

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE DE BASSE NORMANDIE DU 01 AVRIL 2022

Le présent compte rendu de la réunion des représentants de proximité de la région Basse Normandie du 01 AVRIL 2022 à 09h30 fait à l'agence de Dozule, est effectué par la Direction et adressée à tous les RDP de la région Basse Normandie et les membres du CSE rattachés à cette région.

Il est rappelé en préambule qu'au vu du contexte sanitaire actuel, la réunion se déroule en visio/téléconférence.

Le présent compte rendu reprend les points abordés lors de la réunion du 01/04/2022 relatifs aux sujets prévus dans le cadre des attributions des RDP, à savoir :

- Contribuer à la remontée d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE, notamment en matière de réclamations individuelles.
- Constituer pour les salariés de leur zone de proximité des interlocuteurs pour relayer d'éventuelles problématiques liées à des sujets de l'ordre de la santé, sécurité, des conditions de travail.
- Effectuer des visites de sites relatives aux conditions d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail.

Présents :

Franck Corniere (RDP)
Nicolas Théveniaud (DA)
Pascal Translin (RA)
Franck Lacherez (RDP)

Absents : NA

Excusés :

- Corentin Catherin (RDP)
- Sebastien Lecarpentier (CSE)

A titre liminaire la Direction indique précise les attributions dévolues aux RDP selon l'article 3.2 de l'accord relatif à la mise en place du CSE, aux modalités de mise en place des représentants de proximité et de la commission santé et sécurité au travail.

3-2 : Attributions

Acteurs à part entière du dialogue social, les RDP ont pour missions :

-de contribuer à la remontée d'informations entre les salariés et leurs représentants au sein du CSE, notamment en matière de réclamations individuelles.

-de constituer pour les salariés de leur zone de proximité des interlocuteurs pour relayer d'éventuelles problématiques liées à des sujets de l'ordre de la santé, sécurité, des conditions de travail.

-d'effectuer des visites de sites relatives aux conditions d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail.

Les attributions des RDP sont mises en œuvre sous réserve des conditions d'application du présent accord et en particulier de l'existence d'un CSE unique.

La section SNEPS-CFTC souhaite inviter un assistant syndical pour la réunion.

1) Selon les NAO 2021 de la société Challancin Prévention Sécurité à l'article 1-1-3 BAREME FORFAITAIRE CONVENTIONNEL DES INDEMNITES KILOMETRIQUES

Il est décidé de définir un barème forfaitaire conventionnel de remboursement des indemnités kilométriques lorsque celles-ci trouvent à s'appliquer. Le barème applicable dans l'entreprise sera le premier niveau de puissance administrative tel que défini par le code général des impôts, quelle que soit la puissance réelle du véhicule concerné, soit à la date de signature de l'accord 0,456 € par kilomètre.

À chaque revalorisation du barème fixé par le code général des impôts, le barème conventionnel sera revalorisé de la même manière.

Le barème tel que défini par le code général des impôts applique pour le premier niveau de puissance administrative un tarif de 0.502€ du kilomètre depuis le mois de février 2022

- Le SNEPS-CFTC demande que le barème de remboursement kilométrique de la société CPS soit mis à jour avec un effet rétroactif pour les personnes ayant déjà bénéficié d'un remboursement postérieur à cette date.

Réponse de la Direction : Conformément à l'accord d'entreprise la société à revalorisé son barème conventionnel à compter du 01^{er} février 2022.

Si vous avez des cas précis de salariés n'ayant pas bénéficié de cette revalorisation, nous vous remercions de nous en faire part afin que cela soit régularisé.

2) Il y a de nombreux retard concernant le paiement du complément de salaire après que le salarié en AM ou AT a transmis ses indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Cette situation est anormale, puisque les agents se tournent naturellement vers l'agence pour avoir des nouvelles, que tout a été transmis au siège et



pourtant les délais s'allongent et il n'y a aucune explication. Cas de Mme BEZIN actuellement, cas de M. LACHEREZ en 2020, de M. REVEL en 2021...

