
**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU 21 JUILLET 2020 DU COMITÉ
SOCIAL ECONOMIQUE (CSE)
DE CHALLANCIN PRÉVENTION ET SÉCURITÉ (CPS)**

Le CSE s'est réuni en visioconférence sous la présidence de Monsieur Frédéric LAISNEY, Directeur Général de CPS assisté de Madame Beeverlay BORNE, Directrice des Ressources Humaines et Présidente du CSE par délégation, le 21 juillet 2020 à 9h30.

Participants

- Monsieur LAISNEY Frédéric, Président,
- Madame BORNE Beeverlay, DRH,
- Madame NIMAGA, RRH,
- Les représentants du personnel élus au CSE :

POUR LE PREMIER COLLÈGE				
CIVILITÉ	NOM	PRÉNOM	MANDAT	SYNDICAT
Monsieur	CHARRIER	Christophe	Titulaire	CFDT
Monsieur	FOFANA	Souaibou	Titulaire	CFTC
Madame	DENNOU KOUTCHOU	Sylvie Hortense	Titulaire	CFTC
Monsieur	BARBOSA	Nelson	Titulaire	CFTC
Monsieur	LECARPENTIER	Sébastien	Titulaire	CFTC
Monsieur	MACHAUX	Paul	Titulaire	CFTC
Monsieur	BAGAYOKO	Yaya Guillaume	Titulaire	CFTC
Monsieur	TCHETCHE	Armand	Titulaire	CFTC
Monsieur	HAMBLI	Gérald	Titulaire	CFTC
Madame	MAHIOUT	Lynda	Titulaire	SCID
Monsieur	KHIRI	Saïd	Titulaire	SCID
Monsieur	MOHSNI	Slim	Titulaire	SCID
Monsieur	BEN LARBI	Belgacem	Titulaire	FO

POUR LE DEUXIÈME COLLÈGE				
Monsieur	FERDI	Mehdi	Titulaire	SCID
Monsieur	BAYORO	Théodore	Titulaire	CFTC
Monsieur	HAMADOUCHE	Atmane	Titulaire	CFTC

Documents transmis aux membres du CSE avec les convocations

- ODJ de la réunion
- Convocation réunion CSE
- PV de CSE du 25 juin 2020
- 2020 06 CPS CSI PROTOCOLE DECONFINEMENT COVID-19 v2
- Détail de l'activité partielle juin 2020
- Fiche de fonction : ASSISTANT EXPLOITATION
- Bilan consolidé au 31-12-2019

- Bilan CPS 2019
- Documents pour la consultation CSE - Procédure Licenciement MICHALOWICZ Aurélie
- Consultation DP Procédure Reclassement AMIOT Manon
- Consultation DP Procédure Reclassement CAMARA Brahima
- Consultation DP Procédure Reclassement LEMAIRE Sylvie
- Consultation DP Procédure Reclassement MICHALOWICZ Aurélie
- Consultation DP Procédure Reclassement ROTGER Rodolphe
- Convocation entretien Inaptitude MICHALOWICZ Aurélie
- Convocation entretien reclassement MICHALOWICZ Aurélie
- Courrier médecin Aurélie MICHALOWICZ
- Courrier PANTIA MICHALOWICZ Aurélie
- Demande de questionnaire + CV MICHALOWICZ Aurélie
- Entretien reclassement Mme MICHALOWICZ
- Fiche de poste assistant paie
- Fiche de poste gestionnaire paie junior
- Fiche de poste SSIAP
- Fiche présentation MICHALOWICZ
- Impossibilité de reclassement MICHALOWICZ Aurélie
- Messagerie Challancin - Proposition de reclassement - Courrier non réclamé au niveau des services de la poste
- Messagerie Challancin - Recherches de reclassement suite à inaptitude - MICHALOWICZ Aurélie
- MICHALOWICZ Aurélie courrier à la DRH du 22 04 2020-2
- MICHALOWICZ Aurélie courrier à la DRH 18 03 2020
- MICHALOWICZ Aurélie courrier à la DRH 22 04 2020 -1
- MICHALOWICZ Aurélie courrier à la RH 14 04 2020
- Poste à pourvoir MICHALOWICZ 1
- Poste à pourvoir MICHALOWICZ 2
- Proposition de reclassement MICHALOWICZ Aurélie
- PV entretien Inaptitude MICHALOWICZ Aurélie
- Mode opératoire relatif au droit d'expression directe des salariés
- NAO Plan d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- CPS 2019 PV Désaccord v3
- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail v2

Documents transmis aux membres du CSE en début de réunions

- Pas de documents transmis aux membres du CSE en début de réunion.

