COMPTE RENDU CGT DE LA RÉUNION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DU SITE DE GRENOBLE 14 décembre 2017

Étaient présents à cette réunion :

Pour la direction : Madame A. Chantal - Responsable du site de Grenoble

Représentants du personnel Titulaire : Mademoiselle D.C. Maeva – élu CGT
Représentants du personnel Suppléants : Monsieur B. Morgan – élu CGT
Monsieur R. Philippe – élu CFDT

Excusé :

Monsieur K. Rachid – CGT (en déplacement sur le site Mérignac dans le cadre de ses fonctions de délégué syndical national)

La directrice de site ouvre la séance à 10H30

Préambule

Nous souhaitons rappeler la définition de l'article L2313-1 du Code du travail qui définit le cadre de la mission des délégués et selon laquelle les élus CGT basent leur travail :
Les délégués ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives :

- Aux salaires
- A l'application du Code du travail et autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Par ailleurs, aucun texte légal ne limite les réclamations des délégués du personnel.
Les délégués du personnel sont également habilités à remonter les revendications des salariés.
Nous avons cependant noté qu'en présence de délégués syndicaux, les demandes d'augmentation de salaires feraient l'objet d'une réponse lors de négociation collective.

L'instance des délégués du personnel délibère avec la direction sur les points de l'ordre du jour suivants :

QUESTION 1 CGT

Les salariés sont amenés à se déplacer dans le cadre de formations extérieures (sur Paris, Niort, etc.), de réunions extérieures et de visites médicales.
Pour exemple, un incident est arrivé récemment (vendredi 1er décembre 2017) : un salarié s'est rendu à sa visite médicale sur Grenoble avec son véhicule personnel. Son véhicule a été vandalisé sur le parking de la Médecine du Travail.

a) **Le salarié souhaite savoir si l'ensemble des salariés sont assurés dans le cadre des déplacements obligatoires organisés par l'entreprise ?**
b) **Si oui, sous quelles conditions et avec quelles garanties sont-ils assurés ?**

c) **Si un incident corporel devait arriver à un salarié lors de ces déplacements/formations/réunions/visites médicales, cela serait-il considéré comme un accident de travail ?**

d) **Dans notre exemple, le salarié peut-il se rapprocher de la compagnie d'assurance de l'entreprise pour indemniser les dégâts causés à son véhicule ? Si oui, quelle est la marche à suivre pour ce salarié ?**

Réponse écrite de la Direction :

Le temps passé en formation et réunion ou rendez-vous en dehors des sites de l'entreprise est considéré comme du temps de travail effectif.
Le trajet pour se rendre à ces évènements est également du temps de travail effectif au-delà du temps de trajet théorique habituel entre le domicile et le lieu de travail.
Dès lors qu'un collaborateur pourrait être victime d'un accident pendant ces déplacements, ce dernier serait déclaré en accident du travail ou de trajet.
La Direction rappelle que, conformément à la politique de déplacements de BPCE APS, « le collaborateur de BPCE APS qui souhaite effectuer un déplacement professionnel avec son véhicule personnel doit préalablement demander un accord écrit à sa hiérarchie, pour autoriser le déplacement (…).
Le véhicule utilisé dans le cadre de ce type de déplacement doit être assuré par le collaborateur.
La direction invite les collaborateurs concernés à se manifester auprès de la directrice de site

Réponse obtenue en séance lors des échanges - commentaires CGT :

La réponse en séance reste sensiblement la même.
Chantal A. précise juste que les transports en commun sont fortement recommandés, notamment sur une ville telle que Grenoble.
Par ailleurs, nous nous rendons compte que le document « politique de déplacements BPCE APS » n'est pas bien connu de tous les salariés. Aussi, Chantal A. nous a précisé que ce document était présent en Base Documentaire. Pour info, nous ne l'avons pas trouvé en Base Documentaire mais sur le portail RH et vous invitons à en prendre connaissance.

Comme vous pourrez le lire dans la section « 3.2.2. Utilisation du véhicule personnel », si vous avez eu l'accord écrit de votre hiérarchie, vous pouvez bénéficier d'une prise en charge des frais kilométriques mais les amendes ne sont pas remboursables par la Direction. ;)

Accueil > Rechercher

RECHERCHER

Il y a un résultat.

Trié par Pertinence | Date | Titre

Politique de déplacements - 15/10/2015 - Article
L'objectif est de fixer des règles claires et précises qui s'appliqueront sur les déplacements de l'ensemble des collaborateurs de BPCE APS.

