

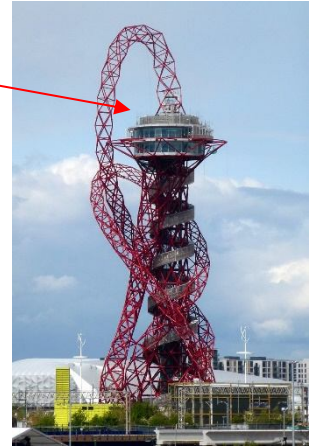
Ressources Humaines

N° 17N16

Emplacement présumé des serveurs

Q. Suite aux nombreuses démarches nécessitant un accès internet, nous demandons le déblocage de celui-ci sur tous les postes de l'usine.

R. L'accès est autorisé à ceux dont la fonction le nécessite, de plus autoriser l'accès à un trop grand nombre de personnes perturberait le fonctionnement des serveurs de surveillance/enregistrement des échanges et des flux d'infos situés en Angleterre.



Q. Les intérimaires ont-ils été concernés par la revalorisation de la prime de pénibilité ?

R : Oui, les intérimaires sont concernés par la revalorisation de cette prime.

Q. Quelle est la démarche à effectuer afin de bénéficier d'une carte de mutuelle supplémentaire (pour par exemple : les enfants qui font des études loin du domicile familial) ?

R : Il y a possibilité de télécharger l'attestation sur le site de TOUTM pour avoir une deuxième carte au nom de l'enfant, ou alors, on peut appeler au 0800 800 639 pour la même démarche.

Q. Les salariés réclament une prime exceptionnelle à l'occasion du record de production réalisé au mois de janvier.

R : La réponse est NON .

On appelle cela de la constance dans les réponses

Q. Quelle démarche doit entreprendre un salarié souhaitant bénéficier des « dons » de RTT ?

R : La première condition est d'avoir vidé ses compteurs. Ensuite, le salarié doit se faire connaître soit à son RH local soit au service paie.

Q. Quel est le pourcentage d'AI distribué depuis le 1^{er} janvier ? nous demandons à connaître cette déclinaison par secteur.

R : Voir instance CE ou commission de suivi.



Q. Nous demandons à prendre connaissance de la démarche à suivre concernant les renforts d'été pour 2017.

R : Il n'y a plus de renforts d'été mais des intérimaires qui les remplacent selon les besoins du département.

Q. Quel est le calendrier concernant la mise en place de l'harmonisation des primes AMAL au niveau de notre établissement de Dunkerque.

R : Première réunion le 13 mars 2017

FONTE

Q. Suite à la présentation d'EIO faite aux chef de postes le 7 février 2017 nous demandons une restitution de cette présentation ?

R : Il y a eu une séance de travail, présentation de principe des avantages et inconvénients de cette nouvelle organisation. En attente de la présentation au CHSCT.

On nous prend vraiment pour de cons !!! De nombreux salariés ont déjà eu vent des changements à venir.

Hauts fourneaux

Q. De nombreux salariés désirants évoluer vers la fonction de pilote/apprenti pilote souhaitent prendre connaissance du référentiel relatif à ce métier, nous vous demandons de nous fournir une copie du dit référentiel.

R : Il n'existe pas de référentiel pilote/apprenti pilote, ce métier n'existe pas officiellement

Serait-ce des emplois fictifs ??

Q. Quelles sont les missions de pilote/apprenti pilote, le management d'une équipe en fait-il parti ?

R : Le métier de pilote n'existant pas, c'est au contremaître qu'appartient le management de l'équipe.

Q. Quelles sont les différences entre les missions de pilote et d'apprenti pilote ?

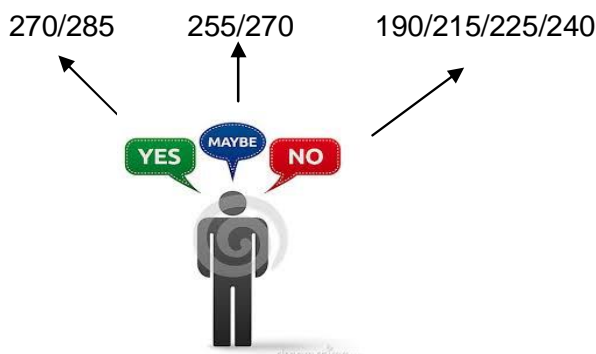
R : Ça n'existe pas

Q. Quels sont les types de fonctions managériales accessibles en apprentissage, contremaître, chef de poste, directeur de site ?

R : La fonction ne s'acquiert pas par apprentissage. La demande est faite en EP par le salarié, mais c'est la hiérarchie qui repère le salarié « apte » à manager une équipe, cette personne est ensuite mise en position sur l'emploi demandé.

La direction nous confie que pour prétendre « être mis en place » dans une fonction managériale il faut tout d'abord atteindre un certain KH.

Nous l'avons schématisé :



Matagglo

Mise en situation

Q. Amundi, malakoff, l'instance DP.... Etc.... On fait le choix de l'économie de papier pour le respect de l'environnement en privilégiant la communication par E-mail.

