



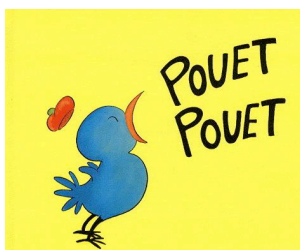
**Billet d'humeur des DP
De l'EEV de Lyon**

**Par les élus UNSA :
Yoann, Belgacem,
Anne, Albert, Virginie et Béatrice**

Lyon, le 18 mars 2016

Séance DP du 17 mars 2016

**De « dialogue social » à « relations sociales »
puis« néant social » ????**



Dès l'ouverture de la séance, la RRH a planté un décor des plus « irritants », et c'est un euphémisme !!

Selon Wikipedia, un euphémisme est une figure de style qui consiste à atténuer l'expression de faits ou d'idées considérés comme désagréables dans le but d'adoucir la réalité

La RRH a fait lecture d'un extrait de texte issu du Code du Travail :

« Concernant la réunion DP, l'extrait de l'article L 2313-A du Code du Travail indique : les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives, relatives au travail, à l'application du code du travail, et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé, et la sécurité, ainsi que des conventions et accords dans l'entreprise. »

Selon le jugement du DET et de la RRH, 35 questions étaient de la compétence des DP, et 60 étaient Hors Compétence !!

Le DET a alors affirmé traiter ce jour les questions jugées par lui-même Hors Compétence, nous faisant une fleur !! En insistant sur le fait que sa présence n'était pas acquise. Deuxième fleur !! Quel beau bouquet !!

En résumé :

- ☞ - Si les délégués du personnel ne sont pas gentils, et posent trop de questions, il ne répondra plus en DP ! Na !
- ☞ Si on est des petits enfants bien sages, il continuera à venir et à répondre aux questions, même si elles sont estimées HC !!
- ☞ - Par contre, si on est des vilains, il s'octroie le droit de ne plus répondre et il laissera la RRH se débrouiller, seule, face aux délégués.

Les délégués UNSA notent que jusqu'à fin 2015, le même type de questions relevait de la compétence des DP, et le DET présidait les séances.

Lors de l'audience UNSA /CFDT du 22 janvier, traitant des questions « pérennes » des réunions DP, les questions semblaient du périmètre de cette instance et vos représentants du personnel s'étaient entendus avec la Direction pour qu'elles soient traitées.

Maintenant, le DET met en place pour lui-même une dispense de présence et de réponses.



Comment défendre les intérêts des agents sans informations et un dialogue social qui descend encore d'un cran ?

Tout cela en sachant que, de son propre aveu, *il n'y a pas toujours d'instance dite « compétente »* pour un certain nombre de sujets ! En particulier, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi (GPE), qui, nous citons le DET « *est de la compétence de l'employeur... et que les instances représentatives du personnel n'ont pas à savoir* »

Pour les délégués UNSA, la GPE impacte directement la vie des agents, leur santé et leur sécurité !

Toutefois, « dans sa grande générosité », comme (nous citons toujours) « *ce n'est pas dénué de fondement* », le DET aborde ce sujet en séance....

Pour l'UNSA, certes il n'y a pas de « codirection » (pour reprendre le mot du DET), mais les représentants des salariés doivent disposer d'informations !

En essayant de renvoyer aux CHSCT, le DET sait que les Délégués n'auront pas les informations rapidement ! Entre le temps de rédaction du Procès Verbal, puis l'approbation par l'instance, il se passe au mieux 3 mois !!

En renvoyant certaines questions au CER, l'instance régionale, le DET essaye d'enlever au débat les connaissances terrains et la proximité avec vos représentants : qui connaissent le mieux les réalités de l'établissement.

Par ailleurs, le DET ne souhaite t il pas ainsi gagner du temps pour lui-même et ses équipes ?

En particulier pour la (nouvelle) période « transitoire » qui s'annonce ...

En effet, entre la réorganisation de l'EEV en deux (« établissement TGV » et « entité Nœud Ferroviaire Lyonnais »), et les élections professionnelles fin 2018, soit dans plus de 2 ans, le DET devrait, avec ses assesseurs, présider à **5 DP** :

- DP Etablissement TGV
- DP entité Nœud Ferroviaire Lyonnais
- DP Etablissement Alpes
- DP Etablissement Drôme Ardèche
- DP ETSVL

En limitant les questions, il pourrait peut-être siéger à 3 séances DP en une même journée = QUE DU BONUS !

Les questions posées ont finalement été abordées, plus ou moins en profondeur !

- Sur les commandes des activités = les effectifs et les charges de travail : le DET affirme « *au 17 mars, il est prévu une faible évolution des horaires de la boutique Croix Rousse, et c'est tout ! ...Peut être en zone diffuse....* »

L'UNSA ne se satisfait pas de cette réponse.
Cela concerne tout de même le quotidien des agents !

Les fiches individuelles (compteurs d'utilisation) arrivent très tardivement aux agents : on nous explique que depuis le logiciel HRA, ces fiches ne peuvent être éditées que le 28 de M+1 !! Avant , c'était à partir du 10 !!

La délégation UNSA souligne ce progrès ! mais surtout, demande à ce que les fiches soient transmises au plus vite après leur impression ! Par courrier, ou par mail ! Nous exigeons que l'entreprise mette en place le moyen le plus adapté à la situation (zone concentrée ou diffuse) ! Nous sommes au 21^{ème} siècle !

Face aux difficultés pour les agents candidats d'obtenir des réponses après candidature sur VISEO, l'UNSA demande au pôle RH de l'EEV Lyon d'insister auprès des autres Etablissements pour que le candidat soit informé !
Nous exigeons que le pôle RH remplisse son rôle de facilitateur dans le déroulement de carrière des agents !

FUTURS PAPAS !!

Les délégués UNSA ont tenu à ce que soit rappelée en séance la possibilité, selon la loi du 4 août 2014 (article L1225-16 du code de Travail), pour les futurs papas, de s'absenter pour assister aux 3 échographies obligatoires.

Ceci est valable pour le conjoint salarié de la femme enceinte, ou la personne liée à elle par un Pacte Civil de Solidarité, ou vivant maritalement.

DROIT DE GREVE

La délégation UNSA a souhaité qu'un rappel soit fait aux UO concernant les modalités de grève, en particulier pour les agents de maîtrise, D et E ; afin qu'ils ne soient pas considérés comme « a priori », non grévistes.

Il s'agit d'un ressenti de plus en plus fort chez un nombre grandissant d'agents, un ressenti de pression.