

Réponses aux questions UNSA

DP de juin 2014

Cassage ferreux : les moniteurs souhaitent un PC au cassage, à chaque besoin le moniteur doit aller à la p.c.c. plusieurs fois par jour pour y travailler. Réponse de la direction en janvier 2014: Nous étudions la mise en place d'un PC dans l'UEP Moulage.

UNSA: où en êtes-vous pour juillet 2014? Réponse de la direction en juillet 2014

Solution pas identifiée avant mai 2014. La récupération du PC du Noyautage (ex J. JONVAL) a été demandée pour réimplantation dans l'UEP Moulage (Demande à DSIN transmise le 24 juin 2014).

Qui s'occupe désormais des tours de terrains environnement depuis le départ de la société de Mr Michel Gérard ?

Les tours de terrain (dorénavant plus sous forme d'audit avec le RG du secteur) se feront par les techniciens ENV. la mise en application de cette organisation sera effective en juillet. La fréquence sera adaptée à la disponibilité des techniciens ENV.

Serait-il possible de créer une zone pour le stationnement des cars dans la zone fusion alu. Beaucoup de cars se garent dans le croisement qui mène à la maintenance.

Réponse de la direction en mars 2014 il est prévu de définir l'emplacement des cars (délai 1 mois suivant les propositions des caristes)

Q. UNSA : Y a-t-il des propositions concrètes ? Réponse de la direction en juin 2014

L'emplacement des cars appartenant à l'atelier fusion aluminium est défini et le marquage au sol est fait pour les cars du dégrappage et de la LDW, si des cars appartenant à la fusion sont garés dans le croisement, c'est que les consignes ne sont pas respectées, donc ce message va être repassé au 1/4h d'info de la semaine 26 et si de tels faits perdurent, le nécessaire sera fait.

Pourriez- vous nous expliquer le rôle exact d'un moniteur ? son rôle dans le module, peut-il gérer plusieurs module dans différent métiers, peut-il être changé à la convenance de nos RU

Réponse de la direction

Vous trouverez ci-dessous, le référentiel PSA du moniteur. Pour répondre aux 2 premières questions. Le module moniteur/CI est une zone géographique composée d'un moniteur/CI et de 5 postes (ou selon les règles métier) Le moniteur n'est pas hiérarchique ; il est polyvalent sur l'ensemble des postes de son module; il forme les opérateurs; il aide les opérateurs en cas de problème dans l'application du standard ; il réalise les améliorations de son niveau dans son module ; il assure les remplacements des opérateurs de son module ; il réalise les retouches de son module Le moniteur a une zone dans laquelle tous les outils et documents de travail sont rassemblés Le moniteur possède une zone physique où l'ensemble des documents (dont les standards de travail) et des suivis sont regroupés et visibles Il est possible de voir dans la zone du moniteur le respect du nominal : niveau de production et qualité au fil de l'eau ; respect des processus clefs du module (standards, plans de surveillance produits/process, polyvalence et tenue de poste, standards de démarrage et de fin d'équipe et/ou arrêts d'installations) Les principales activités du moniteur font l'objet de standards et suivis visuels Le moniteur/CI sait tenir dans le temps de cycle les postes de son module et des modules amont et aval pour pouvoir garantir le respect des processus en cas d'absence ou de non disponibilité des autres moniteurs Le moniteur/CI tient de manière organisée les postes de son module à hauteur de 20% de son temps (dont le remplacement des absents). Le respect de ce ratio est suivi de manière visuelle. Cela permet d'assurer une connaissance approfondie du poste, d'identifier les améliorations et de couvrir en partie l'absentéisme. La hiérarchie et les fonctions d'appui soutiennent le module moniteur/CI en fonction des besoins. La gestion du personnel de l'UEP (et le moniteur en fait partie) dépend de la hiérarchie.

Pourquoi le bouton d'évacuation du bâtiment 5 se trouve dans un bureau qui est ouvert que de journée. nous demandons que se bouton soit accessible à tous et à tout moment (sécurité).

Réponse de la direction en juin 2014 La question est à l'étude.

UNSA: où en êtes-vous pour juillet 2014? Réponse de la direction en juillet 2014

Une solution est à l'étude.

Mutation interne : Nous proposons qu'au CE ordinaire de chaque mois soit présentée la liste des mutations interne sur le site. Proposition déjà effectuée oralement au DRH qui nous a donné un avis positif sur le sujet.

Réponse de la direction en janvier 2014 : nous prenons en compte votre demande.

