



QUESTIONS CFDT aux DP du mois de février 2016



Questions	Réponses
Absences pour Examen médical Conjoint Article L 1225-16 du code du travail	
<p>Cet article stipule que le conjoint/compagnon ou Pacs du salarié, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 examens médicaux obligatoires pour la femme enceinte, Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération puisqu'elles sont considérées comme du temps de travail effectif. Cette autorisation d'absence comprend le temps d'examen médical mais également le trajet aller et retour. Quelle est la procédure à suivre chez PSA pour bénéficier de ce droit ?</p>	<p>Une déclaration d'absence doit être réalisée dans mon service RH en donnant les justificatifs nécessaires et en prévenant la hiérarchie.</p>
accident de travail avec Arrêt	
<p>La procédure de groupe précise que l'arrêt de travail doit être envoyé sous 48 h au CSP paie (volet 1 et 2 à la CPAM, volet 3 au CSP paie) A Vélizy, il est demandé de ne pas envoyer le volet 3 au CSP paie mais à la prévention. Pourquoi existe-t-il à Vélizy une procédure particulière dans la gestion des arrêts de travail ? Pouvez-vous nous préciser la règle qui doit s'appliquer ?</p>	<p>Le CTV n'étant pas rattaché au CSP Accident/MP la gestion des documents liés aux événements accidents se fait au niveau de notre établissement et par conséquent par le service Prévention.</p>
mission d'essai départ le dimanche	
<p>Le départ d'un salarié en mission d'essai un dimanche doit-il se faire sur la base du volontariat ? Les heures de voyage du dimanche sont-elles considérées comme du temps de travail effectif ?</p>	<p>Le temps consacré au voyage n'est pas un temps de travail effectif même s'il peut donner lieu au paiement d'« heures de voyage », le cas échéant (en fonction du statut notamment). Ainsi, les dispositions de l'accord PCA encadrant le travail le dimanche ne s'appliquent pas et la condition de volontariat n'est pas opposable par le salarié. En l'occurrence, la mission est réalisée pour répondre à un besoin de l'entreprise et le départ peut en conséquence s'imposer au salarié dans le cadre de l'exécution loyale du contrat de travail. Cependant, l'intérêt de l'entreprise ne pourra pas contraindre un salarié à voyager le dimanche en cas de contraintes personnelles fortes, dans ces cas, le salarié ne pourra pas être considéré comme fautif. Dans la mesure du possible, il faut éviter des heures de voyage le samedi et le dimanche.</p>
mission d'essai départ le lundi	
<p>Quel est le temps de travail maximal autorisé en cumulant heures de voyage et temps de travail ?</p>	<p>L'appréciation de l'atteinte des durées maximales de travail ne se fonde que sur le temps de travail effectif et non sur le cumul avec les heures de voyage. Les limites quotidiennes et hebdomadaires ne sont donc pas impactées par l'éventuel déplacement occasionné par une mission, quel que soit le jour du départ et la durée du voyage. Cependant, lorsque le temps de voyage est important, les managers sont invités à veiller à ce que leurs collaborateurs en déplacement puissent bénéficier d'un temps de repos suffisant à l'arrivée et au retour dans un but de préservation de leur santé.</p> <p>La charte du risque routier permet d'expliquer le bon principe à respecter en la matière.</p>
relance accident de travail avec arrêt	
<p>Pourquoi la hiérarchie appelle-t-elle le salarié pour l'inciter à renoncer à un arrêt de travail prescrit par un médecin ?</p>	<p>L'employeur peut proposer dans la mesure du possible un poste de travail aménagé à la victime d'un accident compatible avec son état de santé car le maintien d'une activité professionnelle peut être important psychologiquement.</p>
accident de travail avec arrêt	
<p>Comment se fait-il que le volet 3 (réservé à l'employeur) d'un arrêt de travail soit barré avec la mention " ne pas saisir aménagement de poste" alors que le salarié est en arrêt chez lui ? Le contrat de travail est-il suspendu ? Quelle est sa situation par rapport à la CPAM ?</p>	<p>Nous vous demandons de vous rapprocher du service Prévention pour de plus amples explications sur le cas individuel soulevé. C'est le salarié accidenté lui-même qui porte la mention sur le certificat médical d'acceptation de poste aménagé en y apposant sa signature.</p>
jours d'ancienneté 2016 et congés senior	
