



**Réclamations DP de l'Entreprise  
Challancin Prévention et Sécurité (CPS)  
Secteur IDF  
Réunion du 31 juillet 2019**

**Réclamations SNEPS-CFTC**

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

**1) Nous revenons sur notre question du mois dernier concernant le Service Paye.** La CFTC avait demandé de faire un état des lieux des problématiques du service paye, protège le personnel qui le compose, donne davantage de moyens humains et de manière durable à ce service. Il y a encore eu de nombreux problèmes ce mois-ci : retards dans l'envoi d'attestations de salaire, chèques oubliés d'être envoyés...

Cette situation est indigne d'une société qui est dans le top 10 des entreprises de sécurité en France.

Vous nous aviez répondu que vous aviez *conscience des problématiques existantes au sein du service paie. Des recrutements sont en cours pour renforcer l'équipe suite aux derniers départs.*

- La CFTC souhaite savoir ou en est dans le recrutement ? Va-t-on avoir un vrai service paye qui tourne ou va-t-on continuer le bricolage, rendant le travail impossible pour le personnel en place et qui impacte tous les salariés de l'entreprise ?
- La responsable paye est en congé de maternité, qui la remplace ? Qui organise la répartition des dossiers en son absence ?

3 recrutements ont été effectués : 3 alternants paie (niveau licence 3), 1 arrivée en juillet 2019, 1 en août 2019 (reprise d'étude donc expérience en gestion de la paie de 4 ans) et une 3<sup>ème</sup> en septembre 2019.

La responsable paie par intérim est Mme Léa MODESTE.

**2) Concernant la prime liée à l'ancienneté en cas de départ à la retraite.** CPS se trompe dans l'ancienneté des salariés. Notre convention collective stipule que le salarié qui part à la retraite aura droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ; 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ; 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ; 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont ceux définis aux clauses générales de la convention (articles 6.05 et 9.01). Quand on parle d'ancienneté dans l'entreprise on entend bien ancienneté conventionnelle. C'est cette ancienneté qui est rappelé sur le bulletin de paye. La prise en compte de l'origine du contrat du salarié pour son ancienneté est rappelée dans l'Avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel puisque l'article 3.1.2 (en vigueur étendu) stipule bien que dans l'avenant de contrat de travail, l'entreprise entrante doit obligatoirement mentionner la reprise de l'ancienneté acquise avec le rappel de la date d'ancienneté contractuelle.

- La CFTC souhaite connaître les raisons de l'obstination de CPS à donner des primes minorées en cas de départ à la retraite.
- La CFTC souhaite que CPS corrige ses pratiques et fasse un rappel à tous les salariés qui ont été impactés par cette erreur.

La Direction rappelle ci-dessous précisément le texte conventionnel relatif au paiement de l'indemnité de départ en retraite :

Départ à la retraite

« Article 10 [En savoir plus sur cet article...](#)

*En vigueur étendu*

*A partir de l'âge légal (1) de la retraite, le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis réciproque de 2 mois.*

*Si le contrat de travail est prolongé au-delà de l'âge ci-dessus défini par accord écrit entre les parties, sa résiliation peut intervenir à tout moment moyennant un préavis réciproque de 2 mois.*

*Le salarié aura droit à une indemnité de départ fixée **en fonction de son ancienneté dans l'entreprise** à (2) :*

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

***L'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont ceux définis aux clauses générales de la présente convention (articles 6.05 et 9.01).** »*

Dans cet article, il est indiqué précisément que l'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont ceux définis aux clauses générales de la convention, [à savoir en ses articles 6.05 et 9.01.](#)

Or si on reprend l'article 6.05 de la CCN justement, voici comment l'article définit précisément cette ancienneté entreprise :