Certains agents attendent plusieurs mois leur complément de salaire alors que les IJSS ont été transmises par l'agence au siège et que HENNER prétend aux agents, avoir fait le versement en conséquence à CHALLANCIN. Pour d'autres cas, alors que les IJSS ont été transmises par l'agence au siège, HENNER prétend être toujours en attente des IJSS de la part du service paye au siège.

- La section SNEPS CFTC souhaite connaître la procédure complète du versement du complément de salaire, avec les délais de traitement.

- La section SNEPS-CFTC souhaite que la direction prenne conscience que cette situation est intenable pour les salariés concernés et qu'elle fasse le nécessaire pour réduire au maximum les délais de paiement.

Réponse : Un agent en arrêt (mal ou AT) doit transmettre ses IJSS afin de bénéficier d'un complément de salaire employeur lorsqu'il y est éligible. Il y a 7 jours de carence pour les employés et 3 jours de carence pour les agents de maîtrise.

Le complément de salaire employeur est versé à partir d'un an d'ancienneté, et le taux du complément dépend de l'ancienneté. Ex: entre 1 et 3 ans d'ancienneté le salarié a droit à 30 jours à 90% (après déduction des IJSS perçues) puis 30 jours à 66.67%.

Par la suite un dossier est envoyé auprès de Henner. Le délai de traitement des dossiers chez Henner peut prendre jusqu'à deux mois.

Concernant le cas de Mme BEZIN, il n'y a pas eu de complément de salaire au titre de l'arrêt du 28 septembre 2021 car la salariée n'avait pas 1 an d'ancienneté à la date de début de son arrêt. Son dossier est donc directement passé chez Henner.

Les délais de traitement étant assez long nous avons reçu un paiement de 1242.68€ le 29 mars couvrant la période du 28/09/21 au 18/03/22. Cette somme sera versée sur le bulletin de salaire du mois de Mars de la salariée.

Mr LACHEREZ a quant à lui été indemnisé jusqu'au 01^{er} septembre 2021. Le dernier versement est intervenu sur la paie d'octobre 2021 (couvrant la période du 05 mai 2021 au 01^{er} septembre 2021). Il n'y a pas de problématique sur le dossier de ce salarié car il a bien été indemnisé tout au long de son arrêt.

Le dossier de Mr REVEL est toujours en cours de traitement auprès de Henner. L'entreprise n'a pour le moment perçu aucune somme au titre du sinistre de ce salarié.

Le sujet des délais de traitement des dossiers de prévoyance a déjà été évoqué en CSE. Dès lors que la Direction a connaissance d'un dossier en difficulté, elle contacte Henner afin de savoir quelle est la cause du blocage dans le but de faire avancer le dossier.

3) Les agents CPS du CHU de Caen font en moyenne 14 vacations par mois. Ils ont chacun à peu près 2 tenues complètes. Lors de la réunion RDP du 28 janvier 2022, CPS a donné une procédure de lavage des tenues spécifique au risque bactériologique inerrant au milieu hospitalier ; soit un lavage à part du linge familial. Cela sous-entend donc une moyenne de 14 cycles en machine à laver par mois et par agent (vu le nombre de tenue et le nombre de vacation à la semaine).

Le coût moyen d'un cycle en machine est de 30cts (eau + électricité) + 22 cts (de lessive) + 60 cts de sèche-linge (mise à part l'été, lapse de temps entre 2 vacations trop court pour un séchage naturel). Soit 1.12€ par cycle donc 15.70€ par mois (1.12X14).

Nous sommes loin des 7€ de prime « entretien » allouée à tout agent CPS (rappel CPS lors de la dernière réunion).

- La section SNEPS CFTC aimerait connaître ce qui a été envisagé afin de palier à cette inégalité ?
- La section SNEPS-CFTC propose que les agents du CHU aient davantage de tenues afin de les cumuler sur un même cycle de lavage. Ou bien une augmentation de ce prime entretien pour les agents CPS travaillant avec un risque bactériologique accru ?

