

sujet	Réunion des Délégués du Personnel : EDP DP DT SUD OUEST MP
date réunion	12 janvier 2012
Représentants du personnel présents	LEOCADIO Francis DO/DOSO;; BERROCAL Ghislaine DR LPC; GENDEK Jean Michel UGI ATL; EYQUEM AUBRON Catherine DO/DOSO;; TRUNDE Jean Luc DR LPC;; MONNIER Patrick UGI ATL;
Représentants du personnel excusés	UHART Marie Madeleine DO/DOSO, ARSON Patrice DO/DOSO THIEBAUT Marie Laure UGI ATL, CAZAUBON Gilles UGI ATL
Représentants FT	Mrs Christian SIONNEAU et Joël LAFONT
Prochaine réunion	16 février 2012

17 Questions sur 7 pages
Durée : 1H35

Questions posées par la CFDT.

Question 1 :

y aura-t-il un directeur de site à Lumine & sens ?

Réponse :

S'agissant d'un site ou travaille moins de 400 salariés, il n'y aura pas de Directeur de site en tant que tel, par contre il y a bien un Responsable Sécurité du Site qui est B.GUIPOUY

Question 2 :

le nouveau parking présente des signes de défaillance en sécurité. Quelques salariés (plutôt des femmes) ont alerté Brigitte Audy. Etes-vous en recherche d'un autre site ?

Quelles mesures à court terme peuvent être proposées ?

Réponse :

Certaines difficultés ont effectivement été constatées, et ont été déclarées auprès du propriétaire du site afin qu'il prenne les mesures nécessaires. La recherche d'un autre site de parking est aujourd'hui prématurée mais la Direction reste vigilante et à l'écoute des utilisateurs.

Question 3 :

Quelle organisation sera mise en place pour le fonctionnement en commun des 3 étages (courrier, logistique, commande fournitures, etc) ?

Réponse :

Pour la logistique courante, le correspondant est B.DELIX. Pour le fonctionnement global sur le site il est également compétent ainsi que B.GUIPOUY qui assure la coordination avec le Responsable ICADE (gestionnaire du site). Pour les fournitures de bureau, ce sont les assistantes qui en ont la charge.

Question 4 :

Une signalétique extérieure est –elle prévue ? A quelle échéance ?

Réponse :

Oui, la date d'installation est conditionnée aux autorisations et validations nécessaires à obtenir en premier lieu du propriétaire de l'immeuble.

Question 5 :

Quel est le mode de calcul du prix unique du repas au restaurant CUB ? Comment est calculée la ristourne ?

Réponse :

Le calcul de la subvention pour le RIE CUB de Ravezies vise à ramener le prix payé par le convive au plus proche de celui payé au RIE Bonnac.

Cependant les deux RIE ne fonctionnent pas sur le même modèle :

- La Poste: affiche un prix moyen en fonction de la composition du plateau
- La CUB affiche un prix unique et forfaitaire du repas pour un plateau composé de 4 éléments (1 entrée, 1 plat, 1 dessert, 1 boisson (eau minérale plate ou gazeuse, soda, vin)).

Après augmentation de la TVA sur la restauration collective la subvention a été augmentée pour devenir au 01/01/2012:

- Subvention simple : 2,90€ soit un plateau complet à 4,87€
- Subvention majorée : 4,00€ soit un plateau complet à 3,77€

La subvention majorée est accordée aux salariés ayant une rémunération globale inférieure ou égale à 28000 €

Question 6 :

Pour un visiteur externe, quelle modalité pour accéder au restaurant CUB ?

Réponse :

Le RIE n'accepte les « externes FT/Orange » que s'il en a été prévenu en amont par le Responsable Restauration de la DOSO, en particulier en cas de réunion ou formation sur le site de Ravezies.

Question 7 :

Pour le calcul de l'aggravation du temps de trajet, comment seront-elles validées (manager) ? Quel sera l'arbitrage en cas de litige ?

Réponse :

Selon les modalités prévues dans l'accord relatif à l'accompagnement du déménagement signé par toutes les OS. Le mois de janvier est un mois d'adaptation et d'observation par chaque salarié de son nouveau temps de trajet moyen. C'est sur cette base qu'il aura à préciser à son manager fin janvier l'éventuelle aggravation qu'il subit et en fonction de ce temps déclaré, l'indemnisation prévue sera versée avec la paye du mois de février 2012.

Question 8 :

Quels sont les points d'affichage IRP, comm interne, prévus sur le site de Lumine & sens ?

Réponse :

L'affichage « OS et DP » sera au 3^o étage. L'affichage « entreprise » sera au 4^o étage. L'affichage « sécurité » sera effectué sur chaque niveau.

