



**Réclamations DP de l'Entreprise
Challancin Prévention et Sécurité (CPS)
Secteur Dozulé /Cherbourg en Cotentin**

Réunion du 30 avril 2019

Réclamations SNEPS-CFTC

La section sneps-cftc souhaite inviter un assistant syndical pour la réunion.

1) Dans votre réponse 1 de la réunion du mois de mars 2019 concernant la branche prévention et sécurité qui a instauré au 1er mars 2019, en plus d'une revalorisation de la grille des salaires minimaux de 1,2% de l'ensemble des salaires minima conventionnels, une indemnité « entretien des tenues » de 7 euros nets par mois. Cette indemnité doit être versée 11 mois sur 12 (afin de tenir compte des périodes de congés de chaque salarié). Nous vous demandions comment l'entreprise CPS allait payer cette prime ? Tous les mois la même somme fixe de 6.42 euros (7 euros X 11 / 12) ou 7 euros pendant 11 mois ? Vous avez répondu que vous n'aviez pas l'information définitive et qu'une réponse précise nous sera faite à la prochaine réunion DP. Nous vous rappelons que cette disposition était prévue depuis août 2018 et devait initialement entrer en vigueur au 1er janvier 2019. Mais à cause de la publication de l'arrêté d'extension au mois de février, cette disposition n'est entrée en vigueur qu'au 1er mars 2019. CPS a donc eu 7 mois pour penser à la chose et vous n'avez rien anticipé. Nous sommes en droit de nous demander comment font les vraies entreprises de sécurité du secteur. Par ailleurs aucune information n'a été donnée aux salariés, ni aucune excuse. Les moyens de communications sont pourtant nombreux : Icomete, mail, SMS, courrier...

- Notre question reste donc la même : Nous souhaitons savoir comment l'entreprise CPS va payer cette prime ? Tous les mois la même somme fixe de 6.42 euros (7 euros X 11 / 12) ou 7 euros pendant 11 mois ?

La prime de 7€ net sera versée sur 12 mois et sera proratisée en cas d'absence.

2) Dans votre réponse 2 de la réunion du mois de mars 2019 concernant la branche prévention et sécurité qui a instauré au 1er mars 2019 un passage automatique de tous les salariés au coefficient 120 au coefficient 130 dès le 1er jour du mois suivant l'acquisition d'une ancienneté conventionnelle supérieure ou égale à 6 mois. Nous voulions savoir si tous les agents qui remplissent ces conditions (ceux qui travaillent depuis plus de 6 mois dans l'entreprise et qui sont au coefficient 120) allaient bien passer au coefficient 130. Vous nous aviez répondu que oui, les agents de plus de 6 mois d'ancienneté conventionnelle au 01/03/2019 allaient passer automatiquement au coefficient 130 et que cela représentait environ 350 agents à la date du 01/03/2019 pour l'ensemble de la Société CPS.

- Nous souhaitons savoir si ce passage au coefficient 130 a bien été pris en compte, il nous semble que des agents qui devaient y prétendre ont été oubliés (liste des agents donnée en réunion,

La direction répond que l'ensemble des agents remplissant la condition des 6 mois d'ancienneté branche sont passés au coefficient 130 ; Toutefois si des anomalies sont constatées ,merci de nous faire remonter les noms des salariés nous ferons la vérification et la modification dans les meilleurs délais.

3) La section sneps-cftc souhaite avoir des informations sur le Plan de Prévention de la Pénibilité.

L'objectif de cet accord (d'entreprise ou de groupe) ou du plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité est de réduire le nombre de salariés exposés à la pénibilité au travail, cette obligation concerne certaines entreprises. L'accord ou le plan doit notamment prévoir des mesures de prévention et de suivi. Déposé auprès de la Direccte, il est conclu pour 3 ans maximum.

-Notre société est-elle munie d'un plan de prévention de la pénibilité?

Un accord relatif à la pénibilité avait été conclu en 2012, pour une durée de 03 ans, donc il n'est plus valable à ce jour.

Cependant cette notion a été intégrée dans le contrat de génération en date du 16 décembre 2016, valable jusqu'à la fin de l'année 2019 :

L'entreprise s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés âgés d'au moins 55 ans.

4-3-1 listes des facteurs communs de pénibilité

La loi Rebsamen n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ainsi que son décret d'application n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité a identifié pour les salariés âgés, à l'instar de l'ensemble des salariés, le facteur de pénibilité suivant :

- **Le travail de nuit** soit une heure de travail entre 0 heure et 5 heures à compter de 120 nuits par an

4-3-2 dispositifs de prévention de la pénibilité spécifiques aux salariés âgés

L'entreprise Challancin s'engage sur deux dispositifs spécifiques aux salariés âgés visant à prévenir la pénibilité liée au travail de nuit :

- Les travailleurs de nuit âgés de plus de 55 ans et totalisant plus de 10 années d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront à titre prioritaire, à leur initiative, d'un passage en jour qui est plus adapté à leur état de santé. L'employeur s'engage à accepter 50% des demandes annuelles de salariés remplissant les présentes conditions. L'employeur s'engage à répondre aux demandes dans un délai d'un mois.
- Les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et remplissant les conditions posées par l'article L351-15 du Code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier d'un passage à temps partiel dans le but de bénéficier du dispositif de retraite progressive. L'employeur s'engage à accepter 100% des demandes formulées par les salariés dans un délai de 3 mois, le temps de répondre aux nécessités de service.

4) La section sneps-cftc, les agents CHALANCIN souhaitent avoir des informations supplémentaire sur les textes mettant en place les dispositifs de compensation liés à la pénibilité au travail.

- *Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 : abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous les salariés justifiant d'une incapacité permanente partielle au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT), sous certaines conditions (applicable depuis le 1er juillet 2011).*
- *Loi 2014-40 du 20 janvier 2014 : instauration d'un C3P qui permet de comptabiliser sous forme de points les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité acquiert du fait de cette exposition, points qui peuvent être utilisés à différentes fins (application progressive à compter du 1er janvier 2015).*

- Qui déclare ces droit? avons-nous une personnes attitrée par secteur, part région,ou scellement au siège?

- *La déclaration des points pénibilité acquis s'effectue via la DSN.*

- *Qu'elles critères sont pris en compte pour évaluer et déclare ces droits?*

- *120 nuits par an min.*

- *Comment sont évalué ces droits, avec quelle fréquence?*

- *Tous les ans par année civile après la période de référence.*

- *Comment et Ou sont-ils consultable?*

- *Le salarié peut consulter ses points sur son compte activité.gouv dans son espace personnel (c'est le compte qui regroupe aussi le compte personnel de formation).*

CFDT :

- 1) **La CFDT s'interroge au sujet de la tenue inadaptée concernant les bus de nuit twisto. Le pantalon doit être un pantalon de ville hors les pantalons fournis par challancin ne sont absolument pas chaud. Les agents sont dans les cours en d'air lors de ouvertures des portes du bus. Certain bus ayant des joints de porte en mauvaises états meme porte fermé le vent passe. Quel solution challancin compte apporter à ce problème?**

Nous n'avons pas eu de réclamation d'autre agent a ce jour. Le pantalon de costume a été préféré au pantalon intervention, pour l'image et le choix du client, puis que d'avoir des agents en pantalon intervention serait potentiellement plus conflictuel que d'avoir le pantalon costume pour cette prestation.