

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

15 octobre 2015

N	Syndicat	Thème	Question des délégués du personnel	Réponse de la direction
1	CFDT	<i>Télétravail</i>	La hiérarchie peut-elle s'opposer à la mise en place d'un dispositif de télétravail et dans l'affirmative, pour quels motifs quand le service médical demande aux services compétents de mettre en place un dispositif de télétravail d'une durée de 2 jours pour raison de santé sachant que le poste de travail en cause est éligible au télétravail et que le salarié effectue un long trajet en transport en commun ?	<p>L'accord de télétravail conclu à la CDC ne prévoit pas de télétravail pour raisons médicales, étant précisé que l'accord est sans préjudice de conditions d'accès plus favorables prévues dans d'autres accords. Or, ces conditions d'accès plus favorables concernent l'accord intergénérationnel, (renouvellement de droit pour les personnels âgés de plus de 57 ans), et l'accord Handicap (art. 4.2 accès au télétravail mis en œuvre de manière prioritaire) qui ne font pas un lien direct entre télétravail et situation médicale constatée par le médecin de prévention.</p> <p>Si le télétravail est demandé par le médecin de prévention, sa mise en place ne relèvera pas des termes de l'accord car cette hypothèse n'est prévue ni par l'accord de télétravail ni par un autre accord collectif actuellement en vigueur à l'EP.</p> <p>En conséquence pour prendre la décision d'accepter le télétravail dans cette circonstance, la CDC devra se placer à titre dérogatoire à l'accord, en se fondant sur les articles L 1222-9 et L 1222-10 du code du travail.</p> <p>En effet le télétravail sera régi par les obligations de droit commun vis-à-vis du salarié et par les obligations particulières.</p>

2	CFDT	Local DP	L'employeur est tenu de mettre à disposition des Délégués du personnel un local pour leur permettre de remplir leur mission. A Bordeaux cela n'est pas le cas. La CFDT demande la régularisation de la situation.	La CDC applique le Code du travail (L.2315-6) et met à disposition des délégués du personnel un local leur permettant d'accomplir leur mission et de se réunir. Ce local est situé au 56 rue de Lille.
3	CFDT	Libre circulation des DP	Les délégués du personnel doivent pouvoir circuler librement dans les locaux de l'entreprise. A Bordeaux nos représentants DP n'ont toujours pas les habilitations nécessaires. La CFDT demande la régularisation de la situation.	Le droit à circuler des DP au sein de l'EP s'applique conformément aux dispositions du code du travail et de l'accord relatif aux moyens syndicaux. A ce titre, les DP peuvent tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Par ailleurs, et s'agissant de l'accès aux locaux sécurisés, l'article 50 de l'accord relatif aux moyens syndicaux dispose que « les visites des locaux sécurisés répondent à des conditions d'accès renforcées : dans ce cas, les délégués syndicaux, les délégués du personnel et les représentants de section syndicale se rapprochent du chef de service pour convenir des modalités d'accès à ces locaux ».
4	CGT	EPA de l'exercice 2014	<p>Pour faire suite à la question n° 3103 (Cf. encadré ci-dessous), nous vous demandons de bien vouloir nous communiquer les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Suite aux entretiens réalisés combien de salariés ont reçu un compte rendu écrit ? b) Répartition par directions des différentes demandes ? c) A quand la mise en place d'une procédure sur la demande d'entretien et son compte rendu, afin que le processus soit identique à tous ? <p>Question n°3103 Posée par les délégués du personnel CGT : EPA de l'exercice 2014</p> <p><u>Questions posées en séance (03/09/2015)</u> Pouvez-vous nous donner, à la date du 31/08/2015,</p>	<p>Il n'existe pas de procédure écrite mais les modalités de déploiement des entretiens relèvent de celles définies dans le cadre des entretiens d'accompagnement menés par les conseillers RH.</p> <p>S'agissant d'information relevant de l'entretien, il est clairement stipulé que leur transmission à un manager se fait toujours en accord avec le collaborateur et aucun compte rendu n'est envoyé au collaborateur.</p> <p>Les éléments chiffrés par direction sont présentés en annexe 1.</p>