UNSA: où en êtes-vous en juillet 2014? Réponse de la direction en juillet 2014

Une communication trimestrielle des mouvements sera faite en CE.

Droits salariés : Certaines prestations qu'on droits des salariés au sein de notre société existent, bien souvent ils ne sont pas utilisés par méconnaissance ex : Départ en retraite possibilité d'inviter plusieurs personnes gratuitement au restaurant. Prêt de voiture pour un mariage...Ou peut-on avoir accès à ces droits ? Quel est la marche à suivre pour en obtenir ?

Réponse de la direction en janvier 2014: pas de réponse à ce jour.

UNSA: où en êtes-vous en juillet 2014?

Réponse de la direction en juillet 2014

Les décisions de valorisation individuelle exceptionnelles tel qu'un prêt de véhicule week-end sont prises après validation du Chef de Service du secteur et du Directeur du site. Il n'existe pas de droit acquis sur ces domaines.

Suite aux 3 semaines de congé annuel (semaines 31/32/33/) comment vont s'organiser les salariés ayant des enfants en garde partagé. A savoir 4 semaines. Réponse de la direction en mars 2014 Pas de réponse

UNSA: où en êtes-vous en juillet 2014? Réponse de la direction en juillet 2014

L'accord local temps de travail 2014 négocié puis signé le 7 mars 2014 par les organisations syndicales du site prévoit 3 semaines de congés accolés. Lorsqu'un collaborateur réalise une demande de congé à sa hiérarchie, la situation familiale fait partie des motifs à prendre en compte dans le traitement de la demande.

Dans des cas bien précis, (ex : incendie à l'Alu.) un N° vert serait bien utile pour les salariés, comme dans certains UP, Est-il envisageable à FCH ?

Réponse de la direction en mars 2014:oui, c'est possible.

UNSA: où en êtes-vous en juillet 2014? Réponse de la direction en juillet 2014

L'opportunité de la mise en place d'un numéro vert est à l'initiative de la Direction en fonction de la situation.

Est-il vrai qu'un RU ne peut pas modifier un encodage initialement mis en absence injustifiée, Que se passe-t-il en cas d'erreur de saisie ? Qu'elle est la procédure ? Peut-on la leur rappeler ?

Réponse de la direction : Possibilité de rectifier un encodage sur l'horizon de saisie (3 mois) ex : sur juin corrections peuvent être faites sur les mois d'avril et mai.

Combien d'intérimaires actuellement sur le site ?

Réponse de la direction : 94 à fin juin 2014.

Les cafés et autres boissons ressemblent de plus en plus à de l'eau colorée .peut-on avoir une boisson de qualité ? Est-ce qu'il y a des contrôles sanitaire concernant ces boissons et de quels genres, peut y avoir accès ?

Réponse de la direction : Aucune modification n'est intervenue dans les machines de distribution automatique.

Quelle est la durée du VSD ligne DV suite à l'incendie ? Il se murmure fin juin ?

Réponse de la direction : Pour le moment aucune date n'a été arrêtée, les membres du CE seront informés en temps utile.

Est-ce normal lorsqu'un collaborateur revient de maladie un lundi, sa reprise à lieu le jeudi au service médical ?
Quelle est la règle ?

Réponse de la direction

Une visite de reprise doit être réalisée dans les cas suivants et dans un délai de 8 jours à compter de la reprise :
o Absence pour cause de maladie professionnelle, Retour de congé maternité, Absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Fusion/moulage Ferreux : 1) L'arrêt de la chaine 1 est il définitif ? 2) Si nous ne récupérons aucune pièce sur la chaine 2 et que la production reste au-dessus de 210 moules / heure, cela incite à penser que nous aurons encore beaucoup de H - dans les jours et les mois à venir ? Le confirmer vous ? 3) gros problème avec les E.P.I fusion ferreux ...chaussure, guêtre, casque, visière, gants, masque, inadaptés : Comment le secteur doit il agir afin que la situation redevienne normale ? 4) Comment est prévu la formation des salariés concernés pour les fours M.F? (de journée ? en équipe ? par qui ? etc.), combien de moniteurs et modules sont prévus par équipe ? Quel effectif est prévu par équipe ?