<p>Quelles sont les règles de consommation des congés d'ancienneté 2016 pour un salarié qui sera en congés senior avant mai 2016 ?</p>	<p>Il faut être présent à l'effectif au 31/12 et l'acquisition se fait au prorata du temps en activité.</p>
information salariés sur la situation de leur métier	
<p>Quelle est la nouvelle procédure d'information des salariés sur la situation de leur métier (sensible/tension/équilibre) ?</p>	<p>Les informations du site communiquées après les ODM permettent d'obtenir cette information. Sinon, en cours d'année, il faut se renseigner auprès de sa hiérarchie, HRBP ou EMDP.</p>
DRD/DAPF/EPCT/MEAE	
<p>Comment sont assurés la maintenance préventive, l'étalonnage et les contrôles (contrat de maintenance) de l'armoire clim de la C.A.C ?</p>	<p>Ce matériel est de responsabilité EPCT/ADTH et non MEAE. La maintenance fait l'objet d'un contrat entre IMME et l'entité propriétaire comme pour n'importe quel autre matériel. Pour plus de précisions, contactez le Responsable site maintenance moyens d'essais</p>
DRD/DAPF/EPCT/MEAE	
<p>Compte tenu de la charge de travail, nous demandons que soit trouvée une solution permettant d'avoir toujours 2 personnes à la CAC le soir pour assurer le changement des véhicules.</p>	<p>L'organisation mise en place à la CAC actuellement suite à l'absence exceptionnelle d'un Professionnel Banc est celle habituellement mise en place pour les absences, congés ou maladies du personnel CAC. Elle permet de pallier une absence temporaire. Si cette absence venait à se prolonger, une organisation différente sera envisagée.</p>
DRD/DAPF/EPCT/MEAE	
<p>quelles sont les actions qui seront menées pour améliorer le climat social au sein de cette entité ?</p>	<p>Depuis la réorganisation de sept 2014, le bon fonctionnement de l'entité et la motivation de ses collaborateurs sont des objectifs prioritaires. De nombreuses séances de travail et communications ont été organisées et il est prévu de poursuivre ces activités en 2016 avec une attention toute particulière sur Vélizy.</p>



QUESTIONS CFDT aux DP du mois de février 2016



Questions	Réponses
<u>tenue de travail image</u>	
<p>Pour certaines interventions en atelier, la tenue "pantalon + veste" est plus adaptée que la blouse, pour des I.C ou Tam devant intervenir ponctuellement sur véhicule. Comment doivent faire ces salariés pour bénéficier de ces tenues et de leur lavage ?</p>	<p>Les demandeurs doivent se rapprocher du service achat délégués de VV pour (DRD/RHPE/IMME/FPT) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choisir le type de vêtement (adapté à leur mission) - Choisir la taille (le stock tampon disponible permet de faire des essais) - Prendre connaissance du coût de la prestation - Ensuite il engage sous SRM la prestation annuelle avec le code correspondant (Z000.....) - Réception mensuelle des prestations à faire par le demandeur <p>Rappel, la prestation est engagée pour 36 mois, si elle est arrêtée avant les 36 mois, une valeur résiduelle est à payer au prestataire.</p>
<u>Reprise de notre question de janvier sur les bonnes résolutions et les horaires de réunions :</u>	
<p>Dans la fiche que vous avez communiquée sur les bonnes pratiques de réunion, il n'est pas fait mention des tranches horaires déconseillées, à l'exception de la tranche horaire du repas de midi. Un précédent document a existé qui préconisait de ne pas faire de réunion avant 8h00 du matin, ni après 17h00. Pouvez vous retrouver l'ancienne fiche, ou faire évoluer l'actuelle dans ce sens ?</p> <p>Rappel de la question : Pour aider nos collègues à prendre de bonnes résolutions pour la nouvelle année 2016, Pouvez vous nous rappeler où est rangée la charte des bonnes pratiques sur les horaires de réunion, et passer un petit message de rappel de ces bonnes pratiques ? V/ réponse : Les informations sont disponibles dans Live'inPSA >> Ressources Humaines >> Qualité de vie au travail >> Travail et conciliation des temps de vie. Vous trouverez sur cette page, un standard sur « garantir l'efficacité d'une réunion ».</p>	<p>Le document dont vous faites référence et une charte RH signée par Jean Luc VERGNE quand il était DRH du Groupe. Ces standards sont des informations centrales et aucune modification ne peut être apportée en local. Nous transmettons donc votre demande à la DRHF.</p>
<u>DRD/DAPF/EPCT/MEAE/</u>	