			<p>a) le nombre de personnes ayant sollicité un RDV RH (cocher dans l'EPA) ?</p> <p>b) le nombre de personnes ayant été reçu au titre de cette demande ?</p> <p>c) le nombre de personne restant à recevoir ? voir le nombre de personnes qui ne pourront pas l'être ?</p> <p>Réponse de la direction En ce qui concerne la DRH (entretiens post-EPA) : Nombre de demandes : 186 pour les 2 populations (public et privé) Nombre de personnes reçues à ce jour : 136 dont 72 de droit privé et 64 de droit public Nombre de personnes restant à recevoir : 50 Fin prévue du dispositif : fin octobre (au plus tard mi-novembre prochain)</p>	
5	CGT	Suivi RH des personnels stagiaires à la CDC	<p>Nous souhaiterions avoir communication du traitement RH des stagiaires en poste actuellement à la CDC (quelle que soit la durée de leur stage < ou > à 2 mois)</p> <p>a) Quelle est leur prise en charge en matière de frais de transport ?</p> <p>b) Quelle est leur prise en charge en matière de frais de restauration ?</p> <p>c) Quels sont leur droit à congés ?</p>	<p>S'agissant de la restauration et du remboursement des abonnements transport, les stagiaires payés bénéficient des mêmes dispositions que les personnels permanents</p> <p>Au-delà de ces dispositions, les stagiaires de plus de deux mois, se voient attribuer les mêmes droits à congés que les personnels permanents.</p>
6	CGT	Egalité F/H	<p>Dans le cadre de l'égalité F/H, nous souhaiterions avoir communication :</p> <p>a) Du Montant de la dotation initiale pour 2013 ? pour 2014 ? 2015 ?</p> <p>b) De la consommation de l'enveloppe pour 2013 ? pour 2014 ? où en sommes-nous pour 2015 ?</p> <p>c) Combien de dossiers au titre de 2013 ? 2014 ? au 1er semestre 2015 ?</p> <p>d) Combien de dossiers refusés fin 2013 ? fin 2014 ? fin du 1er semestre 2015 ?</p>	<p>Le plan d'action lié à l'avenant n°1 du 20/01/2012 de l'accord égalité professionnelle FH concerne les années 2012 à 2014.</p> <p>L'enveloppe est de 150 000 € pour la période, <u>pour l'ensemble des personnels publics et privés</u>; un nouveau plan d'actions sera négocié à partir du 15/10/15 pour 3 ans.</p> <p>Les rattrapages de rémunération se sont faits selon le cycle bisannuel de l'accord-cadre 2012 donc en 2012 et 2014 ; 9 femmes salariées en 2012 et 3 femmes en 2014 ont été bénéficiaires.</p>

			<p>e) Pouvez-vous nous dire si les enveloppes sont au titre de la NAO ou de l'accord égalité F/H ?</p>	<p>En 2012, 9 femmes ont bénéficié au total de 412 points soit 67 212 €, avec effet rétroactif au 01/01/2011 (sur 13 mois).</p> <p>En 2014 : 3 femmes ont bénéficié de 170 points soit 27 668 € avec effet rétroactif au 01/01/2013 (idem) Au titre du <u>retour de congé maternité</u>, 12 femmes ont reçu 5 628€ : 5 femmes en 2012 et 7 femmes en 2014. Au titre du retour de congé parental, 1 femme a reçu 816€ en 2014.</p> <p>En 2014, 3 dossiers ont été examinés mais n'ont pas fait apparaître d'anomalie.</p> <p>L'enveloppe destinée au dispositif de rattrapage des écarts, est définie dans l'accord Egalité professionnelle femmes/hommes.</p>
7	CGT	Engagement interne de service	<p>a) Combien d'Engagement Interne de Service ont évolué depuis la mise en place de l'Accord sur la Réduction du Temps de Travail (2001) ?</p> <p>b) Quelle est la répartition des effectifs par Engagement Interne de Service ?</p> <p>c) Quelle est la répartition des effectifs par Engagement Interne de Service pour chaque Direction de l'Etablissement Public ?</p> <p>d) Est-il possible d'indiquer dans les fiches de postes le rattachement à l'Engagement Interne de Service ?</p>	<p>La réponse aux questions a), b) et c) doit faire l'objet d'un travail de recensement important et sera communiqué ultérieurement. La direction prend par ailleurs bonne note de la proposition d'intégrer l'EIS dans les fiches de poste diffusées.</p>
8	CGT	Droit aux congés payés	<p>A la question de janvier 2015 : « <i>La DIRECTIVE 2003/88/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail indique notamment dans son article 7 : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. »</i> »</p> <p>Comment la Direction entend-elle respecter cette disposition en</p>	<p>La Direction réitère la réponse donnée en janvier. Tel que mentionné à l'article 83 de la convention collective, et conformément à la réglementation du droit du travail, les arrêts de travail pour maladie et accident de la vie privée suspendent le contrat de travail. Une période de suspension n'ouvre pas droit à congé annuel, hormis l'exception prévue à l'article 91.3 de la convention collective concernant les trois premiers mois d'arrêt maladie pour une année civile.</p>

