

De : cfe-cgc-proservia

Envoyé : lundi 29 février 2016 07:51

À : cfe-cgc-proservia

Objet : La Lettre d'information - Février 2016



La Lettre d'information

Février 2016

Edito

Les premières réunions de vos instances représentatives ont eu lieu (CE et DP). De nombreux débats avec la Direction ont eu lieu, et des négociations vont voir le jour dans les prochaines semaines.

Durant celles-ci, nous aurons à traiter de sujets différents. Nous faisons appel à toutes les bonnes volontés qui souhaiteraient voir certaines situations traitées. Vous pouvez donc nous communiquer vos idées, vos problèmes, par l'intermédiaire de notre boîte mail.

Agenda

Comité d'Entreprise : le 29 février (Réunion extraordinaire), puis le 23 mars 2016

C.H.S.C.T : 4 mars 2016

D.P. : Ouest 24 mars 2016

Négociations (dates susceptibles d'être modifiées par la Direction) :

10 et 11 mars : statuts de l'itinérance + frais de santé et régime de prévoyance

20 au 22 avril : Harmonisation des statuts des collaborateurs

18 et 19 mai : Harmonisation des statuts des collaborateurs

15 au 17 juin : Gestion des emplois et parcours professionnels

Informations diverses

1. Les comptes rendus des réunions de vos Délégués du Personnel en région sont disponibles sur

l'Intranet à l'adresse suivante : <https://sites.google.com/a/proservia.fr/intranet/lesirp/delegues-du-personnel>. La CFE CGC a pris en compte le fait que tous les salariés n'avaient pas accès à l'intranet et demandé à la Direction de lui fournir les listes des salariés répartis en régions, de façon à leur envoyer directement ces documents dans leur boîte mail.

Les Délégués du Personnel CFE CGC ont posé une question à la Direction en rapport avec le temps de

2. travail des salariés travaillant en CDS. **Nous avons, en effet, constaté que certains managers**

demandaient à leurs salariés de commencer le travail 10 à 15 minutes en avance, de façon à lancer leur PC et être prêts à prendre les appels à l'heure indiquée dans le planning, ce temps supplémentaire n'étant pas payé !

La **CFE CGC** a donc demandé à la Direction de prendre des dispositions pour rétribuer ces minutes supplémentaires et les compter comme temps de travail effectif. Celle-ci a préféré indiquer que : **« La direction demande aux collaborateurs d'être en mesure de prendre leur poste de travail aux horaires communiqués. Le temps nécessaire pour démarrer / se connecter à l'outil informatique mis à disposition doit être déclaré comme du temps de travail. Un rappel sur ces règles sera réalisé si nécessaire auprès des managers de nos centres de services. »**. Vous ne pouvez donc pas être sanctionnés si vous arrivez aux horaires indiqués dans votre planning. Nous vous demandons de revenir vers nous si vous êtes concernés par des sanctions/remarques à ce sujet.

3. **Trois Délégués Syndicaux CFE-CGC ont été nommés** par la Fédération fin janvier. Il s'agit de :

- CLEMENT Stéphane (Rennes)
- ENOT Pierre (Bordeaux)
- TOUAHRI Abdelkader (Nanterre).

La fonction de Délégué Syndical correspond à l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés de l'entreprise. En pratique, les Délégués Syndicaux présentent les revendications au nom de l'Organisation Syndicale, auprès de l'employeur et peuvent lui formuler des propositions ou des réclamations.

Ils participent aux négociations avec l'employeur. C'est notamment le cas des négociations annuelles obligatoires (durée et organisation du temps de travail, salaires, formation, etc.) ou des discussions préalables à la conclusion d'un accord voulu par l'employeur. On dit « voulu » car si les DS demandent la négociation d'un accord, ce dernier ne verra le jour qu'avec la volonté de négociation de l'employeur.

4. **Nomination de deux Représentants syndicaux au CE et au CHSCT :**

- Représentant Syndical au CE : Stéphane LEONI
- Représentant Syndical au CHSCT : Dinh-Tuan BUI

Le Représentant Syndical représente son organisation syndicale auprès du CE ou du CHSCT. Sa présence au sein du comité lui permet de faire connaître aux membres élus la position de son syndicat sur les questions examinées. Il agit donc en tant que mandataire de son Organisation Syndicale.

5. **Deux commissions sont les parents pauvres du CE et de la Direction.** En effet la commission d'aide au logement et celle concernant l'égalité professionnelle n'ont aucun moyen pour travailler (pas de crédit d'heure pour étudier les dossiers, pas de défraiement des frais de déplacement de la part de Proservia).

Cela nous montre notamment tout l'intérêt qu'a l'entreprise pour des dossiers comme l'égalité homme/femme, mais également la revalorisation des coefficients hiérarchiques par rapport au travail effectué. Lors de notre lettre ouverte de fin d'année dernière la **CFE CGC** avait pourtant été claire sur le sujet. A ce jour, aucunes négociations ne sont également prévues au calendrier du premier semestre.

A défaut d'un réel sursaut, dans les meilleurs délais, de la part de la Direction sur ces sujets plus qu'importants, c'est l'Inspection du Travail que nous missionnerons sur le sujet.

6. **La CFE CGC a rencontré Madame l'Inspectrice du Travail de Rennes, mi-février, au sujet de l'accord sur le Temps de Travail de 2015.** Celle-ci s'est montrée à l'écoute de nos doléances et questions, et nous transmettra ses réponses sur ce sujet dans les semaines à venir. Nous vous tiendrons informés des suites de ce dossier qui impacte bon nombre d'entre vous (annualisation par exemple).

La Législation

Contrôle et enregistrement des horaires de travail : obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation de contrôler le temps de travail de ses salariés, sauf exception (forfait jour par exemple). De ce fait, il doit être à même de tenir à disposition de l'Inspecteur ou contrôleur du travail des documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

Dans le cas où les salariés ne travaillent pas sur le même horaire collectif, il a obligation de fournir au salarié un document reprenant les horaires quotidiens et la récapitulation du nombre d'heures accomplies par le salarié. De plus, doivent être joints le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année, le nombre d'heures de repos compensateurs de remplacement acquis, ceux qui ont été pris au cours du mois...etc.

La seule indication de l'amplitude journalière du travail, sans mention des périodes effectives de coupures et de pauses, ne satisfait pas aux prescriptions de l'article D3171-8 ([Cass. Crim 25 janvier 2000](#))



@cfecgproservia

Nous contacter

<http://proservia.fieci-cfecgc.org>

cfe-cgc-proservia@proservia.fr