Question 9 :

où en est le remplacement du médecin du travail du secteur de Poitiers ?

Réponse :

C'est un sujet complexe et il faut attendre la conclusion contractuelle. Cependant, mais il faut rester prudent, une piste sérieuse se dessine.

Questions posées par la CFE-CGC / UNSA.

Question 10 :

Lors de la réunion DP de décembre, nous avons évoqué le budget des promotions bloqué à 0,2% de la masse salariale depuis des années et son éventuelle évolution. Sera-t-il toujours financé par l'enveloppe des augmentations annuelles ?

Vous avez répondu que « ce budget est défini dans le cadre des discussions annuelles « NAO » qui aboutissent à l'accord salarial annuel comme ce fut le cas pour 2010 et 2011. Les discussions débutent en mars pour aboutir fin avril, ce devrait être le cas pour 2012, il est donc prématuré de se prononcer sur une éventuelle évolution à venir, que ce soit sur son montant comme son financement ».

Or, ce sujet n'est pas soumis à la Négociation Annuelle Obligatoire, mais régi par la libre appréciation de l'entreprise qui choisit les moyens qu'elle veut y mettre.

Par conséquent, nous reposons la question du budget des promotions telle qu'elle a été posée lors de la dernière réunion DP de décembre 2011.

Réponse :

Effectivement, ce sujet n'est pas directement soumis à la négociation, cependant le point promotion, pour ce qui concerne un certain nombre de principes y est bien évoqué.

Chaque année, l'entreprise consacre un budget spécifique aux promotions.

Les principes généraux de la promotion autorisent l'utilisation conjointe du budget de promotion et celui des augmentations individuelles dans le cadre des décisions salariales individuelles.

Concernant l'année 2012, la politique salariale et les budgets associés ne sont pas arrêtés à ce jour. Ils le seront à l'issue des négociations salariales.

Question 11 :

L'article 105 de la loi 2011-1977 du 28 décembre 2011 (loi de finances 2012) institue un jour de carence pour les congés maladie des fonctionnaires. Chez France Télécom/Orange les 3 jours de carence pour les salariés de droit privé sont pris en charge. Qu'en sera t-il pour les fonctionnaires?

De plus les salariés de droit privé bénéficient d'une prise en charge de la Mutuelle , ce dont ne bénéficient pas les fonctionnaires.

Si le jour de carence est opposable aux fonctionnaires, c'est une double peine.

Article 105 : « Hormis les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale, ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé. »

Réponse :

L'article 105 de la loi de finances pour 2012 a en effet prévu la mise en place d'une journée de carence pour les congés ordinaire de maladie des fonctionnaires.

A ce jour la circulaire d'application n'est pas parue. Les services compétents de la Fonction Publique ont été saisis des questions qui se posent, il nous a été confirmé qu'ils travaillaient à la rédaction d'une circulaire d'application.

Ce n'est qu'une fois que ce texte aura été publié que l'entreprise pourra déterminer la solution qu'elle adoptera sur ce sujet;

Questions posées par SUD.

Question 12 :

Représentants de la Direction

Pouvez-vous nous communiquer les délégations des représentants de la Direction aux réunions DP ?

Dans l'accord sur le fonctionnement des IRP, il est précisé que les RH BP n'ont pas vocation à animer ces réunions. Pour SUD le représentant légitime est M. HECK et par Délégation M. LAFONT.

Réponse :

Christian SIONNEAU et Joël LAFONT ont été désignés pour représenter la Direction lors de la réunion mensuelle.

Question 13 :

RUP

Comment expliquez-vous que le personnel UGI soit inscrit sur 2 registres différents (Une 1^{er} fois sur l'établissement Secrétariat Général et une seconde fois sur l'établissement DOSOMP ?

Quel est l'employeur du personnel UGI, le Secrétariat Général ou la DOSOMP ?

Pour info : Rappel de la réglementation

Article L1221-13

Un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés. Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.

Article L1221-14

Il peut être dérogé à la tenue du registre unique du personnel, pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques, dans les conditions prévues à l'article L. 8113-6.

Article L1221-15

Le registre unique du personnel est tenu à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale.

Article D1221-27

Lorsque l'employeur recourt à un support de substitution pour la tenue du registre unique du personnel, les exigences des articles D. 8113-2 et D. 8113-3 sont applicables.

Dans ce cas, l'employeur adresse à l'inspection du travail l'avis des délégués du personnel prévu à l'article L.2313-6.

Article L2313-6

Lorsque les délégués du personnel tiennent de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L.8113-6, l'employeur les consulte préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article.