			<p>cas d'arrêt maladie d'un salarié d'une durée supérieure à 90 jours ?</p> <p>La Direction a répondu « <i>Tel que mentionné à l'article 83 de la convention collective, et conformément à la réglementation du droit du travail, les arrêts de travail pour maladie et accident de la vie privée suspendent le contrat de travail. Une période de suspension n'ouvre pas droit à congé annuel, hormis l'exception prévue à l'article 91.3 de la convention collective concernant les trois premiers mois d'arrêt maladie pour une année civile.</i> »</p> <p>La Direction peut-elle nous préciser si sa réponse signifie qu'elle ne veut pas appliquer la Directive Européenne mais uniquement la convention collective moins favorable aux salariés ?</p>	
9	CFE CGC	Arrêts de maladie	<p>La CFE-CGC vous demande de bien vouloir nous communiquer dorénavant en début de chaque réunion les statistiques mensuelles suivantes relatives aux arrêts de maladie par direction: le nombre d'arrêts de maladie du mois et le nombre de jour enregistré depuis le début de l'année pour l'année 2015.</p>	<p>Les données relatives aux arrêts maladie sont d'ores et déjà transmises annuellement lors du bilan social.</p>
10	CFE CGC	Engagement interne de service	<p>Combien y a-t-il d'EIS au sein de l'établissement public par direction ?</p>	<p>Le travail de recensement est en cours et donnera lieu à une réponse ultérieure.</p>
11	CFE CGC	Mobilités intra nouvelles DR	<p>Est-ce que les mobilités (ex : entre Montpellier et Toulouse) réalisées à l'occasion des réorganisations ouvriront bien les droits à la prime de mobilité ?</p>	<p>Les mobilités réalisées à l'occasion des réorganisations seront étudiées conformément aux dispositions de l'article 5-1 de l'Accord-Cadre en vigueur.</p>
12	CFE CGC	Voiture de fonction	<p>Le renouvellement des véhicules de fonction pour les commerciaux en région est gelé ; certains véhicules arrivent à des kilométrages excessifs : quand les dispositifs de remplacement seront-ils remis en route ?</p> <p>Quels sont les critères de priorité pour les renouvellements ?</p>	<p>Les remplacements ne sont pas gelés et les commandes sont en cours.</p> <p>Des délais plus longs se font peut-être sentir compte tenu de l'élargissement de la liste des véhicules aux motorisations hybrides.</p> <p>Il n'y aucune priorisation mais une gestion au fil de l'eau en fonction des sollicitations.</p>

