



INFOS SUD PCA / CR PCA

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel
Réunion Direction de Mai 2017

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel vous informent du travail qu'ils accomplissent dans le cadre de leur mission sur les différents sites où ils vous représentent.

Vous trouverez donc, ci-après, les réponses communiquées par la Direction aux réclamations individuelles ou collectives qu'ils ont présentées lors des réunions du mois de mai 2017.

Communication 2/2

GESTION ET SUIVI DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DES SALARIES, RESPECT DES ATTENDUS METIERS, IDENTIFICATION DES SALARIES EN DIFFICULTE, MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET « REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL » ...

Dans sa réponse à cette problématique préoccupante pour tous les salariés, notamment, quant à leur devenir professionnel et à leur maintien dans leur statut ou dans l'entreprise, la direction se réfère aux entretiens professionnels dont elle précise par ailleurs que leur conservation et les objectifs assignés ont fait l'objet des déclarations CNIL adéquates ...

Certes et heureusement, mais telle n'est pas la question posée car il ne s'agit pas là d'entretiens annuels « normaux » et « normés », mais de mesures spécifiques prises sans aucune concertation avec les instances habilitées du personnel.

Et ce d'autant que celles-ci visent uniquement certains salariés, au travers de critères, de modalités d'intervention, d'accompagnement, d'observation et de décisions qui auront une incidence profonde sur leur devenir professionnel.

Or, ces indicateurs d'estimation, de suivi et de résultats viennent se rajouter à ceux couramment utilisés lors des entretiens annuels, mais sans que leur nature, leur traitement, leur utilisation et leur accès aient été dûment et ouvertement précisés, y compris à la CNIL et aux instances du personnel habilitées..

Aussi, nous demandons à nouveau à la direction :

- de décliner la réponse de la CNIL concernant les entretiens traditionnels.

- de préciser, dans le cadre de sa démarche vers les salariés dits en difficulté, si les éléments qu'elle a recueilli depuis lors les concernant sont tracés, stockés, consultables et par qui, si la CNIL en a été informée, et quelle a été sa réponse.
- d'indiquer les voies de recours qui peuvent être utilisées par les salariés en désaccord avec les décisions résultant de ce dispositif les concernant

Réponse : *au risque de se répéter, les modalités de réalisation, de conservation et d'utilisation des entretiens d'évaluation n'ont fait l'objet d'aucune modification et respectent la déclaration CNIL associée.*

Les collaborateurs identifiés comme en difficulté importante sur leur métier, ont vocation à bénéficier d'un accompagnement RH dédié (formation / repositionnement...) leur permettant de trouver une solution à ce constat. Celui-ci peut naturellement ne pas être partagé ce qui fera alors obstacle à la mise en place de ce processus d'accompagnement et obliger, en toute transparence, la Caisse Régionale à en tirer les conséquences sur la pérennité du contrat de travail des collaborateurs concernés.

Il convient du reste de repositionner ces éléments dans leur contexte et répondre désormais factuellement, maintenant que le processus d'évaluation est clôturé.

- Année 2015 : 12 % des collaborateurs en C / 0,95 % en D
- Année 2016 : 12 % des collaborateurs en C / 0.75 % en D.

Ces chiffres démontrent, si besoin en était, qu'il n'y a eu aucune consigne à la notation pour tenter d'objectiver tout processus de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Ainsi qu'elle l'a toujours fait, il est de la responsabilité de la Caisse Régionale de traiter la situation des collaborateurs en difficulté et elle l'assumera.

TELETRAVAIL A PCA : PRATIQUE CLANDESTINE OU TEST ?

Nous avons été informés d'une initiative pour le moins innovante à PCA ; un collègue se serait vu ouvrir un accès à l'informatique CR pour travailler de chez lui à partir de son ordinateur personnel ...

S'agit-il d'un « pilote », d'un test, ou d'un détournement pur et simple de la loi sachant qu'aucune instance habilitée du personnel n'a été informée ou consultée sur une situation qui pourtant touche à la fois l'organisation, les conditions et le contrat de travail du salarié.

