

Juillet 2018

La CGT vous représente et vous informe Réunion CE du 03/07/2018

Les faits marquants...

Les réunions CE se suivent et ne se ressemblent pas... Là où, depuis plusieurs mois, le Directeur Général et le Président assistent à la quasi intégralité de chaque réunion, l'un et l'autre ont quitté cette fois-ci la séance à l'issue des deux premiers points de l'ordre de jour. Il est vrai que ce dernier était plutôt allégé par-rapport à ceux des mois précédents, mais le fait mérite toutefois d'être mentionné. La Direction commencerait-elle à envisager un moindre contrôle sur la tenue des réunions de Comité d'Entreprise ?

Mutuelle-Prévoyance

Les comptes 2017 consolidés ont été présentés en CE par le courtier (SIACI), intermédiaire entre l'assureur (AG2R) et Polymont IT Services. Il en ressort que, concernant les frais de santé, la situation financière est plus saine que celle annoncée en mars aux élus. En effet, elle se basait sur les résultats d'un premier semestre 2017 et en faisait une projection. Les comptes du contrat prévoyance sont plus contrastés, la partie Décès ne présente pas de dérive particulière mais la partie Arrêt de travail/Invalidité est en fort déséquilibre. Ce dernier s'explique par le jeu des provisionnements importants que doit réaliser l'assureur dans le cadre du maintien de salaire pour tout salarié en arrêt de travail de longue durée, même lorsque celui-ci a quitté la société. Il existe toutefois des solutions permettant de réduire en partie le déséquilibre de la branche Arrêt de travail/Invalidité, sans devoir envisager à court terme une évolution de la cotisation. Les élus CE ont mandaté un cabinet d'expertise Mutuelle-Prévoyance afin de les aider à faire des propositions à la Direction pour piloter les deux contrats collectifs dans l'intérêt des salariés. L'une des possibilités d'économie est déjà connue, il s'agit pour les salariés de privilégier, à travers leurs dépenses de santé, l'intervention d'acteurs (Optique, Dentaire,...) appartenant au réseau SANTECLAIR auquel la société est affiliée par l'intermédiaire de son assureur.

Les acteurs du réseau proposent des tarifs très largement négociés par-rapport à ceux de la concurrence. Actuellement, 57% des dépenses de santé de Polymont se font dans ce cadre : c'est un bon chiffre, rapporté à la moyenne des autres sociétés, mais il peut être encore amélioré. Des informations régulières seront faites à ce sujet auprès des salariés dans les mois à venir. En attendant, les salariés peuvent accéder aux informations du réseau en se connectant à leur espace client sur le site VIVINTER.

Nous avons déjà eu l'occasion de l'écrire mais il nous semble bon de le rappeler. Chaque salarié

 Selon la CGT

peut, à son niveau, agir positivement sur les dépenses de santé, contribuant ainsi à la préservation de la qualité de nos garanties, la maîtrise des coûts et le confort de l'ensemble de la communauté de salariés de l'entreprise. Outre l'intérêt du choix individuel de privilégier le réseau SANTECLAIR, il est utile de rappeler d'éviter de présenter sa carte mutuelle avant toute proposition de devis aux professionnels de santé. En effet, certains ont tendance à ajuster leurs offres en fonction de la couverture de la mutuelle : plus grandes sont les garanties, plus élevé sera le devis et du coup aura un impact négatif sur les comptes du contrat collectif de santé.

Semaine de congés avec un samedi férié

Une jurisprudence sociale stipule que lorsqu'un samedi férié (jour ouvrable) prolonge une semaine de congés, le salarié peut bénéficier d'une journée de congé supplémentaire résultant du report de la journée du samedi. L'application de cette disposition aux samedis fériés, dont celui du 14 juillet prochain, a été demandée par les élus à la Direction. Sa réponse est actuellement réservée du fait d'une interprétation juridique différente du fondement de ce texte. Quoi qu'il en soit, une réponse définitive sera apportée pour la réunion CE du 25

juillet prochain. Si l'application de la jurisprudence est confirmée, l'outil de gestion sera paramétré afin d'intégrer cette règle, permettant ainsi de traiter le samedi 14/07/2018.

Cette question de la prise en compte par la société du samedi férié sur une période de congés ressemble à un serpent de mer en ce sens qu'elle est récurrente depuis plusieurs années. Espérons que cette fois-ci soit la bonne et que le problème sera définitivement réglé sans que les salariés aient individuellement à faire valoir ce droit auprès de la DRH chaque fois que la situation se présente... A noter que cette problématique a été traitée conjointement entre la CGT et la CFDT auprès de la Direction, dans l'intérêt des salariés.

