

**Réclamations DP de l'Entreprise
Challancin Prévention et Sécurité (CPS)
Secteur Bretagne**

Réunion du 27 Aout 2019

Réclamations SNEPS-CFTC

1/ Service Paye.

La CFTC attire l'attention de la Direction sur les vraies raisons des délais de traitements anormalement longs de ce qui doit être traité par ce service.

Selon nous, ce service est sinistré et délaissé par l'entreprise. Les personnels qui le composent sont en nombre trop insuffisant et la masse de travail qu'ils doivent accomplir est certainement trop importante puisque les agents présents récupèrent le travail des agents absents et des postes vacants de ce service. Nous constatons également que ces postes vacants sont nombreux puisqu'il y a un Turn-over bien plus important dans ce service que dans les autres services de l'entreprise. Ce qui est la preuve de problèmes profonds et récurrents.

Heureusement que les titulaires de ce service sont de bons professionnels, sans leur rigueur, la situation serait bien pire.

Actuellement les agents de CPS pâtissent du manque de moyens que la Direction accorde à ce service essentiel dans l'entreprise.

Les problèmes sont nombreux quand il y a des réclamations remboursement transport, attestations salaires à envoyer à la CPAM, traitement généraux des mi-temps thérapeutiques, AG2R après un décès, réclamations de salaires vues et traitées par l'exploitation..

- La CFTC souhaite que la Direction fasse un état des lieux des problématiques du service paie, protège le personnel qui le compose, donne davantage de moyens humains et de manière durable à ce service.

Trois recrutements ont été effectués dernièrement afin de renforcer les équipes paie : 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^{ème} en septembre 2019. Les 2 premiers ont d'ores et déjà intégré le service, le dernier intégrera CPS en septembre 2019 ; La responsable paie par intérim est Mme Léa MODESTE.

2/ Renouvellement des cartes professionnelles.

Il y a de nombreux renouvellements de cartes professionnelles depuis plus d'un an dans l'entreprise et beaucoup d'agents sont envoyés au MAC-APS (Formation pré-requise et obligatoire avant toute demande de renouvellement de la carte professionnelle depuis le 01 janvier 2018).

- La CFTC souhaite que la direction rappelle la procédure en détail de la demande de renouvellement d'une carte professionnelle dès lors que l'agent reçoit son attestation MAC-APS (À qui ?, Quand ?, Comment ?)

La direction répond que pour tous renouvellement de carte pro la procédure est la suivante :

*ADS/SSIAP : Remplir le formulaire renouvellement de carte professionnelle (disponible sur le site du CNAPS) + fournir l'attestation MAC CQP APS + pièce d'identité à jour + attestation de secouriste à jour (SST, PSE, PSC)

*Agent Cynophile : Remplir le formulaire renouvellement de carte professionnelle + fournir attestation MAC CQP APS et MAC CQP CYNOPHILE + pièce d'identité à jour +attestation de secouriste à jour (SST, PSE, PSC)

Le dossier complet doit être adressé par courrier au CNAPS. Par contre il y a des délégations territoriales dans toutes la France. L'agent devra faire attention à l'adresse à laquelle il l'envoie. Pour rappel la carte professionnelle est personnelle et propre à l'agent, et donc son renouvellement incombe au salarié et non à l'entreprise.

L'agent peut aussi faire la démarche directement en ligne.

3/ Journée de solidarité.

- La CFTC souhaite savoir ce qu'applique l'Entreprise CPS pour la journée de solidarité et comment. (Sommes déduites ?, À quel moment de l'année ?, Comment et quand elle apparaît sur le bulletin de salaire ?)

La direction répond la journée de solidarité (7h) est déduite des compteurs des agents au mois de juin de chaque année. Elle n'apparaît pas sur le bulletin de paie, sauf pour les agents à temps partiel ne bénéficiant pas d'un compteur.

4/ Remboursement des frais professionnels concernant les repas.

L'URSSAF a établi plusieurs barèmes concernant le remboursement des frais de repas qui sont appliqués par CPS notamment quand un salarié de l'entreprise va en formation. Certains collègues, lors des formations, vont au restaurant et prennent donc les repas hors des locaux de l'entreprise, la prise en charge doit alors se faire à hauteur de 9,20 euros par repas, d'autres ramènent leur repas et la prise en charge doit se faire à hauteur de 6,60 euros par repas. (voir le lien <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/indemnite-de-petit-deplacement/repas.html>). À chaque fois il faut que le salarié donne un justificatif pour avoir un remboursement.

