



CLEMESSY LORRAINE

REPONSES AUX QUESTIONS POSEES PAR LES DELEGUES DU PERSONNEL LE 14 DECEMBRE 2005

Convoqués : **Titulaires** :
MM. BIEBEL – DUFOUR – ESTEVEZ M. – FOURNIER – MANGIN – SICHEL

Suppléants :
MM. ACCOTTI – ADAMY – GUTHIER – HUAUX – REEH - SCHWARTZ

Président : M. FORMERY

Présents : MM. ACCOTI-ADAMY-BIEBEL-DUFOUR-ESTEVEZ M.-GODARD JP.-
HUAUX-REEH-ROUANET-
Melle BASENACH

Absents excusés : MM. FOURNIER-GUTHIER-MANGIN-SCHWARTZ-SICHEL

Début de séance : 14h00

Information communiquée par M. ESTEVEZ M. :
M. REEH remplace M. MANGIN, à la retraite à partir du 01.01.2006, au poste de titulaire.

M. DUFOUR :
Revient sur la question de la modulation 4/5 jours ; la Direction pourrait-elle revenir sur sa position et discuter avec les salariés demandeurs ?

M. BIEBEL :
A ce sujet, rappelle qu'au moment du passage à 35 en 2002, une demande avait été faite pour que le personnel passe à 37 H/semaine + HRTT.

M. DUFOUR :
Concernant les primes du chantier ATO, demande une négociation pour l'établissement d'un barème de primes.

M. DUFOUR :
Concernant les feuilles de route, demande qu'elles soient établies également pour les petits déplacements.

M. FORMERY :
Nous ne pouvons pas nous engager dans une démarche de ce type, pour des raisons de continuité de service qui impose que les assistantes travaillent en cohérence avec le reste des équipes.
Par ailleurs, cette organisation nécessiterait de remettre en cause les contrats à temps partiel (qui représentent aujourd'hui 40 % de l'effectif des assistantes) et pénaliserait les assistantes des centres de travaux.

M. FORMERY :
Les primes sont données à l'appréciation du chef de chantier, en fonction des conditions de travail réelles. Une visite des membres du CHS-CT sera organisée début janvier pour l'estimation des conditions de travail.

M. FORMERY :
Sera fait à l'avenir.

MM. DUFOUR – ESTEVEZ :

Pour le déplacement à MARTIGUES :
- concernant la responsabilité du chauffeur du véhicule de location, OK pour la « responsabilité civile » mais sa responsabilité pénale reste engagée
- problème rencontré dans le transport des caisses de chantier ?
- limite d'utilisation du véhicule ?

MM. ROUANET – BIEBEL :

Reviennent sur la question concernant M. RITLENG et la reconnaissance des diplômes.
Rappellent que la convention collective prévoit, en cas d'embauche d'un diplômé, une évolution de carrière sur 18 mois avec changement de coefficient.
Demandent que soient également revus les cas de M. MANGEAT et BAPTISTE, qui est obligé de « s'expatrier » pour évoluer.

LES DELEGUES DU PERSONNEL :

Demandent la liste des personnes diplômées BAC

PRO, BTS, DUT, ainsi que leurs coefficients et les emplois occupés.

M. ROUANET :

Revient que la question des moyens du BE.

M. ACCOTTI :

A ce sujet, précise que s'il n'y a pas de véhicule société, l'utilisation du véhicule personnel se fait avec l'accord de l'intéressé.

QUESTIONS REMONTEES PAR ECRIT PAR LA CFDT

M. BIEBEL :

Astreinte chantier NANCY ENERGIE à Ludres à partir du 21.10.2005 pour 17 semaines :
l'équipe initialement prévue (MM. Bellahcene, Driant, Karolyi et Hunerblaes) n'étant plus en place pour des raisons d'affectation sur d'autres chantiers, quelle est l'équipe aujourd'hui d'astreinte, à quelles conditions d'organisation et de rémunération ?

M. DUFOUR :

Demande si on peut considérer cela comme du travail au noir ?

M. REEH :

Le contrat était signé pour 17 semaines avec le personnel concerné, a-t-il été rompu avec le client ?

M. BIEBEL :

Concernant plusieurs vols et tentatives de vol à l'agence de Metz, containers et bungalows fracturés, vol des ridelles du camion, quelles sont les mesures prises et à prendre pour palier à cet état de fait ?
Remplacement des ridelles ; construction d'un bâtiment en dur ; réorganisation du stockage ; surveillance et gardiennage ?

