

1. Vous avez convoqué des salariés pour qu'ils se présentent à INTERFORA pour une présélection au poste de technicien. Pourquoi avez vous lancé ces convocations pendant les vacances ? Certains ont pris connaissance de la convocation alors que la date butoir était déjà dépassée, estimez-vous que ce soit un acte de loyauté envers ces salariés ?

Direction : Nous avons annoncé la procédure de recrutement début Juillet. Certes, certains candidats potentiels étaient en congés, mais la date butoir étant fin Août, les salariés se sentant concernés avaient quand même 2 mois pour présenter leurs candidatures.

C.F.D.T. : Vous ne pouvez pas nier que la procédure de recrutement, qui nous savons était « bouclée » à TECHNYL depuis le mois de juin, a été précipité à BH et POLARIS, et ceci pour les raisons nous connaissons tous ! Vous avez tellement pris les salariés au dépourvu, que vous avez dû déclencher une deuxième date concernant le positionnement à INTERFORA !

2. Concernant le positionnement pour la session «TEX» 2012/2013, la hiérarchie a déjà envoyé des réponses. Devant ce constat, nous sommes dubitatifs sur les « notes » obtenues. Quelle est la base de référence pour justifier ces notes ? Les comparaisons sont-elles effectuées au sein d'une même équipe ou au sein d'un même atelier ?

Direction : les bases de références qui ont été utilisées pour la notification et le classement des salariés candidats à la formation TEX 2012/2013, sont ni plus ni moins les données contenues dans les « EAA » de chacun. La motivation et le profil de carrière sont également examinés par le N+1 de chaque candidat.

C.F.D.T. : Dans le passé, le jugement de certains « AMP » concernant le potentiel d'éventuels candidats, vous a amené à une situation critique au sein de l'UP HMD/SEL. Nous sommes donc étonnés que vous poursuiviez dans cette voie, en continuant à vous fier à l'avis exclusif d'une seule personne !

3. Comment un opérateur peut-il obtenir la note 0 dans le domaine de la sécurité ?
Direction : Ceci peut-être possible, puisque un « 0 » dans la grille de positionnement ne signifie pas que le salarié ne détient pas de compétences en sécurité, mais qu'il doit en améliorer certaines. Les annotations associées à cette valeur ont également leur importance.
C.F.D.T. : Pour nous, l'évaluation des candidats par ce genre de procédé chiffré est sans valeur réelle, puisque non quantifiable, vérifiable ou opposable.
4. Est-il normal que les grilles de compétences soient complétées sans la présence de l'opérateur concerné ?
Direction : Le planning des personnes, qui ont évaluées les candidats à INTERFORA était très serré, de ce fait, certains salariés ont dû passer les tests avant d'être informés sur le résultat de leur grille de compétences. Nous allons éditer un dossier concernant la formation technicien 2012/2013, révélant le processus qui a été suivi par les candidats. Le retour aux personnes éventuellement retenues se fera « semaine 43 ».
C.F.D.T. : C'est bien ce que nous nous évertuons à vous dire : vous avez confondu « vitesse » et « précipitation » !!
5. Nous réclamons que les Passeport Individuelle de Potentiel d'Emploi (P.I.P.E) soient remis à tous les salariés lors de leur entretien individuel ? (voir DAMEC/GAMEC)
Direction : Nous avons lancé une campagne de distribution massive des Passeport Individuel de Potentiel d'Emploi des salariés lors d'une conjoncture passée, ceci dit ce genre de procédure n'est plus d'actualité. Chaque salarié peut, si il le désire demander son P.I.P.E. à, son N+1 lors de l'Entretien Annuel d'Activité, ou éventuellement au service RH.
C.F.D.T. : C'est important pour nous que chaque salarié puisse avoir accès à ce document afin de pouvoir comparer sa carrière à ses compatriotes et ainsi déceler d'éventuels retards à son évolution.
6. Lors de nombreuses réunions des délégués du Personnel, nous vous avons interpellé sur le fait que nous voulions qu'une note de service soit diffusée pour rappeler que tous propos et/ou actes à caractère raciste avérés, seront condamnés et sanctionnés par la Direction. Comptez-vous faire le nécessaire ?
Direction : Non, pas de note de service prévue à ce sujet ! Par contre, il y a eu un document édité par le CDU concernant les règles de bonne conduite, qui a été normalement dispensé par les AMP (à l'oral) lors des différentes réunions d'équipe.
C.F.D.T. : Au vue des différents « foyers » qui naissent sur le site concernant ce problème, nous pensons que la parole « prodiguée » par ces responsables n'a pas eu la force de persuasion espérée. Certains salariés nous rapportent même « qu'ils n'en n'ont jamais eu mot » !! Réagissez avant que les « foyers » ne deviennent un brasier généralisé !

7. Des salariés de la maintenance de TECHNYL, s'étonnent sur la composition de leur journée de remonte. En effet, leur responsable de service demande à ces salariés d'effectuer des tâches telles qu'ils le font au quotidien ! Nous constatons que « ce Monsieur » fait encore entorse à vos directives. Pour quelles raisons ne respecte-t-il pas l'accord en vigueur ?

Pouvez-vous rappeler à ce responsable que les journées de remonte sont normalement destinées à des réunions d'équipes, à de l'information, et/ou de la formation pour le personnel ?

Direction : Il y a plusieurs raisons pour que les salariés de la maintenance de TECHNYL déroulent leur journée de remonte comme ils le font actuellement : ils travaillent à des travaux « spécifiques » ou « préventifs » la plupart du temps seuls, donc il est difficile pour le responsable de préparer une réunion d'équipe systématiquement, il en prévoit quand même une par trimestre ; de plus, chacun est affecté à une mission qu'il doit réaliser dans l'année (objectif EAA) et à mettre en œuvre lors des remontes ; enfin, nous vous rappelons que les accords 5x8 TECHNYL n'incluent pas les 5x8 de la maintenance.

C.F.D.T. : Bizarrement, certains salariés nous informent qu'ils réalisent les mêmes tâches communément faites lors de leurs postes 5x8.

Nous vous demandons par conséquent que les salariés « maintenance » 5x8 de TECHNYL soient incorporés dans les accords 5x8 de TECHNYL.

8. Quelles sont les règles concernant les congés d'un salarié de Belle Etoile qui serait en arrêt maladie ? Que deviennent ces congés ?

Direction : Si un salarié tombe malade avant ses congés, ils sont reportés. Si un salarié tombe malade pendant ses congés, nous sommes obligés de lui indemniser bien que celui-ci perçoive déjà les indemnités de la Sécurité Sociale. Nous éditerons une note de service concernant cette nouvelle règle.