Destinataires de la convocation

- Titulaires : CHARRIER Christophe, FOFANA Souaibou, DENNOU KOUTCHOU Sylvie Hortense, BARBOSA Nelson, MICHALOWICZ Aurélie, LECARPENTIER Sébastien, TCHETCHE Armand, BAGAYOKO Yaya Guillaume, MACHAUX Paul, HAMBLI Gérald, LERAY Magbohomin, DALA Jean Guy Désiré, OKOU Kouali Emilienne, BEN LARBI Belgacem, KHIRI Saïd, MAHIOUT Lynda, MOHSNI Slim, NLOGA BAYOI Nadège, BA Mouhamadou El Bachir, BAZZINE Aziz, SANGARE Kassim, BAYORO Théodore, HAMADOUCHE Atmane, FERDI Mehdi, BOULARD Chakib, ZDRAVKOVIC Ivan.
- Médecins du travail : Dr IZVORANU Mihaela
- Inspecteur du travail
- Ingénieur-conseil CARSAT

Points à l'ordre du jour de la réunion

1. Approbation du PV CSE du mois de juin 2020.
2. Chiffre d'affaires du mois de juin 2020.
3. Point sur les pertes et gains de marché du mois de juillet 2020.
4. Discussion sur le projet de règlement intérieur transmis par les élus du CSE.
5. Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
6. Désignation des postes restants vacants de représentants de proximité (RDP)
7. Information et consultation sur les éventuelles propositions de reclassement dans le cadre d'une procédure d'inaptitude de :
 - a. Madame LEMAIRE Sylvie
 - b. Madame AMIOT Manon
 - c. Monsieur ROTGER Rodolphe
 - d. Monsieur CAMARA Brahima
8. Information/consultation sur le projet de licenciement d'un salarié protégé (Madame Aurélie MICHALOWICZ) dans le cadre d'une impossibilité de reclassement suite à inaptitude.
9. Point coronavirus – MAJ à compter du 21 juillet 2020
10. Information/ discussion sur les entretiens professionnels.
11. Information/ discussion sur les plannings des contrôleurs CPS IDF.
12. Information/ discussion sur l'ancienneté prise en compte pour le calcul de la prime en cas d'inaptitude.
13. Information/discussion sur le paiement des heures supplémentaires faites lors des audiences tardives par les agents sur les TGI.
14. Information sur le procès-verbal de désaccord des NAO 2019
15. Information sur le plan d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
16. Information sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femme-hommes et la qualité de vie au travail
17. Information sur le mode opératoire relatif au droit d'expression directe des salariés
18. Information sur la commission logement.
 - a. Intervention de Madame Céline PIQUET
 - b. Présentation du bilan 2019

Déroulement

La réunion s'est tenue de 9h30 à 13H00, puis de 14H00 à 16H00.

Les points à l'ordre du jour de la présente réunion n'ont pas été traités par ordre chronologique. M. MACHAUX a rencontré un souci technique en début de réunion et a donc quitté provisoirement la visioconférence le temps de se rendre au siège de l'entreprise sur proposition de M. LAISNEY après une discussion entre eux via leurs mobiles, pour participer à la suite de la réunion. Tous les points concernant les inaptitudes ont été reportés jusqu'à son arrivée au siège. M. MACHAUX est arrivé au siège vers 11h30.

1. Approbation du PV CSE du mois de juin 2020.

Monsieur MACHAUX rencontre un souci technique et va donc quitter provisoirement la visioconférence pour se rendre au siège de l'entreprise pour participer à la réunion.

Il est demandé aux membres du CSE de se prononcer sur l'approbation du PV d'assemblée de la Réunion CSE du mois de juin 2020.

Le PV est accepté à l'unanimité.

2. Chiffre d'affaires du mois de juin 2020.

Le chiffre d'affaire pour le mois de juin 2020 s'élève à 7 064 569 euros.

Monsieur LAISNEY précise que cette remontée du chiffre d'affaire fait suite à la reprise de l'activité.

3. Point sur les pertes et gains de marché du mois de juillet 2020.

Monsieur LAISNEY informe de la fin du contrat avec l'IUT de Tourcoing pour l'Université de Lille et le site de la direction générale de l'armement (DGA) à Cherbourg.

À l'inverse, la société a repris le contrat avec l'IUT de Rennes ainsi qu'une partie de la sécurité du Havre Athlétique Club.

Au 1er octobre de nouveaux contrats démarreront avec la mutuelle CCMO à Beauvais et l'Institut de cancérologie de l'Ouest (ICO), à Angers et Nantes.

Le contrat avec l'entreprise Carrefour est prolongé jusqu'à la fin du mois de septembre.

4. Discussion sur le projet de règlement intérieur transmis par les élus du CSE.

Monsieur BARBOSA informe que les membres du CSE n'ont pas pu se réunir pour finaliser le travail en cours et que la commission sera en capacité de rendre le travail finalisé au mois d'août.

5. Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise

Monsieur LAISNEY clarifie le cas de la société AMREST (ancien marché KFC), en précisant que les sommes dues ont déjà été provisionnées sur 2018 et 2019. Dans le cas où cette société s'acquitterait de sa dette, elle apparaîtra comme un bénéfice exceptionnel dans les comptes de l'entreprise.

Monsieur BARBOSA revient sur la demande de la « prime Covid » et informe qu'il y a malgré tout quelques entreprises qui l'ont versée, dont dernièrement l'entreprise Securitas. La prime Covid versée par Securitas à ses salariés pourrait aller jusqu'à 200 €.

M. LAISNEY entend la remarque.

Il est demandé aux membres du CSE de voter pour approuver ou non les comptes de l'entreprise Challancin Prévention et Sécurité de l'année 2019.