Réponse : Les collaborateurs en temps plein soumis à l'obligation de port de la tenue perçoivent la prime de la CCN (7,34 €) et peuvent percevoir un complément pour porter le montant jusqu'à 10€ sous réserve de présenter les justificatifs de factures de pressing pour un montant d'au moins 10€ au titre du mois considéré (cf. accord NAO 2014).

Les salariés à temps partiel perçoivent la prime proratisée en fonction de leur temps de travail. Exemple : Pour un salarié travaillant 48h on proratisera selon la méthode de calcul suivante : $1/151.67*48= 0.32$ soit une base de 0.32×7.34 on lui paiera donc une prime à 2.32€

Une règle de dotation des tenues est en place, celle-ci est de 2 tenues par agents.

Concernant le site du CHU de Caen, les agents ne pénètrent pas dans les zones dites "COVID" du site et n'ont par conséquent, pas de risque bactériologique accru en rapport avec les autres sites du secteur.

4) Depuis peu l'agence Dozulé (avec le concours du point jaune à Caen) planifie des formations en 2 temps. Un premier en distanciel que l'on doit entièrement valider afin d'être accepté à la deuxième partie (présentielle). Prenons l'exemple de l'habilitation électrique H0BE, formation obligatoire pour être sur le site CHU de Caen.

Le distanciel rémunéré est équivalent à 9h15 de travail, en additionnant les durées des différentes vidéos et quizz nous retrouvons effectivement un temps théorique de 9h10. Mais en pratique le temps est triplé. Les vidéos demandent à être visionnées plusieurs fois pour une bonne compréhension et prise de note, les quizz quant à eux doivent avoir 68% de bonnes réponses pour être validé. Le problème est qu'à aucun moment le quizz ne précise où est l'erreur du candidat ; il doit par conséquent totalement le refaire. De 9h15 payées, les agents passent en moyenne le triple à travailler en distanciel jonglant entre leurs vacations et leur vie de famille. Se voyant en plus refuser l'accès à la formation en présentiel si la totalité du distanciel n'est pas validé dans les délais impartis.

- La section SNEPS-CFTC signale aussi plusieurs plaintes d'agents CPS quant à l'attitude hautaine et à la limite de l'irrespect de la Directrice du point Jaune (la liste des agents concernés sera donnée à l'oral pendant la réunion). Il serait donc préférable à l'avenir que cette dernière soit plus dans la compréhension et un peu moins dans le jugement.
- La section SNEPS CFTC demande que le fonctionnement de ces formations soit revu afin de réduire le temps de travail distanciel. N'oublions pas quand même que nous sommes tous collaborateurs au sein du même groupe.

Réponse de la Direction :

La durée totale du module visé est de 9h30 et comprend l'ensemble des actions nécessaires pour suivre celui-ci.

La norme NFC 18-510 relative aux habilitations électriques, indique les durées préconisées suivantes :

H0VB0 : 6H + 2H selon module spécifique + Évaluation.

BE : 8H réparties ainsi 6H d'H0VB0 et 2H de module spécifique BE

BS : 8H réparties ainsi 6H d'H0VB0 et 2H de module spécifique BS.

Le pack complet se détaille donc sous cette formule : 6H (H0VB0) + 2H (BE) + 2H (BS) + 2H (module spécifique + évaluation) pour un total de 12H.

Le Point Jaune a organisé le pack complet en s'appuyant sur des professionnels (les formateurs Point Jaune, un spécialiste des habilitations électriques et le programme INRS) et a établi la répartition suivante : 9H30 à distance + 3H30 en présentiel (pour les exercices pratiques et la mise en application). Les évaluations étant présentes à la fois en présentiel et en distanciel. Soit un total de 13H en cohérence avec le 100% présentiel

Après une minutieuse étude des comportements des différents stagiaires Le Point Jaune a identifié plusieurs éléments de réponses aux durées non respectées :

-Les contenus (vidéos, contenus interactifs, pdf...) ne sont pas suivis intégralement engendrant un échec quasi-systématique au questionnaire de validation de sous sections ou de certifications.