Au service matagglo, le personnel doit imprimer les notes de frais, les faire signer par le chef de poste pour ensuite passer en validation des N+1 et N+2.

Cette démarche, souhait de Monsieur Piccavet, ancien chef de service Matagglo consomme énormément de papier inutilement.

Nous demandons de revenir au système de validation classique en vigueur dans notre établissement.

R : Effectivement le système était déjà comme cela avant l'arrivée de M.piccavet, suite à son départ, M.Galet envisage de revenir au système classique.

Un délai devrait être communiqué d'ici peu. L'ombre de monsieur Piccavet est encore trop fraîche pour l'instant.

Q. Nous demandons que les salariés occupant une fonction ou sachant faire une activité du référentiel sont validé sur celui-ci ; nous ne pouvons plus parler de mise en situation ni de manque d'expérience alors qu'il n'y a personne avec le salarié et que celui-ci conduit depuis plusieurs mois, voire plusieurs années en totale autonomie.

R : Aucune anomalie n'a été détectée, s'il y a un cas avéré, le faire remonter à la hiérarchie.

Q. Nous demandons que le personnel de Matagglo franchissant régulièrement la porte Nord puisse bénéficier d'une seconde carte portuaire. En effet, les salariés oubliant souvent le badge dans le véhicule de service ou leur véhicule personnel se trouvent bloqués du fait de la suppression du garde.

R : Le service intérieur étudie la question en fonction des contraintes

Broyage Charbon

Q. Nous demandons la mise en place de nouveaux fauteuils en salle de commande broyage, il n'est pas acceptable de travailler dans de telles conditions.

R : Les fauteuils sont commandés....

Mais on ne sait pas où ils se trouvent

Q. Nous demandons la réalisation d'une embauche dans l'équipe 5 au broyage charbon.

R : Pas d'embauche prévue .

Q. Les techniciens de jour ne sont positionnés sur aucun référentiel emploi, quelle en est la raison ?

R. Le référentiel datant de 2016 et a été présenté, le personnel est positionné sur celui-ci au fur et à mesure des entretiens professionnel. D'ici juin l'ensemble des techniciens sera positionné

TCC

Q. Nous demandons une prime de pénibilité pour les techniciens opérationnels (TO) de zone en journée au TCC.

R : les critères actuels ne permettent pas aux TO de jour d'avoir la pénibilité.

Mouvement

Q. L'imprimante du dispatching est HS depuis plusieurs mois, nous demandons son remplacement.

R : Une imprimante/fax couleur est en commande

Q. Suite à la question 31 du 11/10/2016. Les dispatcheurs ne bénéficient toujours pas du ¼ d'heure supplémentaire lors des relèves au même titre que les conducteurs de loco en service. Pourtant il apparaît clairement qu'aucune machine ne peut circuler sur les voies sans la présence du dispatcheur. Il s'agit donc bien de temps de travail effectif de la part du dispatcheur qui à ce titre doit être rémunéré.

R : La réponse reste la même. Aucune rémunération n'est prévue !

Reste plus qu'à faire du bénévolat.

Q. Suite à nos nombreuses demandes, un nouveau modèle de siège est à l'essai dans le locotracteur FG66, les salariés demandent de communiquer les retours des avis exprimés par les agents.

R : Il y a eu un retour d'avis positif de 3 équipes sur 5

Mais où vont-ils chercher leurs réponses. Pas sur le terrain ça c'est sûr.

Q. Afin de palier à la hausse de production, la direction a fait appel à un renfort de personnel précaire pour assurer les tris sur faisceaux. Ces tris s'effectuent avec la machine FG13 (*engin vétuste*).

Suite à nos nombreuses questions concernant l'état d'avancement de réhabilitation des deux locotracteurs d'EBANGE, nous regrettons que la direction n'ait pas fait preuve de plus de motivation à leur remise en service.

Nous demandons quel est le délai prévu pour la remise en service de ses deux locotracteurs et de mettre tout en oeuvre de façon à ce qu'il soit le plus court possible. Il s'agit d'un réel besoin pour le service

R : La fin de remise en état est prévue fin avril pour la première machine et l'année prochaine pour la seconde

Noël c'est le 25 décembre, en avril c'est les cloches...

ULI parc à bobines

Lors d'une réunion « maîtrise » au parc à bobines, le chef d'atelier a évoqué que les salariés ayant fait grève n'auraient pas d'Augmentation individuelle.

La direction accepte-t-elle que de tels propos soient tenus au sein d'une entreprise qui se dit citoyenne ?

R : Les augmentations sont données via les compétences et au mérite et il n'y aura pas de discrimination.

Certainement parce que la direction a compris que la discrimination pour faits de grève peut finir au tribunal.

Dernière minute : Nous conseillons aux salariés ayant choisi de prendre une optionnelle pour la mutuelle de regarder attentivement leurs remboursements entre les 1^{er} et 22 janvier . En effet, Malakoff n'ayant pas pris en compte le choix des salariés dans cette période. Il vous faudra appeler le n° de téléphone sur la carte mutuelle pour demander la prise en compte de l'optionnelle pour chacun des actes médicaux sollicités.