



## Réponses aux questions DP de la réunion du 30 Aout 2019 – Challancin Prévention et Sécurité.

**Question n°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 ?

**La direction répond que trois recrutements ont été effectués : 3 alternantes paies (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 3ème en septembre 2019. 2 ont d'ores et déjà intégré le service paie. 1 à venir sur septembre.**

**La responsable paie par intérim est Mme Léa MODESTE**

**Question n°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
<b>10 ans minimum et moins de 15 ans</b>	<b>1/2 mois de salaire</b>
<b>15 ans minimum et moins de 20 ans</b>	<b>1 mois de salaire</b>
<b>20 ans minimum et moins de 30 ans</b>	<b>1 mois et demi de salaire</b>
<b>Au moins 30 ans</b>	<b>2 mois de salaire</b>

CCN :

Agent d'exploitation :

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

Agent de maîtrise :

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

Cadre :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
<b>Inférieur à 5 ans</b>	<b>Indemnité légale (licenciement)</b>

<b>5 ans minimum et moins de 10 ans</b>	<b>1 mois de salaire</b>
<b>10 ans minimum et moins de 15 ans</b>	<b>2 mois de salaire</b>
<b>15 ans minimum et moins de 20 ans</b>	<b>3 mois de salaire</b>
<b>Au moins 20 ans</b>	<b>4 mois de salaire</b>

Question n°3) NOUS voulons savoir si dans tous les sites même les plus récents, si les classeurs ou registres CHSCT , CONSIGNES D'APPLICATIONS , CODE DEONTOLOGIQUE sont présents et à jour

**La direction répond que des mises à jour sont en cours pour réactualiser l'ensemble des books HSE. De plus, concernant les books HSE sous E-MANAGER, notre correspondants QSE Normandie est entrain de les adapter et les mettre à jour**

Question n°4) ce mois d'AOUT 2019 sur le secteur de ROUEN , un agent effectuant la vacation de 5H00 du matin à 15H00 se trouvant à la carsat en poste de 6H50 à 8H50 a été appelé par la CTS pour une intervention vers 7H15 sur le site de la carsat de bois guillaume dans la rue sainte venise . L' AGENT demande qu' on appelle l'astreinte pour qu'il puisse intervenir parce que ce dernier était bloqué en poste . l'astreinte n'ayant pas de véhicule de service refuse d'intervenir NOUS voulons savoir à quand le véhicule sera mis à la disposition des agents effectuant l'astreinte

**La direction répond qu'une nouvelle organisation du secteur de ronde de Rouen est en cours. Cette organisation permettra d'affecter un agent en permanence sur le site de la Carsat**

Question n°5) Sur le site D' ATRIUM au pole des savoirs un tableau blanc avec feutre pour faire passer les consignes a été demandé par le gestionnaire du site NOUS voulons savoirs à quand sera mis le materiel à la disposition des agent

**La direction répond que M. Leroy , chef de secteur qui assure le gestion exploitation de ce site, n'a pas eu de demande. Par ailleurs, le gestionnaire du site n'est pas le donneur d'ordre. Une telle demande doit émaner de notre interlocuteur client.**