Réponse dir : 1) A ce stade des réflexions nous n'avons pas décidé l'arrêt définitif de la SPO 1, néanmoins il est important de retenir que les programmes prévisionnels de 2014, 2015, 2016 et 2017 ne justifient pas l'engagement de 2 SPO. De ce fait les investissements SPO 1 sont gelés et nous allons organiser la mise en sécurité environnementale de cette ligne de moulage (Coupure et vidange des fluides). 2) Situation sur le mois de juin : - En S. 23 pour une cadence moyenne attendue à 211, 7 moules / h nous avons réalisé 206 m / h.- En S. 24 pour une cadence moyenne attendue à 211, 9 moules / h nous avons réalisé 182 m / h.- En S. 25 pour une cadence moyenne attendue à 207 moules / h nous avons réalisé 206 m / h.- En S. 26 pour une cadence moyenne attendue à 206, 6 moules / h nous avons réalisé sur les 2 premiers jours 175 m / h. En juillet nous allons tester la réduction des tailles de campagnes, en août et septembre le démarrage des fours MF va nous obliger à travailler avec des prises d'avance. Les prévisions d'activité doivent en plus intégrer les variations des demandes "clients" le résultat des constructions de programmes sera présenté comme tous les mois aux CE ordinaires avec un éclairage à 2 mois. 3) Ces difficultés ont été remontées à la DA via RSH / CVT nous allons solliciter les utilisateurs pour remonter des éléments factuels permettant de faire comprendre ces dysfonctionnements. 4) 3 moniteurs vont être détachés pour cette opération de formation, ils seront formés par ABP, ils formeront les opérateurs, ensemble ils finaliseront les standards de travail.

Le site de Charleville vient de subir 196 départs volontaires pour un objectif de 96 (source : Commission de suivi PREC-PSE-DAEC du 13/05/2014). Pouvez-vous nous dire si ce surplus de 100 personnes sera comblé par des mobilités internes au Groupe (personnes venant de sites dont le quota n'a pas encore été atteint) ?

Réponse de la direction

Charleville doit poursuivre son objectif de baisse des structures afin d'être durablement compétitif. Certains départs ont été remplacés par des mobilités internes site, aucune mobilité Groupe n'est prévue dans l'immédiat. Nous vous rappelons que l'objectif reste de diminuer l'effectif de structure.

Dans le cadre d'un salarié mandaté CE_DP_CHSCT, est-ce la procédure de devoir envoyer au service paie comme justificatif copie numérisée du bon de délégation ?

Réponse : La procédure est prévue par la loi mais également par l'accord sur l'exercice du droit syndical : *Les bons de délégation sont de plein droit accordés et mis à disposition sans délai à tout Représentant du Personnel qui en fait la demande. Les salariés mandatés conviennent avec leur hiérarchie de bonnes pratiques permettant à celle-ci de préparer dans les meilleures conditions possibles le départ en délégation du salarié. Ainsi, en application des principes définis dans le préambule, et dans la mesure du possible, le Représentant du Personnel qui souhaite partir en délégation au cours d'une séance de travail, s'efforce d'informer sa hiérarchie au cours de la séance de travail précédant ou au début de la séance concernée. Il est rappelé que les bons de délégation ne sont pas un moyen de contrôle de l'activité des Représentants du Personnel. Ils doivent permettre d'une part, aux Représentants du Personnel, d'exercer totalement leurs prérogatives et, d'autre part à la direction d'assurer la bonne gestion administrative des heures de délégation. Les parties rappellent la mise en œuvre des dispositions relatives au suivi des droits individuels : le mandaté déclare sur le carnet les différents codes d'activité (délégation ou participation aux réunions direction) et remet le bon de délégation à son hiérarchie pour enregistrement. Les crédits d'heures de délégation et le bon qui s'y rapportent, sont, dans les limites du*

crédit d'heures, considérés comme normalement réalisés et payés chaque mois. Il est rappelé qu'en dehors du cadre de leur mission validée par la remise d'un bon de délégation, les mandatés sont soumis aux mêmes droits et devoirs que l'ensemble des salariés, notamment en ce qui concerne la présence et l'activité.

Comment pérenniser le syndicalisme, avec la réduction de personnel, des querelles seront inévitable entre collègues d'un même service, au départ du délégué en délégation ?

Réponse de la direction : Chaque partie doit respecter ses droits mais aussi ses devoirs : respecter le droit syndical en continuant d'accepter pour la hiérarchie qu'un mandaté de son équipe parte en délégation dès lors qu'il respecte la règle de lui notifier en amont son départ par le biais d'un bon de délégation, et respecter pour le mandaté son nombre d'heure de délégation.