Les comptes sont approuvés à la majorité avec 17 votes pour et un contre.

6. Désignation des postes restants vacants de représentants de proximité (RDP)

Aucune nouvelle désignation.

7. Information et consultation sur les éventuelles propositions de reclassement dans le cadre d'une procédure d'inaptitude.

a. Madame LEMAIRE Sylvie

Monsieur LAISNEY fait lecture des conclusions médicales et de l'historique de Madame LEMAIRE dans la société. Elle a fait clairement part de sa volonté de ne pas être reclassée au sein de l'entreprise. L'entreprise n'a pas pu faire de proposition de reclassement correspondant à une aptitude de la salariée.

Il est demandé aux membres de se prononcer sur l'impossibilité de reclassement de cette salariée en lien avec l'inaptitude.

Pour Monsieur MACHAUX, ce n'est pas la volonté de de la salariée qui doit être retenue. Monsieur MACHAUX indique que la réglementation précise que le CSE doit se prononcer en vérifiant si l'employeur a fait tous les efforts nécessaires pour reclasser le salarié, ce qui n'est pas le cas. Il précise que c'est illicite de demander aux membres du CSE de se prononcer sur l'impossibilité de reclassement en fonction de la volonté de la salariée. Il déplore qu'aucune proposition de reclassement ne soit faite.

Il demande aux membres du CSE de se prononcer défavorablement pour cette procédure, attendu le manque d'efforts pour chercher un reclassement de la part de l'entreprise.

Pour Monsieur LAISNEY, il est normal de poser la question concernant la volonté de la salariée vu que ce point a été débattu au mois de mars par les membres du CSE.

Les membres du CSE se prononcent à la majorité des membres présents défavorablement à la question posée avec 8 votes contre, 2 votes pour et 5 abstentions.

b. Madame AMIOT Manon

Monsieur LAISNEY fait lecture des conclusions médicales et de l'historique de Madame AMIOT dans la société. Elle a fait part de sa volonté de ne pas être reclassée dans l'entreprise.

Il est demandé aux membres du CSE de se prononcer sur l'impossibilité de reclassement en lien avec l'inaptitude.

Monsieur MACHAUX fait part des mêmes remarques que pour Madame LEMAIRE.

Les membres du CSE se prononcent à la majorité des membres présents défavorablement à la question posée avec 3 votes pour, 11 abstentions et 1 vote contre.

c. Monsieur ROTGER Rodolphe

Monsieur LAISNEY fait lecture des conclusions médicales et de l'historique de Monsieur ROTGER dans la société. La société ne possède aucun poste au niveau du groupe correspondant aux aptitudes de ce salarié.

Durant le débat il apparait que ce salarié n'a pas fait clairement connaître son souhait.

Il est demandé aux membres du CSE de se prononcer sur l'impossibilité de reclassement de ce salarié.

Monsieur MACHAUX souligne la contradiction entre le paragraphe 5 et le paragraphe 6 du document transmis, dans le premier il est indiqué que ce salarié ne s'est pas prononcé sur sa volonté, ce qui est ensuite contredit dans le paragraphe 6.

Pour Monsieur LAISNEY il s'agit en effet d'une erreur.

Monsieur MACHAUX appelle les membres du CSE à voter contre ou s'abstenir, et il reproche à Monsieur LAISNEY que l'entreprise ne fasse aucune démonstration de la recherche de reclassement.

Monsieur BARBOSA déplore qu'on s'oppose à la volonté des salariés comme dans le cas de Madame LEMAIRE lors du précédent vote. Il rappelle l'exemple de M. DEFOIX qui ne comprenait pas pourquoi il avait eu un vote défavorable alors qu'il n'en pouvait plus physiquement et moralement de l'exercice de son métier dans la sécurité et qu'il avait été déclaré inapte par le médecin du travail. Par ailleurs cela avait eu une incidence pour l'obtention de subventions nécessaires à la création de sa micro-entreprise. Tout a été différé et il ne comprenait pas que sa volonté de le laisser naturellement partir pour inaptitude afin de réaliser un nouveau projet professionnel loin de la prévention et sécurité n'était pas entendue.

Monsieur KIRI et Monsieur TCHETCHE déplorent de ne pas avoir assez d'éléments.

Monsieur CHARRIER a pu échanger avec Monsieur ROTGER, ce dernier lui a précisé que sa volonté se déterminera selon la nature du poste proposé et des conditions de travail. Il tient aussi à souligner la différence de traitement entre Madame MICHALOWICZ et les autres dossiers traités.

Monsieur MACHAUX réaffirme que le comité n'a pas à se prononcer sur la volonté de la personne mais sur le respect de la procédure.

Pour Monsieur BARBOSA il n'est pas normal d'écarter la volonté d'un salarié.

Les membres du CSE se prononcent à la majorité des membres présents défavorablement à la question posée avec 4 votes pour, 3 votes contre et 7 abstentions.

d. Monsieur CAMARA Brahima

Monsieur LAISNEY fait lecture des conclusions médicales et de l'historique de Monsieur CAMARA dans la société.

Le salarié a clairement fait part de sa volonté de ne pas être reclassé.

Il est demandé aux membres du CSE de se prononcer sur l'impossibilité de reclassement de ce salarié en lien avec son inaptitude.