-Un non-respect des temps consacrés par l'employeur à la formation. Pour exemple, un stagiaire s'est présenté au centre pour la partie présentielle en ayant suivi que 25,7% de la partie à distance pour un total de 2H58 passé sur le module. Le compte a pourtant été ouvert une journée de plus qu'initialement commandé.

Par ailleurs, l'employeur dégage et rémunère le temps nécessaire à la formation. Dans le cas où un stagiaire mettrait plus de temps à suivre la formation, cela ne peut pas être impacté à l'employeur, il en est de la responsabilité du stagiaire. A l'inverse si le stagiaire met moins de temps à suivre la formation, l'employeur est tenu de lui rémunérer la durée initialement établie.

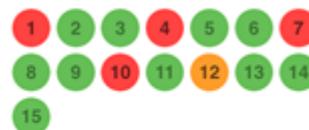
Les quiz :

Les scores des quiz sont indiqués après chaque tentative. Les bonnes ou fausses réponses sont identifiables très facilement en un coup d'œil (rouge = mauvaise réponse, vert = bonne réponse, orange = réponse partiellement correcte), le stagiaire peut donc identifier les réponses sur lesquelles il a buté et il peut retourner les voir :

Résultat d'un quiz affiché dès l'annonce du résultat.

Tentatives	1, 2, 3, 4, 5
Commencé le	lundi 20 décembre 2021, 18:02
État	Terminé
Terminé le	lundi 20 décembre 2021, 18:07
Temps mis	5 min 18 s
Note	10,80 sur 15,00 (72%)

Navigation du test



Afficher une page à la fois

Terminer la relecture

Exemple de l'affichage d'une réponse fausse.

Question 1

Vrai ou faux, le port du casque protège du risque de chute d'un objet mais pas d'un risque de choc électrique

Sélectionnez une réponse :

- Vrai ✘
 Faux

La réponse correcte est « Faux ».

Aussi, si un stagiaire ne comprend pas une erreur ou un contenu il peut contacter l'assistance pédagogique par les différents moyens indiqués en présentation de la plateforme ou sur sa convocation.

Pour rappel, le score minimal de réussite est de 70% pour un quiz intermédiaire ou de sous-section, ces derniers servant d'évaluations formatives ; puis de 80% de réussite minimum lorsqu'il s'agit d'un quiz de certification.

La réalisation de la formation :

Après étude des activités des stagiaires sur la plateforme, Le Point Jaune alerte l'employeur sur les moments de réalisation de la formation et tient à sa disposition les horaires sur lesquels les formations ont été suivies. L'employeur dégage du temps rémunéré à ses collaborateurs pour suivre la formation sous les mêmes conditions que si le collaborateur suivait une formation dans un centre.

Concernant les allégations à propos de la Directrice du Point Jaune, nous vous demandons de nous apporter des éléments précis et factuels, ce sans quoi nous considérons qu'il s'agit de propos infondés.

5) Lorsqu'une erreur de salaire est avérée et signalée dès le jour même des virements, pourquoi la rectification de cette erreur n'est pas faite dans les plus brefs délais.

Il est demandé par CPS au salarié de supporter l'effort financier jusqu'au virement du mois prochain, au mieux jusqu'au virement de l'acompte en fin du mois en cours.

- La section SNEPS CFTC aimerait que ces erreurs de salaires incombant à CPS soient corrigées dans les 7 jours qui suivent son identification, qu'il s'agisse aussi bien du virement des fonds manquant que de la rectification du bulletin de salaire du mois concerné.