Pourquoi aucune communication et information n'a eu lieu lors de l'inauguration du Ca.9? Est-ce top secret ?

Réponse de la direction

L'information a été communiquée en RIE, à l'ensemble des volontaires JPO puis enfin dans le 2e Zoom sur la Journée Portes Ouvertes. L'info a été publiée dans le portail Groupe la semaine dernière, retransférée par la com et elle fera l'objet d'un article lors de la prochaine parution des Actus du site.

Des pains aux chocolats qui sont vendus dans les distributeurs ont l'impression d'avoir été congelés x fois. Et avec une date de limite de consommation du jour !!C'est lamentable.

Réponse de la direction : COMPASS réalise des livraisons de pains au chocolat tous les jours avec un boulanger. COMPASS va prendre contact avec lui de façon à ce qu'il lui explique la qualité des pains au chocolat.

Quelle est la mission de la cellule de veille ? Quels sont les personnes nommées à cette cellule ? Quelle est la fréquence des réunions de cette cellule ? Qui peut décider d'une programmation de réunion ?

Réponse de la direction : La mission de la cellule de veille est d'assurer la prévention et le traitement des situations de stress et de violence au travail. Elle est composée du RH d'établissement, du médecin du travail, d'un membre du CHSCT appartenant à une OS signataire de l'accord et toute autre personne concernée. Elle se réunit 2 fois par an.

Pourquoi une telle volonté pour supprimer les machines-outils à l'outillage. Est-ce une suite logique pour supprimer les machinistes. Exemples: disparitions de machine ou de non réimplantation, une fraiseuse boko, une dekel, une presse (pour fermeture boîtes) non réimplantée, un tour condamner (pour combien de temps?).5/pourrait-ont faire vérifier le freinage sur le palan n° 4141452 qui se trouve à l'outillage alu (déjà eu des explications incorrectes) attention à l'incident. 6/a mainte reprises nous avons demandé à l'outillage d'avoir une double prise en 380 Volts pour éviter

Réponse : Le choix de ne pas réimplanter des moyens lors du déménagement a été expliqué aux équipes en 2013, c'est-à-dire par rapport à leurs niveaux d'obsolescences, le doublons avec d'autres moyens qui réalise le même travail. Pour le tour, on attend le contact avec VERITAS pour vérifier la conformité et REE par la suite. Pour le pont, l'avis a été fait le 19/06, et le compte rendu de MSTG a été le suivant : « RAS ». Pour les prises : le devis MSTG a été validé début juin, vu avec MSTG, le matériel est en commande.

La hiérarchie peut-elle interdire le départ en délégation d'un mandaté si celui-ci respecte le délai de prévenance ? La hiérarchie peut-elle faire pression sur un mandaté dans un régime spécial en menaçant d'un retour en 3x8 en cas de prises d'heures de délégations ? Les heures de délégations varient-elles suivant le régime de travail du mandatés ?

Réponse : Un mandaté qui souhaite partir en délégation doit remplir un bon de délégation et le donner à la hiérarchie avant de partir en délégation. Un rappel des règles relatives à l'utilisation du crédit d'heure de délégation devrait être réalisé à la rentrée aux mandatés et à la hiérarchie.

Suite à la mise en place de VSD dans différents secteurs pouvez-vous nous communiquer la date officielle des congés d'été par secteur ?

Réponse : La date officielle des congés par secteur sera donnée comme d'habitude lors de l'annonce du calendrier de travail au CE.

Où en est la restructuration de la maintenance ? Modifier les régimes de travail pour cacher le manque de personnel n'est pas une solution à long terme. Cela peut entraîner des risques physiques et psychologiques.

Réponse : Le travail de groupe lors du chantier Schéma Directeur Usine a permis d'aboutir à la mise en œuvre de 3 thèmes de réflexion concernant la poursuite de la nécessaire amélioration de la compétitivité de notre Site, dont l'évolution de l'organisation de la Maintenance Opérationnelle des Équipements. Afin de garantir le maintien du potentiel de production, de répondre aux objectifs de mise à niveau des effectifs de structure, de réduire et de rationaliser les régimes de travail existants pour améliorer l'efficacité des interventions correctives et préventives, nous avons organisé une journée chantier le 20 juin 2014 avec l'ensemble des 4 RG et 11 RU de maintenance opérationnelle. Une deuxième séance est programmée le vendredi 4 juillet 2014 avec les mêmes participants afin de finaliser nos réflexions. Une présentation a été réalisée en CHSCT le 18 juin 2014 par M. MARTEL annonçant la création d'un groupe de concertation avec 4 membres du CHSCT et un groupe représentatif de professionnels, où l'on pourra aborder toutes les problématiques, risques physiques et psychologiques.