QUESTION 2 CGT

Les représentants du personnel qui bénéficient d'heures de délégation (DP, CE, CHSCT, DS) ont la possibilité d'utiliser leurs heures à l'extérieur de l'entreprise pour l'exercice de leur mandat. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et font l'objet d'une prévenance auprès de leurs managers ainsi que d'une déclaration sur l'outil de gestion du temps.

a) **Les élus souhaitent savoir s'ils sont assurés par l'entreprise dans le cadre de ces déplacements ?**

b) **Si oui, sous quelles conditions et sous quelles garanties sont-ils assurés ?**

c) **Si un incident corporel devait arriver au salarié élu, cela serait-il considéré comme un accident de travail ?**

d) **Les dégâts matériels (véhicules, effets personnels) serait-il pris en charge en cas d'incident par la compagnie d'assurance de l'entreprise ? Si oui, quelle est la marche à suivre pour déclarer l'incident ?**

Réponse écrite de la Direction :

Les heures de délégation utilisées à l'extérieur de l'entreprise pour l'exercice du mandat sont bien considérées comme du temps de travail effectif. Aussi, dès lors qu'un collaborateur pourrait être victime d'un accident pendant ces déplacements, ce dernier serait déclaré en accident du travail.
La Direction rappelle que, conformément à la politique de déplacements de BPCE APS, « le collaborateur de BPCE APS qui souhaite effectuer un déplacement professionnel avec son véhicule personnel doit préalablement demander un accord écrit à sa hiérarchie, pour autoriser le déplacement (…). Le véhicule utilisé dans le cadre de ce type de déplacement doit être assuré par le collaborateur.
La Direction invite les collaborateurs concernés à se manifester auprès d'elle

Réponse obtenue en séance lors des échanges - commentaires CGT :

Idem Question 1 CGT

QUESTION 3 CGT

Depuis le 01/08/2017, deux Gestionnaires Référents ont été nommés pour renforcer le pôle GR/SP. Avant cette date, les salariés avaient évoqué à de nombreuses reprises en brief, en entretien avec leurs managers et sur le plateau le manque de référents sur le plateau, ressenti surtout sur les journées de Front.
Depuis cette date, les salariés ont constaté qu'il est rare d'avoir plus d'un GR disponible sur le plateau (les autres étant soit en activité soit en tutorat soit sur d'autres missions GR, soit en délégation DP pour un des GR). Certaines demi-journées, le seul GR disponible est d'activité et le seul SP du site fait le travail de deux voire trois SP (nous reviendrons sur ce point dans la Question 5).
Les responsables d'unité restent à notre écoute, cependant, sur certains dossiers techniques, ils n'ont pas l'habilitation nécessaire pour nous venir en aide. Bien que les dossiers puissent être mis en attente, certains doivent être traités dans l'immédiat.
De plus, les conseillers Caisse d'Epargne qui nous contactent par téléphone n'apprécient pas que l'on diffère nos réponses, c'est pourquoi ils choisissent le canal téléphonique.
Cette situation entraîne donc à la fois du mécontentement et du stress supplémentaire pour les gestionnaires ainsi qu'un mécontentement des conseillers.

a) **Suite à cette double nomination en Août, le manque de référents ressenti par les salariés est toujours présent sur le site de Grenoble. Les salariés ont demandé en brief en Octobre à ce qu'au moins un GR soit tout le temps disponible. Que prévoient la Direction et le Pilotage pour pallier ce manque de référents disponibles qui subsiste ?**

b) **Si des actions sont mises en place, sous quel délai seront-elles appliquées ?**

Réponse écrite de la Direction :

La Direction confirme la planification de la présence d'un Gestionnaire référent sur l'ensemble des périodes de travail. Cependant, compte tenu de ses différentes activités et contraintes, il se peut qu'il soit temporairement indisponible. Il n'est pas prévu à date d'action particulière.

Réponse obtenue en séance lors des échanges - commentaires CGT :

Aucun changement dans la réponse.
Juste un commentaire de la part de Chantal, qui invite les collègues à faire preuve d'autonomie.
Nous pensons que la question n'a pas été comprise par la Direction. En effet, avant les nominations du 01/08/2017, Il n'y avait qu'un GR. Celui-ci était donc disponible puisque détaché de l'activité, accompagné même de gestionnaires en soutien technique sur les journées de Front.
Aujourd'hui, nous avons 3 GR. Pourtant le nombre de GR disponible lors des journées de Front est toujours de 1. Certains salariés ont clairement signifié leur besoin d'avoir 2 GR disponibles au moins sur les journées de Front. Visiblement, cette demande ne sera pas prise en compte. A vous de nous dire : *Voulez-vous que la question soit posée une nouvelle fois, de façon plus précise, auprès de la Direction ?*

QUESTION 4 CGT

Il a été annoncé aux salariés en brief en septembre par la Directrice de site que la nomination d'un deuxième SP était en cours. Nous rappelons que sur les trois autres sites, ils disposent de minimum deux voire trois SP.