Pour Monsieur MACHAUX, cette procédure de reclassement n'est pas très claire. Dès lors qu'un salarié ne communique plus de prolongation d'arrêt de travail, il n'appartient pas à l'entreprise d'activer la visite de reprise.

Pour Monsieur LAISNEY il est tout à fait normal d'organiser une visite médicale avant toute reprise.

Monsieur MACHAUX déplore aussi qu'il n'y ait pas assez de documents justifiant de la recherche loyale de reclassement et rappelle encore une fois que les membres du CSE ne sont pas là pour se prononcer selon la volonté du salarié.

Les membres du CSE se prononcent à la majorité des membres présents défavorablement à la question posée avec 6 votes pour, 3 votes contre et 5 abstentions.

8. Information/consultation sur le projet de licenciement d'un salarié protégé (Madame Aurélie MICHALOWICZ) dans le cadre d'une impossibilité de reclassement suite à inaptitude.

Monsieur LAISNEY rappelle qu'il lui avait été demandé si elle acceptait ou non le poste proposé au service paie de la société de propreté Guy Challancin.

Madame MICHALOWICZ ayant adressé un email à la direction avec un certain nombre de questions complémentaires, il est donc décidé que ce point soit reporté.

9. Point coronavirus – MAJ à compter du 21 juillet 2020

Monsieur LAISNEY rappelle que les tableaux d'activité partielle du mois de juin ont été distribués aux membres du CSE. Il y a eu 7 200 heures sur le mois juin, ce qui représente donc une forte baisse par rapport au mois de mai (18 000 heures).

Il précise que ces chiffres incluent les salariés "personnes fragiles" qui ont basculé depuis le 1er mai du régime maladie à activité partielle. Il y a aussi, jusqu'en date du 22 juin, les personnes en garde d'enfants.

Il précise que quelques sites n'ont pas encore été ré-ouverts ou alors que partiellement et qu'à ce jour, seules les personnes vulnérables sont en activité partielle.

Il rappelle que depuis le 20 juillet nous sommes en obligation de port du masque dans les lieux publics clos. Il demande de la vigilance sur le port de la visière dans les sites où le masque n'est pas obligatoire, ainsi que le respect des gestes barrières.

Il informe qu'il n'a pas connaissance de nouveaux cas de contamination dans l'entreprise et que des salariés sont régulièrement testés.

Monsieur BARBOSA rappelle que précédemment l'entreprise avait précisé que les masques devaient être fournis par le client quand ceux-ci allaient au-delà des recommandations de l'ARS et les imposaient aux agents. Avec cette évolution du port du masque dans les lieux publics clos, ce qui représente de nombreux marchés de CPS, il souhaiterait savoir comment l'entreprise va s'adapter.

Monsieur LAISNEY précise que c'est l'entreprise qui fournira les masques si le client ne le fait pas sur ce profil de sites et que l'entreprise Challancin en a provisionné en conséquence.

10. Information/ discussion sur les entretiens professionnels.

Monsieur Souaibou FOFANA questionne sur les modalités et la fréquence des entretiens professionnels qui ont été fait via des formulaires pré-remplis.

Monsieur LAISNEY rappelle que ce ne sont pas des entretiens professionnels mais des entretiens de bilans. Il confirme en effet que les entretiens de bilan ont été circularisés sous forme de formulaire, il trouve aussi que ce n'est pas la bonne forme et que donc, les entretiens de bilan doivent être refaits.

Il rappelle la différence entre ces deux types d'entretien. L'entretien professionnel permet de considérer les volontés du salarié pour construire une politique d'évolution des personnes. Une partie de l'évaluation intègre certains critères pour que chaque collaborateur puisse donner son opinion sur l'entreprise et qu'il en ressorte un indicateur.

Attendu la nature des marchés, l'entreprise Challancin a fait le choix d'un entretien professionnel tous les 3 ans.

Concernant l'entretien bilan réalisé à la fin du cycle des 6 ans, il permet de faire un bilan des entretiens professionnels.

La fin du premier cycle pour ceux qui ont plus de 6 ans d'ancienneté arrive en 2020.

Monsieur FERDI souhaite savoir pourquoi le service exploitation gère également les évolutions et non pas seulement le service RH.

Pour monsieur LAISNEY le service RH ne connaît pas les impératifs du service exploitation ce qui justifie que les deux services valident ensemble les évolutions.

Monsieur BARBOSA rappelle que les informations issues des entretiens étaient compilées et que cela devrait normalement pouvoir aider à une meilleure mise en adéquation des besoins avec l'évolution des salariés présents dans l'entreprise.

Monsieur LAISNEY confirme qu'en effet l'entreprise compile des données mais que pour l'instant elles ne sont que statistiques en attendant que des besoins en postes soient exprimés au sein de l'entreprise.

Monsieur BARBOSA déplore que l'entreprise aille trop souvent chercher des compétences à l'extérieur et ne se serve pas de ces bilans pour déterminer si ces compétences ne sont pas déjà dans l'entreprise parmi les agents Challancin.

Monsieur LAISNEY rappelle que les entretiens professionnels visent à progresser sur ce point.