Article D8113-2

Lorsqu'un décret, pris en application de l'article L. 8113-6, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, prévoit que l'employeur peut recourir à un support de substitution pour la tenue de certains registres, ce support est conçu et tenu de façon à obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires.

Il est présenté dans les mêmes conditions et conservé pendant le même délai que le registre auquel il se substitue.

Article D8113-3

En cas de traitement automatisé de données nominatives pour la tenue d'un registre, l'employeur ou le responsable du traitement justifie à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a accompli la déclaration préalable prévue par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Article L8113-6

Lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues, les entreprises peuvent, dans les conditions et limites déterminées par décret, déroger à la conservation des bulletins de paie et à la tenue de certains registres pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques.

Le registre unique du personnel étant tenu à la disposition des délégués du personnel (L1221-15), la loi du 13 janvier 1989 a prévu que ceux-ci devaient être consultés préalablement à la mise en place d'un support de substitution (Article L2313-6).

Sur la forme, l'avis pourra faire l'objet d'un écrit spécifique, mais aussi être constitué par un extrait du registre spécial des Délégués du Personnel prévu à l'article L2315-12 du code du travail, dès lors qu'il est suffisamment explicite et précise les conditions d'accès telles qu'elles ont été présentées aux délégués du personnel.

L'avis définira les conditions d'accès des délégués du personnel au système de substitution.

Cet avis est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

Réponse :

Les salariés de l'UGI ne figurent que sur le RUP de la DOSO comme cela a pu être montré par C.SIONNEAU à MR MONNIER juste avant la réunion DP.

Question 14 :

CHSCT

Question de l'Instance de Décembre 2011) Le CHSCT DOSOMP est-il compétent pour traiter des conditions de travail du personnel UGI ?

Réponse : Les informations disponibles à la date de la réunion mensuelle ne sont pas stabilisées. Cependant il semble que les conditions de travail des salariés de l'UGI restent du ressort du CHSCT

La non réponse à cette question laisse planer le doute sur la compétence de la DOSOMP pour répondre aux spécificités du périmètre IRP UGI. Sans réponse précise de votre part, l'Inspection du travail sera saisie.

Réponse :

Le CHSCT compétent pour les salariés de l'UGI du territoire DOSO est le CHSCT de la DOSO MP.

Question 15 :

Promotions

Questions de l'Instance de Décembre 2011) Pouvez vous nous fournir la liste du personnel ayant bénéficié de promotions en 2011 ainsi que la liste des agents ayant obtenu une prime exceptionnelle ?

Réponse : Une réflexion est en cours pour diffuser par le biais du support « la lettre de l'OA » la liste des communiqués de promotion et la liste des promus, conformément à la note de service de la DRH Groupe sur la mise en œuvre des promotions.

Concernant la liste des salariés ayant obtenu une prime exceptionnelle, il n'est pas envisagé, à ce jour, la diffusion d'une liste des salariés concernés. Une étude sur l'éventuelle mise à disposition d'une telle liste débutera prochainement.

Nous ne savons pas ce qu'est l'OA .En attendant le résultat de vos réflexions, nous demandons la communication de cette liste aux délégués du personnel (au cours de cette instance de janvier 2012) ainsi que celles des années 2007,2008,2009,2010.

Réponse :

- Il n'est pas prévu de publier la liste des personnels promus à la DOSO jusqu'à 2011. Nous envisageons favorablement de le faire en 2012 bien que cela ne nous paraisse pas obligatoire.
- Il ne peut y avoir de publication des attributions nominatives des primes exceptionnelles.
- Quant à « IOA » il s'agit d'Orange Avenirs.

Question 16 :

Missions

Y a t-il des cadres en mission à la DOSO ? Sur quelles fonctions ? Comment envisagez-vous leur reclassement ?

Réponse :

Non, aucun cadre de la DOSO MP n'est aujourd'hui en mission. Par contre, un cadre d'une unité opérationnelle est actuellement en mission à la DOSO MP.

Question 17 :

Offres Internet Salarié

Pour les salariés n'ayant pas répondu à la nouvelle proposition de l'Entreprise, quelle est l'offre qui sera appliquée par défaut ?

Les salariés ne souhaitant pas avoir de wifi à la maison afin de ne pas subir une augmentation des ondes électromagnétique ont-ils la possibilité de refuser la live box et de conserver leur ancien modem ?

Réponse :

- Les salariés concernés seront de nouveau contactés dès lors que l'offre actuelle sera supprimée.
- Pour désactiver le wifi sur la live box il suffit d'appuyer sur le commutateur correspondant comme indiqué dans la notice.