<p>nous demandons d'intégrer les salariés aux groupes de travail organisés par la hiérarchie dont les thèmes sont l'organisation du travail ou la mise en place de nouvelles procédures</p>	<p>Les salariés sont déjà intégrés aux groupes de travail : par exemple en ce qui concerne le service Mesure. Ce sont les salariés qui proposent et pilotent les actions d'améliorations. D'autres GT verront le jour en 2016 et les salariés seront de la même manière sollicités.</p>
<u>Entretien individuel</u>	
<p>quelle procedure s'applique lorsqu'un salarié refuse de signer son entretien ?</p>	<p>En cas de désaccord sur l'évaluation réalisée par son manager, le collaborateur a la possibilité d'émettre un recours en demandant l'intervention de la fonction Ressources Humaines. Les formulaires sont disponibles sur live'in PSA >> Ressources Humaines >> Carrières et développement des compétences >> entretiens</p>
<u>dysfonctionnement distributeur à billet</u>	
<p>un salarié a effectué une opération de retrait à partir du distributeur Société Générale qui est à disposition sur le site. La machine n'a pas délivré les billets mais le compte a été débité. Quelle est la procédure à suivre pour régulariser la situation ?</p>	<p>Il faut contacter le N° de téléphone indiqué sur l'appareil pour déclarer l'incident et la banque du collaborateur.</p>
<u>Micro Onde Self</u>	
<p>pour faire face à l'affluence, nous demandons l'installation de micro-ondes supplémentaires. Il y a toujours de l'attente (3 ou 4 personnes)</p>	<p>Comme cela a été déjà évoqué, des micro-ondes supplémentaires seront installées au restaurant 85.</p>
<u>ASCENSEUR "D" à VVB</u>	
<p>L'un des ascenseurs est en panne depuis plusieurs semaines. Une étiquette indique une remise en service en semaine 4. A ce jour, l'ascenseur est toujours en panne. Pouvez-vous nous dire quand il sera fonctionnel ?</p>	<p>Des devis sont en cours de réalisation pour la remise en état de cet ascenseur, lorsque le choix du prestataire sera réalisé, nous serons en mesure de donner un délai de remise en service</p>
<u>travail du samedi</u>	
<p>Comment sont gérées les H+ réalisées dans le cadre d'une séance de travail supplémentaire le samedi ?</p>	<p>Ceux sont des Heures supplémentaires, une déclaration d'heures est réalisée par la hiérarchie auprès du CSP Paie.</p>
<u>DRD/DAPF/EPCT/MEAE</u>	
<p>Pour éviter les situations conflictuelles, pouvez-vous faciliter la mobilité des salariés qui en font la demande ?</p>	<p>Il faut que les collaborateurs souhaitant une mobilité se fassent connaître auprès de leur hiérarchie et du HRBP et recherche un poste sur TALEO. Toute mobilité devant se faire en bonne intelligence entre le collaborateur, la hiérarchie cédante et la hiérarchie prenante pour assurer la continuité de service. Une charte de mobilité explique les principes à respecter en la matière.</p>
<u>Question médaille travail : La société est elle attachée à ses employés ? sous titre Y'a-t-il de la ségrégation inter services sur le site de Vélizy ?</u>	
<p>Des collègues de Vélizy ayant reçu la médaille du travail ont demandé à participer au créneau de remise du 4 décembre à VVB. Il leur a été répondu, avec « finesse et intelligence » que 'La cérémonie du 04/12 étant exclusivement DRD, nous ne pouvons accepter votre requête.' Y'aurait-il une certaine forme de ségrégation dans l'entreprise, ou un retour vers le XIXème siècle ? Faut il laisser la formule suivante sur le courrier d'accompagnement de la médaille : « Cette remise des médailles ne doit pas être considérée comme une formalité. En effet, la Médaille d'Honneur du Travail est une distinction à laquelle le Personnel reste profondément attaché. Elle concrétise la reconnaissance de nombreuses années de vie professionnelle » ? Par mégarde, on pourrait croire que le collaborateur compte aussi pour l'entreprise qui l'emploie ?</p>	<p>Sur le CTV, nous avons comptabilisé 306 récipiendaires pour la promotion du 14/07/2015. Deux cérémonies ont été organisées au vu du nombre de récipiendaires invités et de leur hiérarchie, et ce pour des questions de sécurité et de convivialité. La répartition se fait en fonction du nombre de collaborateurs par Directions et du capacitaire de la salle. Le schéma est figé dès le départ afin de rendre l'organisation optimale. Chaque salarié bénéficie ainsi d'une cérémonie, en toute équité.</p>