13	CFE CGC	Nouvelle répartition des tâches entre les RH « de proximité » et les RH fédérales	Les salariés ont du mal à cerner les contours des périmètres des responsabilités de chaque RH de proximité DIDL, DRT.... Un flash info RH, par exemple, serait le bienvenu.	Les RH de proximité DRT et DIDL prennent en charge leurs périmètres respectifs, à l'image des autres services RH « métiers ». Le travail de clarification des rôles respectifs de la DRH et des RH métiers va par ailleurs se poursuivre.
14	CFE-CGC	DIR	A l'occasion de la disparition des DIR, des experts vont être répartis dans des DR ; certaines n'ayant plus de place. Que prévoit la direction?	La démarche de concertation engagée à grande échelle au sein du réseau par les directeurs régionaux préfigurateurs a fait une place toute particulière à la question de l'intégration, au sein de leurs Directions régionales d'implantation, des équipes jusqu'à présent rattachées à l'échelon des directions interrégionales. Les travaux conduits par les groupes de travail localement se poursuivent actuellement pour préciser les besoins d'expertise dont chaque territoire aura besoin au regard de ses caractéristiques propres (économique, géographique...) et des compétences dont chaque direction régionale dispose par ailleurs en termes de ressources humaines. Dans un premier temps, la question des locaux pour accueillir lesdits experts n'est pas centrale dans la mesure où ces personnes – sauf à ce qu'elles expriment individuellement une volonté de mobilité géographique et/ou fonctionnelle – continueront à exercer leurs fonctions sans changement de résidence administrative, pour le compte de leur direction régionale d'appartenance voire le cas échéant pour une ou deux autres dans le cadre d'une convention de service. Cette phase transitoire permettra aux directions régionales qui n'en s'ont pas dotées, soit d'organiser localement l'acquisition de ces compétences, soit de recruter une personne sur place si le maintien de cette organisation mutualisée devait s'avérer inadaptée dans la durée. L'adaptation des locaux à ces nouvelles configurations sera étudiée en conséquence le moment venu.
15	UNSA	Visites psychologue du travail	(cf questions UNSA n°3102 – 3 et 25 septembre 2015) La réponse à notre question relative au nombre de visites reçues en 2015 par la psychologue du travail avec la déclinaison par site géographique ne comporte pas les données du site de Bordeaux. Merci de nous communiquer ces éléments.	Une psychologue du travail exerce bien sur le site de Bordeaux. Son recrutement est intervenu en février 2015. Un 1 ^{er} bilan d'activité a été présenté en CHSCTL le 1 ^{er} octobre ; le bilan des consultations au 31/08/2015 était de 26 vacations.

16	UNSA	Campagne avancements accord-cadre 2015	(cf question UNSA n°3101 du 25 septembre 2015) Merci de compléter la réponse apportée à la question concernant la ventilation des points de reliquat attribués en juin 2015 avec le nombre de bénéficiaires.	Ventilation des points de reliquat attribués en juin 2015 avec le nombre de bénéficiaires : <table border="1" data-bbox="1406 284 2040 608"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nbre de bénéficiaires</th> <th>Nbr de points</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DDTR</td> <td>1</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>DEOF</td> <td>1</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>DFE</td> <td>2</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>DRH (dont MAD)</td> <td>37</td> <td>369</td> </tr> <tr> <td>DRS</td> <td>2</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>DSB</td> <td>2</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>45</td> <td>469</td> </tr> </tbody> </table>		Nbre de bénéficiaires	Nbr de points	DDTR	1	15	DEOF	1	8	DFE	2	24	DRH (dont MAD)	37	369	DRS	2	13	DSB	2	40	Total	45	469
	Nbre de bénéficiaires	Nbr de points																										
DDTR	1	15																										
DEOF	1	8																										
DFE	2	24																										
DRH (dont MAD)	37	369																										
DRS	2	13																										
DSB	2	40																										
Total	45	469																										
17	UNSA	Sur-cotisations retraite des salariés à temps partiel	(cf question UNSA n°3133 du 25 septembre 2015) L'UNSA souhaiterait avoir des précisions sur les modalités de calcul des sur-cotisations retraite des salariés à temps partiel, à savoir notamment en fonction du niveau de rémunération par rapport au plafond SS du régime de base. Serait-il possible d'avoir des simulations chiffrées de ces surcoûts (régime de base + complémentaires) ?	Une fiche technique est en cours de réalisation et sera communiquée.																								
18	UNSA	Vivier « hauts potentiels »	(cf question UNSA n°3130 du 25 septembre 2015) Merci de compléter le tableau statistique figurant dans la réponse apportée à notre question avec l'âge moyen ainsi que l'ancienneté moyenne des collaborateurs identifiés dans le vivier « hauts potentiels ».	Au 15 octobre 2015, l'âge moyen ainsi que l'ancienneté moyenne des collaborateurs identifiés dans le vivier « perspective groupe » sous convention collective de l'EP étaient les suivants : - Age moyen : 35 ans - Ancienneté moyenne dans le Groupe : 6 ans																								
19	UNSA	Accord-cadre : semaine de 4 jours	Lors des négociations de l'accord-cadre, il avait été acté que la semaine de 4 jours devait être mise en place sous forme expérimentale en octobre 2015, indépendamment de l'accord sur la QVT. Quand sera-t-elle mise en place ? Quelle est la procédure pour déposer sa candidature ? Quels critères sont mis en place pour sélectionner les gens ?	La direction entend en l'occurrence appliquer les dispositions de l'accord-cadre en vigueur qui stipule : « l'Etablissement public entend mettre en place un dispositif de semaine de quatre jours (le cas échéant sous forme expérimentale) visant à mieux concilier rythmes de travail et contraintes familiales, tout en prenant en compte les nécessités du collectif de travail. Celui-ci s'intégrera dans l'accord relatif à la qualité de vie au travail ».																								