Monsieur Souaibou FOFANA interroge l'entreprise sur l'inexistence d'une restitution statistique.

Monsieur LAISNEY informe qu'une restitution annuelle sera faite.

Monsieur LECARPENTIER suggère que la Commission formation puisse bénéficier d'un point d'information sur ce sujet avant restitution. Il propose aussi que la Commission formation puisse collecter les informations d'entretien notamment sur les compétences acquises par les salariés pour les transmettre plus rapidement au service RH.

Monsieur LAISNEY pense que la commission formation devrait se réunir pour formuler ses demandes et préciser les orientations qu'elle souhaite prendre.

Monsieur LECARPENTIER propose que ce point soit mis à l'ordre du jour au mois d'août.

11. Information/ discussion sur les plannings des contrôleurs CPS IDF.

Monsieur FERDI s'étonne d'avoir reçu des plannings à la semaine sous forme de captures d'écran, sans information préalable et sans que le délai de prévenance soit respecté. En interrogeant la direction, il lui a été répondu que cela était une mesure exceptionnelle.

Monsieur FERDI souhaiterait savoir ce qui justifie cette mesure exceptionnelle, attendu des contraintes qu'elle a entraînées.

Monsieur LAISNEY n'était pas au courant de ce point, il s'engage à s'informer et que les choses reviennent à la normale. Il informe qu'il y a même une volonté de l'entreprise de faire un planning jusqu'à la fin de l'année si cela est possible.

Monsieur BAYORO interroge sur la volonté de l'entreprise de limiter le nombre de vacances aux élus comme cela aurait été le cas pour lui durant ce mois.

Pour Monsieur LAISNEY il n'y a aucune volonté de sa part de limiter les vacances des élus et il se renseignera sur le cas particulier de Monsieur BAYORO.

Monsieur TCHETCHE interroge lui aussi sur la limitation des vacances pour les élus en fonction des heures de délégation posées, précisant que deux vacances lui ont été retirées.

Monsieur LAISNEY rappelle que les heures de délégation n'ont pas vocation à générer des heures supplémentaires même si cela peut arriver. Le lissage des compteurs fait partie de la modulation. Il rajoute que les heures de délégation ne sont pas à l'ordre du jour mais rappelle qu'il existe quand même des règles pour les poser.

Monsieur FERDI alerte sur un problème de communication avec le service exploitation.

Monsieur BARBOSA répond à M. LAISNEY en indiquant que les heures de délégation ne sont pas une variable d'ajustement des compteurs non plus. Chaque élu doit avoir un planning complet et l'entreprise n'a pas à anticiper la pose des heures de délégation des élus pour ajuster leurs compteurs.

Monsieur FERDI ne pense pas que la planification qui se base sur l'anticipation des heures de délégation soit la bonne solution également.

Monsieur le LAISNEY trouve normal qu'il y ait de l'anticipation dans la planification et que la seule règle ce soit que les compteurs soient le plus près du zéro au mois de juin.

Monsieur FERDI s'inquiète des retours négatifs concernant les heures de délégation et des problèmes d'interprétation qui entraînent des malentendus et donne une impression de mesures d'exception pour les élus en matière de modulation.

Monsieur Souaibou FOFANA propose de remettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion le sujet des heures de délégation.

Monsieur LAISNEY souhaite que soit inscrit dans le PV que les élus sont parfaitement libres de poser leurs heures de délégation quand ils le souhaitent et il rappelle qu'il y a aussi un accord de modulation qui permet de planifier entre 130 et 180 heures. Il précise que la seule instruction donnée à la planification est que les salariés soient au plus proches de zéro dans la modulation.

Monsieur BARBOSA revient sur le fait que si, pour la direction, les heures de délégation n'ont pas vocation à générer heures supplémentaires, elles n'ont pas non plus vocation à réguler les compteurs d'heures.

Il ne comprend pas qu'un salarié comme Monsieur BAYORO se retrouve avec moins 19 heures en début de modulation alors qu'il y a pourtant des vacances à pourvoir. Cette manière de faire a pour conséquence, s'il pose ses heures de délégation sur son temps de travail, qu'il se retrouvera avec un compteur encore très négatif que la Direction cherchera à équilibrer, l'obligeant ainsi à le planifier en

urgence le mois suivant 15 ou 16 vacations. Ce qui n'est pas normal. Chaque élu doit avoir un planning à temps plein et équilibré comme tout le monde.

Monsieur LAISNEY se dit prêt à regarder le problème de modulation.

12. Information/ discussion sur l'ancienneté prise en compte pour le calcul de la prime en cas d'inaptitude.

Monsieur BARBOSA s'étonne que le calcul pour les primes pour les inaptitudes soit fonction de l'ancienneté dans l'entreprise en faisant abstraction des reprises conventionnelles.

Pour Monsieur LAISNEY la convention collective est extrêmement précise sur ce qu'est l'ancienneté dans la sécurité et qu'il n'y a pas de débat sur le texte.

Pour Monsieur BARBOSA, ce n'est pas l'interprétation qu'en font les autres entreprises de la branche prévention et sécurité. Elles appliquent l'ancienneté conventionnelle alors que Challancin fait abstraction des reprises conventionnelles. Pour lui, la société devrait s'étonner d'être la seule à avoir cette lecture du texte.