M. FORMERY :

- les caisses à outils ont été renvoyées par transporteur.
- précise que le véhicule peut être utilisé pour les week-end passés sur la grande région de Martigues

M. FORMERY :

Les seuils d'accueil sont applicables pour des salariés embauchés pour des postes valant cette qualification.

M. FORMERY :

Cette liste ne peut être diffusée, certaines informations concernant les dossiers du personnel sont strictement confidentielles.

M. FORMERY :

Nous analyserons l'opportunité de chaque demande au cas par cas.

M. FORMERY :

La programmation de l'astreinte a été supprimée, en accord avec le client.
Compte tenu de l'absence d'intervention, le chargé d'affaires a obtenu du client d'y mettre un terme.

M. FORMERY :

Une réflexion est en cours pour renforcer la surveillance.

M. BIEBEL :

Prime de responsabilité étendue aux responsables d'équipe de moins de 4 personnes, suite à la réponse du DP du 29.11.05.

La note de service D 22 n'est pas un accord salarial (comme écrit au CR), pourtant les revalorisations de certaines primes sont négociées annuellement par les partenaires sociaux ; on observe aussi une disparité entre les agences dans l'application des primes

de responsabilité. La CFDT réitère sa demande de négociation régionale sur ce sujet (spécificité Metz, vu la multiplicité des chantiers).

Une réponse est demandée avant la prochaine réunion DP (pour le prochain CE)

QUESTIONS DE LA SECTION CGT

M. DUFOUR :**Travaux en poste :**

Rappel des règles d'attribution de la prime de poste (P 91)

La CGT demande le rappel pour le personnel concerné des cinq dernières années.

Tolérance trimestrielle :

Pourquoi le seuil de tolérance est-il systématiquement repoussé sur le centre de travaux de Forbach ? Serait-ce de l'intolérance ?

Pause casse-croûte :

Le temps de la pause doit être inclus au temps de travail, en cas de travaux postés.

Journée de grève d'un client :

Comment est imputée cette journée si notre personnel ne peut accéder au chantier ?

M. FORMERY :

En tant qu'Etablissement, nous n'avons pas de latitude sur ce point.

M. FORMERY :

Prime de poste P91 : il s'agit de la prime d'équipe de caractère horaire prévue par l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin. Elle est octroyée en cas de travail en équipe successive.

A notre connaissance, il n'y a pas eu de chantier ayant nécessité la mise en place d'une organisation en équipes successives.

M. FORMERY :

Rappelle qu'il s'agit d'absences maladies non déclarées à la sécurité sociale (art. 21 de l'accord d'entreprise) :

Absence du salarié :

Il est toléré que chaque salarié puisse s'absenter dans la limite d'une journée par trimestre, en cas de maladie n'ayant pas fait l'objet d'une prescription médicale. Pour en bénéficier, le salarié devra prévenir sa hiérarchie, à défaut le correspondant SP, le jour même. Cette situation est donc par nature, exceptionnelle.

Maladie d'un enfant :

Sur présentation d'un certificat médical, les mères et pères de famille peuvent, en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, regrouper les journées trimestrielles prévues plus haut (dans la limite de la tolérance annuelle prévue).

Aucune absence pour « tolérance trimestrielle » relevant de ces deux cas de figure n'a été supprimée sur le centre de Forbach.

M. FORMERY :

La pause casse-croûte éventuellement prévue au cours de l'horaire de travail en équipe n'est pas considérée comme du travail effectif et n'est donc pas rémunérée.

M. FORMERY :

Il nous appartient d'affecter ce personnel sur d'autres chantiers (pas de retenue de salaire).

Travaux avec ARI et masque AMP :

La CGT demande l'application de la prime P 25, P26, primes appliquées dans la nucléaire pour les travaux nécessitant ces protections.

Promotion (article 13 de l'accord d'entreprise) :

Tout salarié qui n'a pas bénéficié d'une promotion pendant deux années, doit être reçu par son responsable hiérarchique pour faire le point de sa situation de carrière.

Combien de salariés sont dans cette situation ?

Dans quels délais seront-ils reçus ?