Nous vous demandons de voir à l'orientation de la soufflerie au poteau qui se trouve au niveau du poste essais. Celle-ci souffle directement sur le point compas.

Réponse : Il faut aller sur place avec la hiérarchie pour revoir l'orientation de la soufflerie. Les modifications seront prises en compte après avoir défini une solution réaliste.

Actuellement, il n'y a pas de cariste sur la ligne DW alors qu'il est prévu d'en avoir un depuis longtemps, donc c'est le moniteur ou le C.I. qui font le boulot, quel est le délai pour la mise en place d'un cariste ? Est-il budgété ?

Réponse : La question est à l'étude.

Les heures de la journée de solidarité sont prises dans les compteurs personnels des salariés, comment cela se passe-t-il quand le salarié est à 0 dans ses compteurs ? Passe-t-il en négatif ? Les heures sont-elles offertes par la direction ?

Réponse : Les heures RTT pour la journée de solidarité : pour le personnel de journée, 1 jour pont ; débit du compteur FLUX EMPLOYEUR. Pour le personnel en équipe, 1 congé individuel ; débit du compteur RESERVE INDEMNISABLE : compteur crédité des heures d'annualisation acquises chaque mois (1,25). (Ce compteur peut être en négatif suite à la saisie de la journée de solidarité et soldé au fur et à mesure de l'acquisition des heures d'annualisation).

Pour les congés annuels en semaine 33, concernant les régimes de travail où le 15 août est 1 journée non travaillée, (ex: l'équipe de nuit sans VSD) combien de jours seront décomptés en CA ? Comment s'effectue le calcul ? Sachant qu'une semaine de CA équivaut à 6 jours. Est-ce que le 15 sera à récupérer ?

Réponse : Un jour férié légal habituellement non travaillé pour un salarié ne peut être décompté comme jour de congé, car ce n'est pas un jour ouvrable. A contrario, si le salarié travaille habituellement les jours fériés, parce que son cycle de travail le prévoit (continus, équipes de suppléances, ...), le jour férié est décompté comme jour de congé.

secteur LAS: On nous dit (les salariés) que les traverses reprennent le lundi 18 août (info RU), est-ce vrai ? Est-ce que le calendrier de travail de reprise a été arrêté ?

Réponse : Le calendrier de travail de reprise n'a pas été arrêté ni présenté au CE.

Pourriez-vous nous expliquer ce qui différencie la pause casse-croûte prévue par la convention collective de la métallurgie des Ardennes (article 8 page 31) pour les salariés postés, et la pause physiologique prévue dans un accord cadre PSA dont bénéficie l'ensemble du personnel ? Quel est le temps de pause total dont peut

bénéficier un salarié posté (casse-croute + physiologique) ? Quel est le temps total dont peut bénéficier un salarié de journée (hors coupure des 45 mn du midi) ?

Réponse : Les temps de pauses sont exclus du temps de travail effectif. En conséquence, ils le sont également pour : le calcul des durées maximales de travail, l'appréciation des droits tirés du décompte et du paiement des heures supplémentaires, ainsi que du repos compensateur et du quota d'heures supplémentaires. L'organisation des pauses est définie dans chaque unité de travail. Elles représentent 5 % du temps de travail, soit 1,75 h pour 35 heures de travail effectif. Ces pauses ne sont pas rémunérées.

Les stress augment dans notre UP. Quel plan d'action compter vous mettre en place pour y remédier?

Réponse : Présentation des résultats du DESSP au CODIR et CHSCT, restitution des résultats aux différents secteurs, redescende à prévoir jusqu'à l'opérateur par la hiérarchie, accompagnement et conseils par les services médical et social pour la hiérarchie qui souhaite mettre en place des plans d'action. Accompagnement des situations individuelles par les services médical et social.

Combien de TAM ont été nommés sur le site depuis le 1 janvier? Les nominations sont-elle bloquées?

Réponse : Il n'y a pas eu de nomination TAM cette année.

Est-ce que PSA rémunère les crédits d'heures des salariés ayant un mandat d' élu local (ex: 105 heures pour 1 maire d'une commune de moins de 10 000 habitants)

Réponse : Les absences des élus locaux ne sont pas rémunérées.

Qui gère la safety box durant les congés d'été ?