20	UNSA	Temps de travail/forfait temps	Peut-on obliger un salarié, chargé d'études B, actuellement au badgeage, à passer au forfait 208 jours tout en restant sur le même poste, même si son poste est listé dans l'annexe 2 de l'accord RTT comme poste repère. Si oui, sous quelles conditions ?	Dans le cadre général, en l'absence de modification des fonctions en raison d'une mobilité ou d'une restructuration, l'employeur ne peut contraindre un salarié au décompte horaire, à passer au forfait jours sur un poste qu'il occupe d'ores et déjà et relevant du décompte horaire.
21	UNSA	Mi-temps thérapeutique & congés	De quelle façon un salarié en mi-temps thérapeutique peut-il conserver son solde de congés non pris ? Peut-il reporter ces jours sur l'année N+1 ?	Les salariés sont, quel que soit le régime de travail, tous soumis aux mêmes conditions de consommation et de forclusion des droits à congés. Tous les droits à congés doivent être consommés avant le 31 décembre ; passé ce délai, ils sont forclus.
22	UNSA	Mise à disposition & formation	Comment doivent procéder les salariés mis à disposition pour bénéficier de formations (DIF-CPF et/ou plan de formation ?	Les collaborateurs « mis à disposition » peuvent demander un CPF : ils doivent se rapprocher de l'OPCA UNIFORMATION, retirer un dossier de demande et suivre le processus défini par l'OPCA. Les formations relevant des dispositions propres aux plans de formation sont organisées et prises en charge par l'entité d'accueil.

Annexe 1

	DFE	DIDL	DSB	DRT	DEOF	Secrétariat général	Services centraux
Quel est le nombre de collaborateurs ayant sollicité un entretien avec sa RH métier ?	10	17	14	120	6	6	37 (dont 2 statutaires)
Quel est le nombre de collaborateurs reçus à ce jour au titre de cette demande ?	10	9	14	100	5	3	13
Quel est le nombre collaborateurs restant à recevoir et sous quels délais au plus auront-ils été rencontrés ?	0	7 (d'ici la fin de l'année)	0	20	0	2 (fin novembre) – retard « délibéré » compte tenu des sujets abordés par les intéressés	21 (d'ici la fin de l'année)
Quel est le nombre de collaborateurs qui ne pourront pas l'être ?	0	1 (départ retraite)	0	20 (dû à la réorganisation)	1 (coll. n'a pas donné suite)	1 (déjà reçue à de nombreuses reprises)	3 (1 démission et 2 mobilités)

	Privés			Total
	DRSAP	DRSBX	DRSFM	
Quel est le nombre de collaborateurs ayant sollicité un entretien avec sa RH métier ?	4	4	3	11
Quel est le nombre de collaborateurs reçus à ce jour au titre de cette demande ?	4	0	3	7
Quel est le nombre collaborateurs restant à recevoir ?	0	2	0	2
Sous quels délais au plus, ces collaborateurs restant à recevoir, auront-ils été rencontrés ?		30/11/2015		
Quel est le nombre de collaborateurs qui ne pourront pas l'être ?	0	0	0	0
Nombre de collaborateurs ne souhaitant plus cet entretien	0	2	0	2
Nombre de collaborateurs n'ayant pas répondu à nos 2 relances	0	0	0	0