#### « 6.05. Ancienneté

***On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.***

*Sont notamment considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :*

- a) *Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;*
- b) *Le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles que définies par la législation, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par cette législation ;*
- c) *Les périodes militaires obligatoires ;*
- d) *Les congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;*

e) Les interruptions pour maladie, accident ou maternité dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention ;

f) Les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à une première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans des conditions d'emploi équivalentes lorsque le contrat de travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le service national obligatoire, les périodes militaires ou le rappel sous les drapeaux ;

- l'interruption du contrat de travail pour raisons personnelles à l'issue du congé de maternité. »

Cet article ne stipule donc pas que doit être considéré comme ancienneté entreprise l'ancienneté dite « conventionnelle » et ne fait en aucun cas le lien avec l'ancienneté conventionnelle.

Le Code du travail ainsi que la Convention collective prévoient des montants à verser. Il faut toujours choisir le plus favorable pour le salarié :

**Code du travail : (toutes catégories pro confondues : AE/AGM/Cadre)**

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
10 ans minimum et moins de 15 ans	1/2 mois de salaire
15 ans minimum et moins de 20 ans	1 mois de salaire
20 ans minimum et moins de 30 ans	1 mois et demi de salaire
Au moins 30 ans	2 mois de salaire

**CCN :**

**Agent d'exploitation :**

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
5 ans minimum et moins de 10 ans	½ mois de salaire
10 ans minimum et moins de 15 ans	1 mois de salaire
15 ans minimum et moins de 20 ans	2 mois de salaire
Au moins 20 ans	3 mois de salaire

**Agent de maîtrise :**

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
5 ans minimum et moins de 10 ans	½ mois de salaire
10 ans minimum et moins de 15 ans	1 mois et demi de salaire
15 ans minimum et moins de 20 ans	2 mois et demi de salaire
Au moins 20 ans	4 mois de salaire

**Cadre :**

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
Inférieur à 5 ans	Indemnité légale (licenciement)
5 ans minimum et moins de 10 ans	1 mois de salaire
10 ans minimum et moins de 15 ans	2 mois de salaire
15 ans minimum et moins de 20 ans	3 mois de salaire
Au moins 20 ans	4 mois de salaire

**3) Concernant les panneaux d'affichage au siège de l'entreprise.** Ces panneaux ont été commandés et réceptionnés par CPS. La CFTC remercie la Direction d'avoir fait le nécessaire, ce sont des panneaux de bonne qualité qui peuvent se fermer à clé. Mais ils traînent dans un bureau depuis trois semaines et attendent d'être posés.

- Nous avons assez attendu, aujourd'hui nous souhaitons qu'ils soient posés au plus vite et voulons savoir quand nous pourrions disposer des clefs du panneau CFTC.

Les panneaux ont bien été réceptionnés, cependant lorsque la personne devant les monter est venue, elle n'a pu les monter car il manquait du matériel.

Quelqu'un des services généraux est repassé le 30/07 afin de faire le point sur le matériel manquant, pour pouvoir les monter au plus vite.

**4) Nous revenons sur notre question n° 4 de mai 2019.** M. Mamoutou DJIRE avait écrit une lettre le 23 mars 2019 afin de réclamer des heures supplémentaires qui ne lui ont pas été payées. Il s'était déplacé au siège le 27 décembre 2018 afin de remplir une fiche de réclamation de salaire mais il n'a jamais eu de retour ni le paiement de ces heures manquantes. Il aurait fait entre le 1er juillet et le 31 décembre 2018 193.98 heures supplémentaires et on ne lui en a payé que 169.95.

Vous nous aviez répondu que la Direction *s'engageait à vérifier son dossier et que si vous deviez régulariser, cela s'effectuera sur la paie de Juin 2019.*

M. DJIRE est toujours en attente et nous n'avons pas eu de suivi, il n'a rien eu au mois de juin 2019.

- La CFTC souhaite savoir où en est la réclamation de M. DJIRE, s'il devait y avoir des heures qui n'ont pas été payées, qu'une régularisation de salaire soit faite rapidement.