Réponse : C'est les donneurs d'ordres qui ont accès au bâtiment formation pour, dans le cadre des plans de prévention, assurer la formation générale à la sécurité (dites UIMM) aux intervenants des entreprises extérieures.

Quels critères seront retenus pour nommer le prochain T.E (technicien exploitation) à l'outillage ? (Est-ce sur ses compétences, son ancienneté, sa provenance de l'équipe, ses appointements syndicaux etc.) Pourriez-vous nous le préciser ?

Réponse : Les critères sont l'exemplarité sur toutes les démarches, les compétences techniques (correctives et préventives), l'organisation du travail, la participation active et la pertinence des actions menés.

Pourquoi que dans le même service, la sécurité n'a pas le même niveau d'exigence ?

Par exemple, à l'outillage il-y-a un poste d'essais avec un système de purge pour les moules chaud, très pratique pour éviter les brûlures.

Pourquoi les 2 postes de préchauffage du 7 m ne sont-ils pas équipés à l'identique ?

Qu'envisagez-vous pour y remédier ? Réponse : Il existe un système de purge auto depuis 2009 sur le poste du 7M, nous devons contrôler son bon fonctionnement avec nos équipes.

Dans notre belle UP de Charleville, nous avons un bel outil made-in PSA qui est le chantier Lean.

Pourquoi notre pôle outillage n'intègre-t-il pas les moules liaison au sol dans le Lean?

Est-ce que la qualité et le suivi des moules est réservé aux moules culasses? Réponse : Les gammes de réalisation de travaux du Lean sont en écriture par le pôle technique, tous les moules seront intégrés

Achat Catalogues : Comment sont sélectionnés les fournisseurs présents dans les catalogues ?

Est-ce lié aux tarifs exorbitants de certains produits qu'ils proposent ? Alors que PSA est contraint de réduire ces coûts, il ferait bien d'obtenir des tarifs préférentiels vis à vis de ses fournisseurs. PSA, une vraie poule aux œufs d'or !

Réponse : La Direction des Achats en Central est chargée de choisir les fournisseurs et de négocier les prix.

Gestion des stocks: Combien, depuis le début de l'année 2014v avez-vous sollicité de "taxi" "en urgence pour pouvoir approvisionner nos clients ? Combien en 2013 ?

Combien coute ce genre de prestation expresse? Réponse : 28 taxis ont été réalisés depuis le début de l'année. 80 taxis ont été nécessaires en 2013 pour un coût moyen de 1K€ par taxi.

Pouvez-vous nous préciser à quoi sert un avenant au contrat de travail lorsqu'un OP d'UEP change de régime (ex : 3x8 a Vsd) ? Est-il obligatoire ?

Combien de temps maximum après le changement l'avenant doit-il être signé ?

Réponse : La contractualisation par avenant d'un changement de régime de régime horaire permet de formaliser cette modification de contrat dans le cadre de la bonne gestion administrative de la carrière des collaborateurs.

Qui s'occupe de faire le transport des prises de sang au laboratoire depuis le départ de Mr Yannick FONTENELLE ?

Réponse : Service médical : Le laboratoire de ville viendra chercher les prises de sang deux fois par semaine (mardi et vendredi), sans frais supplémentaire (jusqu'à nouvel ordre).

Télétravail, quels sont les métiers concernés sur notre site ?

La Direction a-t-elle fait une évaluation des salariés susceptibles d'y adhérer ?

Comment la direction compte s'y prendre pour informer les salariés ?

Réponse : Le télétravail serait ouvert aux salariés des catégories TAM et Cadres, au forfait jours ou non, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée et disposant d'une ancienneté au sein de l'Entreprise de 12 mois minimum. Les salariés à temps partiel seraient également éligibles, sous réserve d'une présence minimale de deux jours par semaine dans les locaux de l'Entreprise. Les stagiaires et alternants ne seraient pas éligibles au télétravail. Afin de permettre au salarié et à son hiérarchique d'évaluer l'opportunité d'un passage en télétravail, six critères d'éligibilité ont été définis. Les salariés souhaitant adopter cette nouvelle forme d'organisation du travail devraient répondre à l'ensemble de ces 6 critères d'éligibilité : Une autonomie suffisante, Une maîtrise des compétences à exercer, Une confiance réciproque, Une organisation du travail compatible, Un poste compatible, Un espace de télétravail équipé. Le site intranet dédié permet d'accéder à des fiches pratiques et notamment un questionnaire d'éligibilité.