- La CFTC souhaite connaître la procédure et quelles démarches doivent faire les salariés en formation qui ramènent leur repas afin de pouvoir bénéficier de la prise en charge à hauteur de 6,60 euros par repas.

- Les barèmes étant établis et réactualisés par l'URSSAF, pourquoi CPS paye-t-elle les repas pris au restaurant, donc hors des locaux de l'entreprise, à hauteur de 8, 90 euros au lieu de 9,20 euros ?

Rappel des éléments URSAFF :

Montants au 1^{er} janvier 2019 <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/indemnite-de-petit-deplacement/repas.html>

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	
Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6,60 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement	
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9,20 €

Pour moi les 6.60 ne s'appliquent pas en situation de déplacement.

Les salariés ramenant leur repas pour le midi pendant les formations ne rentrent pas dans ce cadre là donc.

Pour les 9.20, à vérifier mais pour moi ils ont raison, c'est bien 9.20 qu'on doit rembourser, sur présentation d'un justificatif. De mémoire Laurent avait fait un rappel sur les règles de remboursement de frais car ce n'était pas clair pour tout le monde, je ne sais pas si l'info est descendue jusqu'à toi...

5/ 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

6/ Nous prenons acte de la décision de la Direction d'avoir modifié le formulaire CPS de demande de congés en prenant en compte la proposition faite par la CFTC de rajouter les rubriques "congé maîtrise", et "congé ancienneté".

- Cette proposition CFTC, simple, qui n'a rien coûté à l'entreprise, va faciliter la vie de tous.

7/ Challancin Prévention et Sécurité (CPS) a fourni de **nouvelles trousse de secours**. Lors de la dernière réunion CHSCT, il a été question d'un remplacement de ses trousse de secours, une étude devait être lancée pour toutes les remplacer avec le projet de les plomber au moment de leurs mises en place afin de s'assurer qu'elles soient toujours complètes. Leur utilisation et donc le déplombage ferait toujours l'objet d'un rapport, ce qui doit faciliter le remplacement du matériel utilisé.

- La CFTC souhaite avoir plus de détail sur ces trousse de secours distribuées (usage, conduite à tenir).

Les trousse sont pour l'usage professionnel uniquement (agents sur site, le personnel du site).

Après chaque utilisation l'agent devra notifier sur E-manager l'utilisation de celle-ci afin que le Chef de secteur soit avisé de son utilisation pour effectuer le réassort et replomber la trousse.

- Va-t-on avoir une note de servir concernant ces trousse de secours ?

Une note de service sera communiquée à l'ensemble des collaborateurs CPS.

8/ Le secteur 3 des rondiers va être supprimé.

- La CFTC souhaite savoir qui fera l'ouverture d'un site à cas de retard d'un agent (c'est le rondier qui s'en chargeait) et qui distribuera dorénavant les tenues aux agents sur les sites (les rondiers faisaient également cette mission auprès des agents) ?

L'arrêt du secteur 3 est en étude actuellement.

L'encadrement d'astreinte est de permanence pour pallier au retard des agents et à l'ouverture d'urgence.

Les Tenues commandées par les collaborateurs CPS seront à disposition à l'agence, dans le cas où les collaborateurs CPS ne peuvent se rendre en agence les chefs de secteur ou les coordinateurs déposeront celle-ci contre remise des anciennes tenues.

9/ La CFTC demande la mise à jour des **listes de contacts CPS** sur les sites du secteur Bretagne.

Les listes seront mises à jour au plus tard le 30 septembre.

10/ La CFTC a toujours beaucoup de remontés négatifs concernant les **difficultés que les collègues peuvent avoir quand ils contactent l'agence ou leur encadrement**. Nous souhaitons que des efforts soient faits dans ce sens. Les collègues qui appellent, ne le font pas par plaisir et n'abusent pas du téléphone, certains ont besoin d'une réponse pour un problème administratif ou opérationnel.

Les téléphones vont être changés en agence car nous avons des problèmes de ligne.

Le chef de secteur ont une activité variée de jour ou de nuit, ils ne peuvent pas être joignable 24h/24, Des binômes ont été créés, chef de secteur et coordinateur afin de faciliter la remontée d'information auprès des encadrants.