Les 24 heures manquantes ont bien été payées sur le bulletin de paie du mois de novembre 2018. (cf document fourni en PJ). Effectivement sur le bulletin de novembre il est indiqué rétro 06/18 24h et

quand on reprend toutes les fiches de payes depuis janvier 2018, on constate que toutes les HS effectuées par Monsieur DJIRE ont bien été rémunérées.

Il n'y donc aucune régularisation à faire.

5) Avec l'épisode de fortes chaleurs que nous avons vécu et qui peut se reproduire, certains salariés qui allaient sur leur site avec leur véhicule personnel, ont eu la désagréable aventure d'avoir eu une amende à cause de **la nouvelle réglementation Crit'Air**. Aucune information ne leur a été donnée par l'entreprise, ce qui aurait pu être le cas. Les voitures CPS n'en ont pas forcément non plus.

- CPS va-t-elle aider les salariés qui ont eu une amende quand ils se rendaient ou rentraient de leurs sites de travail ?

Non, ce n'est pas la Société qui règlera les amendes. Si la Société procède au règlement de ces amendes, elle devra régler toutes les amendes des agents (stationnements etc.). Il s'agit d'une démarche ici personnelle.

- Les véhicules CPS sont-ils en conformité avec cette réglementation ?

Pour rappel cette réglementation s'applique uniquement aux véhicules roulant sur Paris, dès lors qu'un véhicule roule sur Paris il doit être équipé de cette vignette. Un état des lieux est en cours par la Direction afin d'identifier les éventuels véhicules roulant sur Paris qui ne seraient pas équipés de cette vignette afin que cela soit désormais le cas.

6) **M. YOCCOLY Djetto René** a été convoqué par le service DRH afin qu'il réduise son contrat de travail à temps partiel pour être en conformité avec la réglementation. À l'origine, c'est son encadrement qui lui avait proposé un contrat avec beaucoup d'heures parce que ça arrangeait l'entreprise. M. YOCCOLY était réservé au regard de cette même réglementation. Tous les détails sur les circonstances de la signature de son contrat d'origine ont été donnés lors de sa convocation.

Depuis qu'il n'a que 48 heures par mois, on ne le planifie jamais pour des vacances de 12h. Il fait des vacances de 8h, 4h50, 4h75. Et ces vacances lui sont attribuées sans que son planning principal ne soit pris en compte alors que l'usage veut qu'un salarié à temps partiel donne à son encadrement son planning principal afin que celui-ci lui place les vacances à temps partiel.

- La CFTC souhaite que son encadrement prenne en compte son planning principal pour placer ses vacances à temps partiel et qu'on ne lui dise plus de se débrouiller, que c'est à lui de s'arranger.

Des solutions simples peuvent être trouvées. Sur certains secteurs, les plannings à temps partiels sont cyclés, les vacances tombent toujours les mêmes jours ce qui facilite la vie de tous. Là il serait simple de lui donner 4x12h de manière cyclée.

A titre de rappel, l'entreprise a l'obligation légale de respecter la mensualisation de l'agent conformément à son contrat de travail, mais en aucun cas de prendre en compte le planning de l'agent dans son autre emploi pour lui établir un planning « à la carte ».

Si à certains moments de façon ponctuelle cela a pu être une pratique, les délégués comprendront que compte tenu de la taille actuelle de la Société, la planification ne peut prendre en compte toutes les contraintes personnelles voire professionnelles de chaque agent, et instituer des plannings « à la carte », ce qui serait bien évidemment trop complexe à gérer pour la gestion des ressources, compte tenu des contraintes de planification chez les clients, des postes à couvrir etc.

A savoir qu'à terme, les plannings des temps partiels ont a priori vocation à tous être cyclés sur l'ensemble des secteurs quels qu'ils soient, ce qui en effet facilitera la vie de tous.