Aussi, nous demandons à la direction :

- de s'en expliquer, et d'indiquer très précisément de quoi il s'agit (cas particulier spécifique, test, etc.).
- de faire cesser le trouble juridique et social ainsi créé.
- de consulter les instances habilitées du personnel.

Réponse : *au regard des précisions apportées en séance, il est confirmé qu'il a été donné la possibilité à un collaborateur durant son temps partiel thérapeutique au regard de l'activité réalisée et en lien très étroit avec la Médecine du travail, de réaliser son activité depuis son domicile.*

*L'accompagnement de ce collaborateur a été organisé en amont de son arrêt de travail.
Cette expérimentation ne crée aucun trouble juridique ou social et imposait encore moins la consultation préalable des instances représentatives du personnel à ce stade.*

Rupture d'information entre l'entreprise et les salariés en cas de longue absence

Il s'avère que les salariés se trouvant dans de telles situations ne reçoivent plus les courriers qui leur sont adressés sous plis personnel en interne. Il en est ainsi aussi de leur messagerie personnelle à laquelle ils ne peuvent plus accéder et qui pourtant réceptionne des messages pouvant directement les concerner à titre personnel dans l'entreprise.

Ainsi, ces salariés ne peuvent plus accéder à leurs courriers et en avoir connaissance alors que ceux-ci peuvent porter sur leur activité professionnelle et leur contrat de travail et nécessiter une réaction de leur part (ex : bulletin de salaire, déclaration de revenus, avantages sociaux, etc.)

Or, il s'avère que trop souvent ces courriers restent stockés soit en messagerie, ou dans la panier de l'intéressé ou à l'accueil quand elles n'y disparaissent pas ...

Enfin, outre le manque de respect pour ces salariés, un tel process et de telles pratiques peuvent entraîner pour eux des conséquences fâcheuses.

Aussi, nous demandons à la direction d'organiser mieux que cela ne l'est actuellement, une continuation de service du courrier pour ces salariés en longue absence, et leur transmettre systématiquement ces plis et messages à leur adresse personnelle.

Réponse : *ces réflexions s'avèrent intéressantes et plaident pour la dématérialisation de certains documents (type bulletin de salaires) avec capacité de transmission sur les messageries personnelles des salariés et / ou consultation à distance sur un site sécurisé.*

Il est veillé à ce qu'il soit transmis les documents au lieu de domicile dès lors que le salarié se situe en situation de longue absence. Un rappel sera fait en ce sens.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE (BIS)

En réponse à notre question sur le sujet au mois d'avril, la direction nous répond être étonnée et nous informe que les informations obligatoires sont maintenant consultables sur l'intranet de l'entreprise.

A notre tour d'être étonnés et navrés de la réponse car même si les obligations en matière d'affichage dans l'entreprise viennent d'être simplifiées, certaines de ces informations doivent obligatoirement continuer à être affichées de façon visible par l'ensemble des salariés sur le lieu de travail comme par exemple :

- Les noms et coordonnées de l'inspecteur du travail
- Les coordonnées du médecin du travail
- L'emplacement où se procurer le document unique d'évaluation.

Donc nous demandons à nouveau à la Direction de nous indiquer où se trouvent (trouveront) les panneaux d'affichage obligatoire au siège de ST Laurent du Var ?

Réponse : le panneau d'affichage CR est positionné à deux mètres des panneaux d'affichages dévolus aux communications syndicales.

Il est également confirmé que ces informations sont toutes consultables sur l'Intranet de l'entreprise, la Caisse Régionale ayant la conviction que cela en facilite grandement la consultation par les salariés.

Les élus SUD PCA à la Délégation du Personnel

Xavier MATTEI (Pégomas) - Bernard TRUCCHI (Nice Félix Faure) - Laurence KLEIN (Vallauris)

Myriam MILI (Mouans-Sartoux) - Éric SEGARRA (Nice Saint Roch) – Yannick KIEFFER (IAR3)

Martine GRIMA (DCP6) - Simone GIORDANA (AFI6) - Martine GALINDO (CGN6)