Réponse : A compter du 01^{er} avril 2022 lorsque des régularisations d'au moins 150 euros brut devront être réalisées, elles le seront dans les meilleurs délais et sans attendre formellement la prochaine échéance de paie.

6) Le plan de prévention du site La Maison Johannes Boubée n'est pas à jour, le directeur inscrit n'est pas le bon (il est inscrit dans numéro d'urgence M. MORANT Jean-Luc alors que le directeur du site et M. GUILLOU Thierry) ainsi que le numéro de téléphone d'urgence (celui inscrit est le fixe de MJB) ?



- La SNEPS-CFTC exige que le plan de prévention soit remis à jour dans les plus brefs délais. La section sera attentive à l'invitation du CSSCT pour faire la visite préalable à la mise à jour du plan de prévention du site La Maison Johanes Boubée

Réponse de la direction : Nous allons nous rapprocher du client afin qu'il nous confirme la nouvelle identité du contact d'urgence et donc effectuer la mise à jour si elle s'avère nécessaire.

La mise à jour d'un contact du plan de prévention ne nécessite pas une nouvelle visite préalable.

7) Les sites de La Maison Johanes Boubée et Carrefour Supply Chain exigent que les agents plombent et déplombent les camions. Ce n'est pas une mission inscrite dans notre CCN et les agents font cette mission sans aucune note de service Challancin Prévention et Sécurité ?

- La section SNEPS CFTC demande la trace écrite de la direction ou l'article qui certifie que les agents ont le droit de plomber et déplomber un camion ?

Réponse : Il n'y a pas d'article qui décrit précisément et limite chaque mission d'un agent de sécurité dans le livre 6, les missions sont inscrites de manière générale.

Il est considéré par cette mission, une préservation des biens d'une entreprise qui nous emploie.

Une consigne client est effectivement en place dans le cahier de consigne pour les sites + note de service pour Carpiquet Supply Chain.

8) Sur le site La Maison Johanes Boubée après 20h, le chargement demande à l'agent de remplir le papier lettre de voiture du chauffeur correctement (heure, n° voyage, poids du camion ainsi nombre de palette) qui est certifié sur l'enveloppe pour le chauffeur ?

- La section SNEPS CFTC est en attente d'explication de cette pratique ?

Réponse : Il n'y a pas d'article qui décrit précisément et limite chaque mission d'un agent de sécurité dans le livre 6, les missions sont inscrites de manière générale.

Il est considéré par cette mission, une préservation des biens d'une entreprise qui nous emploie.

Une consigne client est effectivement en place dans le cahier de consigne pour les sites + note de service pour Carpiquet Supply Chain.

9) Certains agents se retrouvent avec des difficultés financières (agios) en partie dues à une erreur sur la paye incombant soit à l'agence Dozulé soit au service paye directement. Challancin Prévention et Sécurité est tenue de payer les agios découlant de ses erreurs ou retard de paiement (Cela a été fait suite à des réclamations d'agents en IDF).

- La section SNEPS-CFTC va accompagner les dossiers de demande du paiement des agios sur le mois concerné par l'erreur de paye.

Réponse : Il convient de transmettre tous les éléments nécessaires afin que le dossier puisse être étudié et régularisé si nécessaire.

10) La section SNEPS CFTC demande la liste actualisée des sites du secteur de Normandie. (En pièces joint le tableau)



Réponse de la direction :

La liste précédente en votre possession est bonne car pas de changements depuis la dernière période.

11) La section SNEPS-CFTC demande le nouvel organigramme du secteur Normandie (en pièces jointe).

Réponse : Joint au compte rendu

Fin réunion 12h00.

THEVENIAUD NICOLAS
DIRECTEUR D'AGENCE

~~Etablissement CHALLANCIN PREVENTION ET SECURITE-DOZULE
Adresse, 15 grande rue 14430 DOZULE
RCS 341152395
N° SIRET 34115239500032
Tél : 0231280798 / fax : 0231280798
Mail : agencecaen@challancin.fr~~