat**

**Le Jeudi 19 Mars, la mobilisation doit monter d'un cran, tous dans la manifestation pour défendre notre pouvoir d'achat.**

**Rassemblement à 10H00 à Rouen cours Clémenceau avec FO.**