Monsieur MACHAUX qui est arrivé au siège de l'entreprise à 11h30, intervient et dit regretter le manque de soutien des membres du CSE concernant sa demande de retarder cette réunion suite à ses problèmes de connexion, ce qui lui aurait alors laissé le temps de se rendre au siège et participer à l'ensemble des points de l'ordre du jour. Il déplore les problèmes récurrents de connexion et déplore que l'entreprise ne mette pas à disposition le matériel nécessaire. Il ne comprend pas non plus qu'on ne lui permette plus de se connecter via le téléphone de monsieur LAISNEY ou de Madame BORNE. Il regrette aussi le manque de réaction de la part des membres du CSE.

Monsieur FOFANA rappelle que les membres du CSE ont justement décalé les points 7 et 8 pour permettre à monsieur MACHAUX d'être présent.

Monsieur LAISNEY rappelle que les connexions via son téléphone ou celui de Madame BORNE pour permettre à monsieur MACHAUX d'assister à la réunion, étaient de trop mauvaises qualités.

Monsieur LAISNEY revient sur le point concernant l'ancienneté. Il explique que l'entreprise applique la convention collective.

Monsieur MACHAUX déplore que l'entreprise Challancin revienne sur des acquis sociaux qu'elle avait accordé par le passé pour des raisons économiques. Comme Monsieur BARBOSA, il estime qu'il faudra aller au contentieux sur ce sujet afin de permettre à la justice de trancher.

Monsieur BARBOSA rappelle que son syndicat saisira la Commission d'interprétation de la branche pour trancher définitivement la question sur l'ancienneté à prendre dans ce cas du calcul de l'indemnité de départ pour inaptitude, pour les CP anciennetés AM et pour la prime de départ à la retraite.

Pour Monsieur MACHAUX il y a des jurisprudences qui vont à l'encontre de l'interprétation de l'entreprise. Il précise que Challancin Prévention Sécurité n'est pas la seule entreprise à avoir cette interprétation. Il rappelle qu'il a communiqué ces jurisprudences aux membres du CSE ainsi qu'à la direction qui a été mise en copie.

Monsieur LAISNEY répond que tous les éléments ont été pris en compte mais que pour l'instant ils ne permettent pas de modifier la position de l'entreprise.

13. Information/ discussion sur le paiement des heures supplémentaires faites lors des audiences tardives par les agents sur les TGI.

Monsieur BARBOSA rappelle que les agents en poste au TGI de Lille dépendant de l'agence d'Orchies, sont amenés à devoir rester parfois plus longtemps en fin de vacation quand le tribunal n'a pas terminé son activité. C'est le cas quand il y a des audiences qui peuvent durer une partie de la nuit. Il ne trouve pas normal que les heures supplémentaires rentrent dans la modulation alors que précédemment ces heures étaient en heures marquées.

Quand les collègues concernés ont souhaité contester auprès de leur encadrement ce changement de traitement, il leur a été dit que s'agit de l'application d'un accord Challancin et que les syndicats avaient accepté cet accord.

M. BARBOSA prétend qu'il n'y a eu aucun accord de signer, c'est un mensonge qui a été rapporté aux agents du TGI et demande des explications sur le changement de politique de paiement de ces heures supplémentaire et que l'on présente en réunion l'accord que les syndicats auraient soi-disant signé.

Monsieur LAISNEY partage l'avis de Monsieur BARBOSA, et rappelle que les dépassements de planification doivent être des heures marquées.

Monsieur BARBOSA trouve anormal qu'un "accord fictif" ait été inventé pour l'opposer comme argument auprès de ces salariés.

14. Information sur le procès-verbal de désaccord des NAO 2019

Monsieur LAISNEY résume brièvement le contenu du procès-verbal et rappelle que les parties n'ayant pas réussi à se mettre d'accord, un PV de désaccord a été fait. La présentation du PV a été retardée à cause du confinement.

Il sera soumis à la signature des organisations syndicales et adressé ensuite à la DIRRECTE.

15. Information sur le plan d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Monsieur LAISNEY rappelle qu'en parallèle des NAO, des discussions ont été engagées sur différents projets : un projet d'accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, un projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, et enfin, un projet d'accord du droit d'expression direct des salariés. Les trois textes proposés n'ayant pas abouti à un accord, l'entreprise a dû mettre en place un plan d'action présenté dans les documents remis aux membres du CSE.

Le premier document est relatif à la mise en place d'un plan d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés avec des domaines d'action suivants :

- sensibilisation au handicap auprès de l'ensemble du personnel
- l'accès à l'emploi, la promotion et la formation professionnelle.
- les conditions de travail et d'emploi.

La direction a pris l'engagement de sensibiliser l'ensemble des salariés au handicap dans l'entreprise. Une communication dans ce sens sera mise en place et transmise à l'ensemble des salariés via Primobox ou par courrier pour ceux qui n'ont pas Primobox.

Monsieur BARBOSA souhaite des précisions sur la communication de sensibilisation de déclaration RQTH qui se faisait annuellement.

Monsieur LAISNEY précise que les déclarations se feront maintenant par voie de DSN et au moment même de l'embauche.

