des choix, des actes
Rhodia Opérations
Plateforme Belle Etoile

FLASH DP MARS 2012

Belle Etoile Usine

1) **Jour enfant malade personnel Belle-étoile sous statu CRTL**
Lors de la réunion du 21/02/2006 des DP du CRTL, il a été rappelé :
« Si un salarié doit s'absenter le temps de s'organiser pour gérer son enfant malade, cette personne doit utiliser l'info-type "Absence autorisée payée". Pour autant, un justificatif médical devra être fourni par le salarié. Une nouvelle communication sera faite dans chaque service pour rappeler que la fourniture d'un certificat médical est nécessaire et suffisante pour justifier de la journée d'absence qui contrairement aux dispositions du code du travail, sera rémunérée sans qu'il soit nécessaire de l'imputer sur un jour de RTT ou CP. »
Pour mémoire, les dispositions du code du travail sont les suivantes : «Tout salarié a droit de bénéficier d'un congé non-rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée maxi est de 3 jours/an qui peuvent se transformer en 5 jours/an si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans. »
Nous désirons que vous fassiez un rappel concernant cette pratique et les conditions d'application à tous les responsables des services.
Direction : Nous avons déjà répondu sur ce sujet lors de vos questions du mois de décembre 2011, notre position n'a pas changé, c-à-d, nous appliquons le code du travail.
Il est vrai, que pour un cas, nous avons fait une exception, c'est unique.
Nous alerterons la direction du CRTL pour qu'elle rencontre ses partenaires sociaux à ce sujet.
CFDT : Nous redoutons que des injustices soient générées, et désirons juste que les pratiques et les conditions d'application soient les mêmes pour tous les salariés quel que soit leur statut.

2) En vue du mauvais déroulement du dernier arrêt à BH, la hiérarchie a décidé de remettre les compétences des fabricants à jour. En effet, des stages de 5 jours sont proposés aux salariés. Quels sont les salariés concernés par ces stages ?
Direction : Lorsque nous avons rencontré les responsables du service, ils nous ont indiqué que 100% des postés étaient concernés. Il est prévu 3 sessions de formation de 5 jours. La première session englobe « les bonnes pratiques » à adopter lors d'arrêts-démarrages des installations : lecture et compréhension d'un schéma TI, remplissage normalisé de check-lists, utilisation naturelle des fiches REFLEX…par exemple. Les autres sessions concerneront des sujets plus techniques et pointus.
CFDT : Nous estimons qu'il aurait fallu faire une pré-évaluation de chaque salarié, afin que les besoins de tous soient comblés!!

3) Certaines dates de stage tombent pendant les repos de salariés. Quelles seront les contres-partie offertes ?
Direction : Les modalités sont à envisager avec les responsables UP.
CFDT : Les salariés estiment que les responsables hiérarchiques leurs ont « forcé la main » en ce qui concerne la mise en place des dates de stage.
Certains ont des plannings familiaux annuels planifiés !!

4) Le taux de recouvrement dans les équipes est impacté pendant cette période. En effet, il est prévu que 2 salariés/équipe participent à ce stage .La hiérarchie prévoyait un renfort de 2 intérimaires/équipe, est-ce toujours d'actualité ?
(Nous vous rappelons que le personnel intérimaire n'est formé que sur le secteur BH1, ceci va engendrer des problèmes de polyvalence)
Direction : Nous avons déjà fait la démarche de fournir un intérimaire/équipe. Nous envisagerons des renforts supplémentaires en fonction des besoins du service.
CFDT : Nous sommes ravis de constater que la hiérarchie comprenne enfin que l'effectif des postés doit être de 7 Rhodia+1 intérimaire pour que les salariés puissent :
- poser leurs congés
- engager des formations à leurs besoins.
- réaliser de l'amélioration de procédé ou de la TPM.

Toutefois, nous émettons une réserve, concernant l'équilibre de la polyvalence. Nous verrons, si « le château de cartes ne s'effondre pas » !!

5) La formation est-elle prise sur le DIF ?
Direction : Non, un budget formation a été alloué.
CFDT : Sans vous manquer de respect, nous demanderons quand même aux salariés de vérifier leurs heures de DIF.

6) La rénovation du réfectoire de POLARIS a enchanté les salariés. Ceci dit, nous vous avions demandé que la pièce adjacente soit utilisée pour la mise en place des distributeurs. Pourquoi cela n'a-t-il pas été prévu ?
Direction : C'est prévu !! Nous savons que les responsables hiérarchiques sont en relation avec les prestataires de service(SELECTA) afin que les distributeurs soient rapidement mis en place.
CFDT : Bonne nouvelle !! Nous avions l'impression que seule la moitié du projet allait être réalisée !

7) Divers
Direction : Nous sommes effarés par l'ampleur des réactions démesurées issues de la mise en place de ces stages de formation. Nous étions sûrs de réaliser une bonne campagne et ainsi favoriser les échanges entre des salariés qui ne se côtoient quasiment jamais. Nous allons devoir clarifier la situation avec les responsables UP.