Les élus souhaitent savoir si :

a) **Cette nomination fait-elle l'objet d'un appel à candidatures ?**

b) **Si oui, quand est-ce que la candidature sera ouverte ? Si non, une personne sera-t-elle désignée sans appel à candidatures ?**

Réponse écrite de la Direction :

Une réflexion est en cours sur le sujet.
Le cas échéant, un appel à candidature interne pourrait être envisagé.

Réponse obtenue en séance lors des échanges - commentaires CGT :

Pas de changement notable dans la réponse donnée oralement.
A priori, le besoin d'un 2ème SP est reconnu mais la date d'ouverture des candidatures n'est pas déterminée, car il s'agira bien d'un appel à candidatures d'après Chantal A. et non d'une nomination directe.

QUESTION 5 CGT

Comme indiqué dans l'article -L. 4644-1 et R.4644-1 du Code du travail, depuis le 01/07/2012, l'employeur a l'obligation de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise en complément des DP et du CHSCT, et ceci peu importe la taille de son effectif.
A ce jour, des formations Incendies et SST ont été effectuées en 2016 pour plusieurs salariés. Cependant, ceux-ci n'ont pas la possibilité de pouvoir participer à l'élaboration ni à la mise à jour du Document Unique.

a) **Nous demandons à ce que cette disposition légale soit mise en place chez BPCE APS le plus tôt possible.**

b) **Sous quel délai pouvez-vous appliquer cet article ?**

c) **Certains salariés demandent à pouvoir consulter le Document Unique du site de Grenoble, quand pourrez-vous le mettre à leur disposition et à quel endroit peuvent-ils le consulter ?**

Réponse de la Direction :

A défaut de salarié compétent pour s'occuper des activités de protection des risques professionnels de l'entreprise (les formations Incendies ou SST ne confèrent pas les compétences requises pour une telle désignation), la Direction se réserve le droit de faire appel au service de santé au travail interentreprises ou à la CARSAT, dans les conditions précisées par l'article susvisé.
Le document unique est quant à lui à la disposition des collaborateurs, sur simple demande auprès de la directrice de site.

Réponse obtenue en séance lors des échanges - commentaires CGT :

Pas de changement notable dans la réponse donnée oralement.
Chantal A. a tout de même précisé que le Document unique venait d'être donné aux élus CE et CHSCT et que les salariés avaient la possibilité de leur demander ce document directement. D'après elle, il n'y a pas un grand intérêt pour les salariés d'avoir accès à ce document qui reste très technique. Nous avons ajouté que les salariés, étant au cœur de l'action, étaient à même de pouvoir déceler des risques supplémentaires à ceux indiqués dans le Document unique. Sachez donc que vous, salariés, avez la possibilité de faire remonter des améliorations pour ce document auprès de la Direction et du service RH ou de vos élus.

QUESTIONS DIVERSES

Nous avons rouvert en fin de réunion la question DP n° 8 déjà posée lors de la réunion DP du 21/07/2017.
En effet, la réponse à nos questions n'est pas clairement présente dans l'accord concerné.
Aussi, certains salariés, ainsi que nous-mêmes, attendent une réponse plus complète de la part de la Direction.

8) Conformément à l'Accord Dispositif temps partiel effectif dans l'entreprise, les collaborateurs souhaitent savoir :

a) **A quel moment peuvent-ils faire leur demande de temps partiel ?**
b) **A qui doivent-ils transmettre leur demande ?**
c) **Quel est le délai de réponse prévu ?**
d) **Quels sont les recours dont le collaborateur dispose en cas de refus ?**

Réponse de la direction :

Ces demandes d'informations sur l'accord Temps Partiel ne sont pas des réclamations et la Direction rappelle que tous ces éléments sont contenus dans l'accord.

PROCHAINE REUNION DP SITE DE GRENOBLE PREVUE LE : JEUDI 18/01/2018 A 10H.

NOUS RESTONS A VOTRE ENTIERE DISPOSITION.