



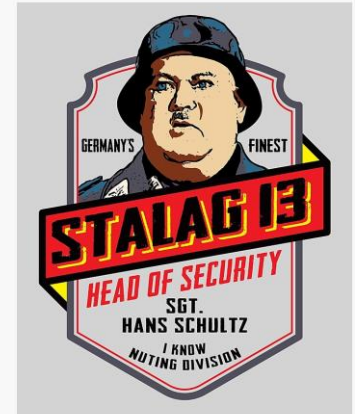
Caméras de flicages du site Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Caméras de surveillance sur le site de Blainville, bienvenue au « Stalag 13 »

E. Baron responsable de la sûreté a transmis son plan de surveillance pour le site de Blainville qui sera de type « prison de Fleury-Merogis » avec des caméras de surveillance digne d'un James Bond. Demander le programme, détection sonore, enregistrement 24/24 et 7/7, zoom x32 , vision nocturne... à se demander si l'usine n'a pas décroché un contrat d'armement pour fabriquer des missiles Exocet !

De plus le prix de ce matériel est pharaonique entre 2000 et 5000 euros (hors pose et coût d'entretien bien évidemment) par caméra selon le type. La direction en prévoit une quinzaine, pour commencer, comment a-t-on fait pour s'en passer pendant toutes ces années ...

Pour **Sud Solidaires**, la direction ferait mieux d'investir par exemple dans la rénovation des bâtiments ou des vestiaires plutôt que de mettre des centaines de milliers d'euros (bien sûr déduit de l'intéressement) dans ce type de matériel, la prochaine étape sera laquelle ? Des miradors, des maitres-chiens...?



IT + multimédia > Réseau > Sécurité du réseau + Pare-feux > Caméra réseau > Axis Q2101-TE 13 mm 8.3 fps



5449,-
Axis Q2101-TE 13 mm 8.3 fps
384 x 288 pixels

Prix en EUR TVA incl., livraison gratuite

Evaluations
★★★★★

5449 €

Livré entre jeu, 7/11 et sam. 16/11

Ajouter au panier

Comparer

Ajouter à la liste

Accord G.E.P.P

Mercredi 8 octobre la négociation pour un accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels c'est terminée. Cet accord vise à cadrer les intentions de l'entreprise en matière de carrière, de formation et d'évolution des salariés.

La direction a présenté différents outils principalement informatiques disponibles sur le réseau interne VIOLIN du groupe Volvo, malheureusement tout le monde n'a pas accès à ces applications notamment les opérateurs et qui plus est quand une bonne partie des informations sont en anglais.

Cet accord classe les métiers en 5 typologies de fonctions, **les fonctions rares** nécessitant des compétences particulières ou une main d'œuvre difficile à recruter sur le marché du travail. **Les fonctions à besoin décroissant** dont les perspectives d'évolution technologique ou économique pourraient entraîner une baisse des besoins. **Les fonctions en évolution** de par leur contexte technique ou règlementaire qui verrait une évolution de leur champ de compétence. **Les fonctions émergentes** définies comme étant des métiers nouveaux arrivant sur le marché et amenés à se développer dans l'entreprise. Pour finir, **les fonctions stables** étant définies comme des métiers qui ne sont pas amenés à évoluer dans les années à venir.

Selon la direction cette typologie lui permettra de cartographier les métiers de l'entreprise en les positionnant selon leurs caractéristiques.



L'accord rappelle aussi l'article 6 de la convention d'entreprise sur la « prime diplôme » en cas d'obtention avec succès des diplômes intéressant les professions exercées dans la société. Pour rappel cette prime est d'un montant de 1500 euros bruts pour l'obtention d'un CAP/BEP/CFPA 1^{er} degré/brevet professionnel/Bac Pro et technique. 2000 euros bruts pour un BTS/DUT/CFPA 2^{ème} degré/licence pro et 3500 euros bruts pour les diplômes de niveau BAC + 5.

La direction a rappelé que ces primes seraient versées si le diplôme est en lien avec l'activité Renault Trucks SAS et que cela ne s'applique pas au personnel pour lequel les frais d'inscription liés à la formation et à la rémunération ont été pris en charge par l'entreprise.

Sur l'accompagnement des seniors :

L'accord prévoit le maintien de la possibilité de poser des jours de CETI (Compteur Épargne Temps individuel) avant le départ en retraite. Ceci étant accompagné de la possibilité de monter le plafond du CETI à 75 jours pour les salariés de plus de 50 ans et à 100 jours pour les salariés de plus de 55 ans.

Il est aussi ouvert la possibilité de monétiser 15 jours de CETI en cas de rachat de trimestre de retraite avec un maximum de 15 jours par trimestre racheté. Il est aussi accordé une demi-journée d'absence rémunérée pour effectuer un bilan de santé de la sécurité sociale à partir de 57 ans.

Pour la possibilité de retraite progressive l'entreprise se contente du légal et rappelle les conditions et dispositions qui sont de permettre à un salarié en fin de carrière de travailler à temps partiel et de percevoir en même temps une partie de la retraite (base et complémentaire). Les conditions sont, 2 ans avant la retraite, justifier de 150 trimestres d'assurance et d'exercer à titre exclusif une activité à temps partiel comprise entre 40 et 80% d'un temps complet.



Pour **Sud Solidaires**, ce nouvel accord n'est pas équitable pour toutes les catégories sociales professionnelles, la catégorie ouvrière n'a quasiment aucun accès aux différents outils mis en place par l'entreprise ce qui est dommage. Sur la gestion des fins de carrière là aussi l'entreprise devrait faire bien mieux que le légale !