Selon la CGT

➡➡ Arrondis sur salaire

Les élus CE ont récemment été interpellés par un salarié pour savoir si Polymont IT Services pratique l'arrondi sur salaire,

Informations syndicales

Les modalités d'un projet d'accord Télétravail sont actuellement en discussion (antichambre des négociations ?) entre les partenaires sociaux et la Direction. Une réunion à ce sujet a eu lieu le 02/07. A ce stade, les moyens envisagés par la société pour accompagner les salariés dans ce dispositif restent très limités. Ainsi, lorsque la CGT revendique une durée hebdomadaire de télétravail pouvant aller jusqu'à 3 jours, la Direction se limite à...un jour. Lorsque la CGT propose que les salariés puissent adapter leurs jours de télétravail hebdomadaires à leurs contraintes personnelles (intérêt majeur du dispositif), la Direction se limite aux seuls mardis et jeudis, peinant à cacher le manque de confiance qu'elle a envers ses salariés, lesquels, semble-t-il, pourraient « profiter » des vendredis ou des lundis pour anticiper ou prolonger l'oisiveté de leurs week-end. Idem pour les mercredis, jours généralement dédiés aux enfants, où les salariés pourraient par exemple confondre le travail avec la garde d'enfants. La Direction douterait-elle de l'implication des salariés dans leur travail lorsqu'ils sont hors de vue. La CGT soutient qu'un salarié a la capacité d'adapter ses horaires de télétravail aux obligations ponctuelles de sa

vie privée, sans que cela n'affecte la qualité et/ou la quantité de travail produit. La CGT rappelle que le fondement même du télétravail est la confiance mutuelle employeur/employé et qu'il est reconnu que ce dernier améliore significativement la productivité. Concernant le défraiement du télétravail qui permettrait de couvrir les dépenses de base engagées par le salarié (électricité, chauffage, téléphonie, internet...), la Direction dit ne pas être prête à consentir cet effort. A une époque où la généralisation des outils numériques consacre un décloisonnement grandissant entre travail et vie privée, la CGT demande à la Direction de ne pas accentuer ce phénomène en attendant des salariés qu'ils assument sur leur budget privé les frais qui lui revient de prendre en charge. En conclusion, les discussions donnent pour le moment l'impression que la Direction serait demandeuse d'un accord télétravail qu'elle pourrait notamment faire valoir auprès de futurs candidats à l'embauche (à l'instar des activités sociales proposées par le Comité d'Entreprise), sans toutefois envisager pour le moment les moyens de parvenir à un texte volontariste, moderne et équilibré. A ce stade des discussions, la CGT et la CFDT ont néanmoins élaboré une

Une action de ce type est toujours bonne à prendre, d'autant que la Direction, si elle décide de la mettre en œuvre, abondera systématiquement un montant équivalent à la valeur de l'arrondi, ce qui doublera la somme. Il s'agit bien sûr de très petites contributions... mais il paraît que les petites rivières finissent par faire de grands fleuves...

Selon la CGT

REUNION DE NEGOCIATIONS DU 02 JUILLET



(Prochaine
réunion
le 24/07)

vie privée, sans que cela n'affecte la qualité et/ou la quantité de travail produit. La CGT rappelle que le fondement même du télétravail est la confiance mutuelle employeur/employé et qu'il est reconnu que ce dernier améliore significativement la productivité. Concernant le défraiement du télétravail qui permettrait de couvrir les dépenses de base engagées par le salarié (électricité, chauffage, téléphonie, internet...), la Direction dit ne pas être prête à consentir cet effort. A une époque où la généralisation des outils numériques consacre un décloisonnement grandissant entre travail et vie privée, la CGT demande à la Direction de ne pas accentuer ce phénomène en attendant des salariés qu'ils assument sur leur budget privé les frais qui lui revient de prendre en charge. En conclusion, les discussions donnent pour le moment l'impression que la Direction serait demandeuse d'un accord télétravail qu'elle pourrait notamment faire valoir auprès de futurs candidats à l'embauche (à l'instar des activités sociales proposées par le Comité d'Entreprise), sans toutefois envisager pour le moment les moyens de parvenir à un texte volontariste, moderne et équilibré. A ce stade des discussions, la CGT et la CFDT ont néanmoins élaboré une



Polymont IT Services

Bulletin d'information n° 06

Vers une autonomie des réunions CE ?



Polymont IT Services

proposition commune comprenant, en guise de première version, leurs points de convergence. Cette dernière vient d'être adressée à la DRH.

La CGT vous conseille et vous accompagne



Lorsque vous le jugez nécessaire, pour une problématique individuelle ou collective, n'hésitez pas à contacter vos élus CGT ! Voici les contacts que vous pouvez solliciter à tout moment

| | | | | |
|-------------------|-------|--|----------------|--|
| Philippe SELLIER | Lyon | Elu CE et Délégué Syndical Central CGT | 06.98.40.20.05 | cgt.polymont.it@gmail.com |
| Laurent BERREZAIE | Brest | Elu CE et Représentant Syndical CGT au CE | 06.02.34.88.42 | laurent.berrezaie.cgt@gmail.com |

Pour recevoir nos communications, adressez votre demande à l'une ou l'autre de ces adresses de messagerie



Vous vous sentez concerné-e par l'action syndicale de la CGT ?

Vous pouvez nous soutenir en relayant nos communications auprès de vos collègues, en devenant notre correspondant local pour votre agence, en adhérant à la CGT...