Monsieur BARBOSA souhaite connaître l'impact de cette nouvelle organisation sur le versement de la prime qui était versée aux collègues qui se déclaraient au niveau de l'entreprise.

Monsieur LAISNEY estime qu'elle pourrait être versée au moment de la déclaration.

Monsieur LAISNEY informe que l'entreprise va favoriser le recours au recrutement avec l'objectif de 5 salariés supplémentaires en RQTH pour 2020, 8 en 2021 et 10 en 2022.

Il souligne la difficulté de sourcer des candidats en situation d'handicap. Cela pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs, comme par exemple le fait que certains salariés ne souhaitent pas communiquer sur leur handicap.

De plus, la nature même du métier de la sécurité ne permet pas à certains handicaps très marqués de pouvoir accéder à certains postes.

Monsieur LAISNEY met en avant l'objectif d'ouvrir 100 % des postes disponibles aux salariés en RQTH, notamment en précisant dans les offres d'emploi des postes qui sont accessibles aux personnes bénéficiant d'une reconnaissance RQTH.

Pour répondre à Monsieur MACHAUX, Monsieur LAISNEY précise qu'il y a 100 personnes en situation de handicap dans l'entreprise, ce qui représente, avec les coefficients, 136 unités alors que l'entreprise devrait en compter 166.

Monsieur LAISNEY rappelle que parmi les autres axes de travail, il y a l'amélioration des conditions de travail et d'emploi pour les travailleurs handicapés salariés avec le développement du télétravail. Enfin, l'entreprise diffusera plus largement les coordonnées de la référente handicap dans l'entreprise.

16. Information sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femme-hommes et la qualité de vie au travail.

Monsieur LAISNEY informe qu'en l'absence d'accord avec les syndicats, l'entreprise s'est tournée vers un plan d'action avec des objectifs en matière de rémunération effective pour garantir que les femmes et les hommes soient rémunérés de la même manière dans l'entreprise.

Il rappelle qu'en 2019, dans la catégorie agent d'exploitation, il y avait 2,15 % d'écart entre la moyenne de rémunération de base brute des femmes et celle des hommes, cet écart étant favorable aux femmes.

Dans la catégorie agent de maîtrise il y a un écart de 5,8 points favorables aux femmes. Dans la catégorie cadre, le pourcentage n'est pas représentatif attendu le peu de personnes dans cette catégorie. Il en conclut sur ce point qu'il n'y a donc pas une différence statistique significative.

Concernant l'embauche, il y a un peu moins de 10 % de femmes dans les effectifs, ce qui est très peu pour Monsieur LAISNEY. La difficulté est que l'entreprise rencontre la même proportion dans les candidatures reçues.

L'entreprise veille toutefois à la proportion de femmes postulantes et d'avoir au minimum 10 % de femmes recrutées, que ce soit en CDD ou en CDI.

L'accès à la formation est aussi un objectif, en s'assurant que les femmes ont autant accès à la formation que les hommes. En 2019, 46 % des hommes ont eu une formation contre 42% pour les femmes. L'objectif est de ne pas avoir plus de 10 points d'écart sur cet indicateur.

En matière de promotion professionnelle, l'entreprise doit s'assurer que les promotions ne sont pas réservées aux hommes. En 2019, 7,55 % des hommes ont eu une formation ou une évolution salariale contre 12,5 pour les femmes. L'objectif est ne pas avoir plus de 5 points d'écart sur cet indicateur.

Concernant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, parmi les mesures, l'entreprise se fixe d'organiser des réunions qui ne soient ni trop matinales ni trop tardives. Elle se fixe aussi de favoriser la visioconférence ou les réunions téléphoniques pour éviter les déplacements inutiles.

Il y a aussi des dispositions pour les femmes enceintes ou encore pour les gardes d'enfants malades avec des autorisations d'absences.

Parmi les dispositions concernant les congés payés, l'entreprise offre au salarié la possibilité de cumuler les congés payés jusqu'à atteindre 60 jours, ceci notamment pour les personnes d'origines étrangères qui veulent profiter d'un séjour plus long.

Il rappelle que pour bénéficier de ces dispositions il faut en faire la demande. Toujours concernant les congés payés, il rappelle l'importance de part et d'autre de faire preuve de rigueur, attendu qu'un certain nombre de salariés ne prenaient pas leurs congés. Il a d'ailleurs été décidé que les congés A -2 qui n'auront pas été pris seront perdus.

Monsieur BARBOSA s'étonne que l'on puisse avoir parfois des salariés avec 3 mois de congés payés non pris parce que d'autres salariés s'ils ont un dépassement, quelque fois de quelques jours en plus dans leurs CP A -2, la Direction va imposer d'autorité la pose de ces quelques jours. Et dans le même temps, certains se retrouvent avec plusieurs mois de CP en A -2 et la Direction ne fait rien.

Monsieur BARBOSA fait aussi confirmer par Monsieur LAISNEY que les mesures concernant la parité ne sont pas des nouvelles mesures et qu'elles sont donc un réengagement de l'entreprise pour la continuité des anciennes dispositions. Ce qui explique la non signature de ces accords par les syndicats.