7) **M. MOUSSA BOUHAROUN**, exerce sur le site Kremlin Bicêtre, marché du Grand Paris. Il a été contrôlé le 23 juillet 2019 par son encadrement et un nouveau contrôleur. Quand ils sont rentrés à

la guérite pour trouver M. BOUHAROUN, celui-ci était en train de s'essuyer la transpiration de son dos, il n'a échappé à personne que l'on était en période de canicule ce jour-là, qu'il n'y a pas de climatisation sur son poste de travail, pas de ventilateur, un ordinateur pour les caméras qui dégage de la chaleur... Il a été reproché à M. BOUHAROUN de s'essuyer la transpiration de son dos.

- La CFTC souhaite avoir des détails sur ce qui a été reproché à M. BOUHAROUN et souhaite savoir ce qui a été mis en place pour les postes exposés à la chaleur du marché du Grand Paris. Pour rappel, sur d'autres marchés, des bouteilles d'eau sont distribuées aux agents.

Pour remettre les choses dans leur contexte, il faut savoir que Mr BOUHAROUN a eu déjà plusieurs accrochages avec différents services du siège : service paie, accueil ; C'est un individu virulent, et qui parle vite très fort.

Monsieur BOUHAROUN a été surpris à moitié torse nu dans la guérite, il est visible de dehors. Lors du contrôle il lui a été simplement demandé de faire cela plus discrètement. Suite à cette demande, il s'est alors énervé.

S'agissant des conditions de travail en période de chaleur, vu avec le client, les agents en poste peuvent tout à fait aller dans les locaux du client se désaltérer et se rafraichir quand ils le souhaitent.

**8) Sur ce site du Kremlin Bicêtre, marché du Grand Paris, il n'y a pas de vestiaire.** Il a été reproché à M. BOUHAROUN d'avoir son sac sur la table. On lui a demandé de le mettre dans les toilettes et quand celui-ci a refusé en souligné qu'il n'y avait pas de vestiaire, on l'a menacé d'un rapport.

- Afin d'éviter ce genre d'histoire qui fait perdre du temps à tout le monde, la CFTC souhaite que CPS étudie la mise à disposition de vestiaires dans ce poste de garde. Les agents qui y exercent doivent avoir un endroit pour y déposer leur tenue civile ou autres affaires comme dans la plupart des sites des marchés de l'entreprise.

A aucun moment il n'a été demandé à l'agent de mettre ses affaires dans les toilettes. En effet, le poste dispose de 2 tables : sur la première, se trouve l'ordinateur. C'est sur la seconde table qu'on lui a demandé de mettre ses affaires. Seulement, les deux tables étaient en fouillis avec de la nourriture, des papiers etc. Sur place se trouve également une armoire à l'intérieure de laquelle les agents peuvent déposer leurs affaires en début de service et les reprendre en fin de service.

Il n'est pas possible de mettre à disposition un vestiaire car CPS n'a pas accès aux locaux des clients sur le site, le client souffrant également de place sur le site. Le sujet a déjà été abordé avec ce dernier. Le lieu de la prestation étant sur un chantier, on peut comprendre que cela ne soit pas nécessairement faisable.

**9) M. BOUHAROUN** a le sentiment d'être harcelé que l'on est sur lui constamment. Il commence à en avoir assez de cette situation toujours conflictuelle avec son encadrement. Il demande un rdv avec la Direction et le service DRH pour expliquer sa situation.

- La CFTC souhaite savoir s'il va avoir ce rdv.

Cette situation conflictuelle n'existe pas seulement avec son encadrement hiérarchique mais également avec les autres services du siège. Ce qui laisse fort à penser que cette situation ne soit pas le résultat de faits de harcèlement mais que le salarié doit également se remettre en question par rapport à son attitude non professionnelle. Cependant, la Direction invite ce salarié à faire un courrier officiel à la DRH, expliquant les éléments factuellement qui l'amènent à penser qu'il est dans une situation de harcèlement. Suite à cela, la DRH examinera sa demande de RDV.