Indemnités d'emploi et de matériels (article 21 de la convention collective) :

Les indemnités d'emploi accordées temporairement, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent, sont à prendre en compte dans les cas suivants :

- travaux pénibles et salissants
- usure normale des vêtements personnels en raison du travail effectué

Les postes devant bénéficier de ces indemnités éven-

tuelles pour ces travaux pénibles ou salissants, les taux de ces indemnités seront déterminés par le chef d'établissement après consultation des délégués du personnel et éventuellement du CHS-CT.

Que compte faire la direction sur ce point ?

Masque à souder :

Il est demandé la mise à disposition de masque à souder à cristaux pour les serruriers.

Prime de responsabilité :

La réponse qui nous a été communiquée au DP du 29.11.2005 ne peut satisfaire la CGT ; en effet, l'octroi de la prime de responsabilité pour le personnel encadrant moins de 4 personnes et ayant la responsabilité tant de l'équipe que des relations directes avec le client, faisait l'objet d'un usage établi notamment par M. PHILIPPON et confirmé par M. BUMBOLO, alors en charge du personnel.

Cet usage ne peut être dénoncé par une simple déclaration en réunion de DP et encore moins en supprimant d'autorité la prime au personnel qui en bénéficiait sans autre forme de procès.

La jurisprudence constante bien établie fixe la procédure de dénonciation de manière très claire, elle est d'ailleurs rappelée dans un arrêt du 5 janvier 2005 : « **La dénonciation d'un usage dans l'entreprise doit être donnée en réunion du comité d'entreprise après inscription à l'ordre du jour** »

En conséquence, la CGT vous invite à remettre les primes que vous avez supprimées et également si cela vous pose problème, à passer les faisant-fonction chef de chantier, vous pourrez faire des économies sans profiter de la bonne volonté des monteurs.

La demande concernant le rétablissement de l'usage concerne également les questions CHSCT, DS (DP du 25.10.2005)

M. FORMERY :

Ces primes sont applicables pour les chantiers nucléaires, mais nous sommes prêts à étudier les cas particuliers.

M. FORMERY :

Cette année, nous avons mené au total 30 entretiens. Ce chiffre est en de-çà des objectifs que nous nous étions fixés. Nous devrions améliorer nettement cette situation en 2006.

M. FORMERY :

- Concernant les conditions de travail : application d'un barème de primes
- concernant les vêtements : mise à disposition de bleus de travail et de chaussures aux salariés

M. FORMERY :

OK, les masques ont été commandés.

M. FORMERY :

La prime de responsabilité qui est accordée aux monteurs qui exercent temporairement la fonction de conducteur de chantier et encadrent une équipe, n'a pas été supprimée.

Nous avons été amenés à préciser les conditions d'octroi de cette prime et avons répondu qu'il fallait être en situation d'encadrer un effectif d'au moins 4 monteurs. Le fait d'avoir des relations directes avec le client n'a jamais été seul critère d'attribution de la prime.

Par ailleurs, la simple tolérance qui aurait consisté à accorder occasionnellement la prime à un salarié qui encadrerait moins de 4 monteurs, notamment en raison de conditions particulièrement contraignantes d'exécution de la mission d'encadrement, ne présente pas le caractère d'usage.

Nous sommes prêts à examiner les éventuels cas de salariés qui auraient été lésés.

<p>DIVERS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Est-il normal que des personnes pour qui CY met à disposition un véhicule de service, continuent à pointer le déplacement ? - M. DUFOUR : demande un état des affectations du personnel par chantiers (soit pour le CE, soit pour les DP). - M. ACCOTTI : demande le règlement de la note de frais qui lui a été retournée (remboursement des frais de déplacement domicile/agence pour se rendre à la réunion DP du 29.11.2005). - M. ESTEVEZ M. : en vertu de l'article 14 de l'accord d'entreprise, demande à recevoir régulièrement les informations statistiques qui sont liées aux situations de promotion et de classification de l'établissement. 	<p>M. FORMERY : non.</p> <p>M. FORMERY : les affectations sont gérées sur un tableau à fiches, qui peut être consulté au bureau Production.</p> <p>M. FORMERY : rappel de l'article 32 de l'accord d'entreprise : le représentant du personnel qui se rend à l'agence (lieu habituel de travail) pour la réunion et puis retourne à son domicile :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aucune indemnisation kilométrique - maintien du ticket-restaurant <p>M. FORMERY : les éléments seront communiqués dès l'élaboration du prochain « plan promo ».</p>
---	---

Fin de séance : 15h50

**Le Président,
JJ. FORMERY**

La prochaine séance est fixée au mardi 31 janvier 2006 à 14h00