Monsieur LAISNEY rappelle que cette année a été particulière et que parfois il a fallu imposer des congés payés ou parfois accepter qu'un salarié ne les prenne pas pour ne pas laisser un poste à découvert.

Monsieur FERDI s'étonne de ne pas avoir reçu un premier courrier de relance avant de se voir imposer des congés payés.

Monsieur MACHAUX interroge sur la cause de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

Pour monsieur LAISNEY cela peut être lié à l'ancienneté ou au nombre inférieur de femmes dans l'entreprise.

Monsieur LECARPENTIER rappelle que sur certains secteurs il y a une difficulté pour les salariés de prendre des congés quand ils le désirent pour cause de manque de personnel. Il trouve donc contradictoire de leur imposer par la suite.

Monsieur LAISNEY répond qu'il a été demandé de faciliter la prise des congés payés pour les A -2, ce qui peut en effet avoir une incidence sur les A -1.

17. Information sur le mode opératoire relatif au droit d'expression directe des salariés.

Monsieur LAISNEY rappelle que c'est un droit pour permettre aux salariés de communiquer directement avec leur encadrement sans passer par les représentants.

L'objectif du mode opératoire est de décrire la manière dont les choses peuvent se dérouler et définir les différents biais.

L'entreprise a limité le droit d'expression direct à une réunion par an et par site. C'est un lieu d'expression où la parole sera libre, dans la limite du respect de l'autre.

18. Information sur la commission logement.

a. Intervention de Madame Céline PIQUET - b. Présentation du bilan 2015.

Madame Céline PIQUET présente le bilan pour l'année 2019. Durant cette année, 36 familles ont été logées, elles étaient 34 en 2018.

Concernant les avances Loca-Pass, 7 personnes en ont bénéficié en 2019, elles étaient 22 ans en 2018. Pour la garantie LOCA-PASS, 19 personnes en ont bénéficié en 2019 et 37 personnes en 2018.

Le Pass-assistance a été déclenché pour 6 personnes en 2019 et pour 5 personnes en 2018.

Deux personnes ont bénéficié d'un logement temporaire en 2019.

Ces dispositifs représentent 545 689 €, pour une cotisation qui s'élève à 218 536 €.

En 2019 les 36 logements représentaient 502 000 €, et les 34 logements en 2018 représentaient 544 000 €. La différence s'explique du fait qu'en 2019 plus de logements ont été attribués en Province.

Concernant l'attribution des logements, en 2018, 28 ont été attribués en région parisienne ce qui représentait 76,47 %. Pour 2019, 20 logements ont été attribués en région parisienne ce qui représente 55,55 %.

Concernant la province, seulement 8 logements ont été attribués en 2018 ce qui représentait 23,53 %. En 2019, 16 logements ont été attribués ce qui représente 44,45 %.

5 départements étaient concernés en province pour l'année 2018, alors qu'en 2019 cela concerne une dizaine de départements.

Pour répondre à la question de Monsieur MACHAUX, Madame PIQUET précise qu'il y a eu 261 offres de logement mais qu'elle n'est pas en mesure de donner le nombre de demandes.

Elle alerte aussi sur le cas d'un salarié qui s'était vu attribuer un logement et qui n'a finalement pas signé son bail entraînant une perte pour le parc de logements.

Monsieur BEN LARBI attire l'attention sur un salarié qui dort actuellement dans la rue.

Madame PIQUET rappelle qu'Action Logement est en plein changement suite à la fusion de tous les 1% logement, ce qui risque d'entraîner un allongement des délais de réponse pour les logements. Elle ajoute qu'elle va essayer de mettre en avant le dossier de ce salarié, attendu la situation d'urgence.

Monsieur TCHETCHE rappelle qu'il est en attente de logement depuis 4 ans, il s'étonne de ne toujours pas avoir de réponse et s'interroge donc sur l'utilité de la commission logement.

Madame PIQUET rappelle qu'il y a beaucoup de tension sur le marché, particulièrement en Île-de-France, et qu'il y a beaucoup plus de demande que d'offres dans le parc. Elle rappelle que le rôle de la commission logement est d'alerter, d'aiguiller et d'informer les salariés sur le fonctionnement d'Action Logement. Elle souligne que la commission a aussi la possibilité d'appuyer certains dossiers, comme c'est le cas dans des situations d'urgence.

Elle insiste aussi sur le fait que les personnes qui sont reconnues comme DALO, doivent cocher dans leur dossier de demande la case correspondante pour qu'ils puissent être prioritaires y compris en commission.

M. BARBOSA relève que cette dernière information est très importante et qu'elle peut accélérer le traitement des dossiers urgents.

Mesdames PIQUET et BORNE précisent qu'Action Logement est en plein changement. Une demande de rendez-vous a été demandée pour la commission logement. Cependant, cette demande n'a pas encore reçu de réponse. Elles précisent également que la gestionnaire qui suivait Challancin Prévention et Sécurité est partie à la retraite fin 2019 et que son remplacement n'est pas encore pourvu.

L'ordre du jour étant épuisé, Madame BORNE lève la séance à 16h00.

Monsieur LAISNEY
Président

Madame BORNE
DRH

Monsieur BARBOSA
Secrétaire