

Janvier 2019



La CGT vous représente et vous informe

Réunion CE du 23/01/2019

Les élus CGT profitent de cette première communication de l'année pour présenter aux salariés tous leurs vœux pour l'année 2019. Qu'elle leurs apporte santé, réussite, épanouissement et perspectives.

Les faits marquants...

Les comptes de l'exercice 2018 étant arrêtés, ceux-ci ont pu être présentés aux élus. La Direction avait prévu, au dernier trimestre 2018, que la société serait au quasi équilibre économique en fin d'année. Cependant, des événements imprévus, comme des retours de mission sur le mois de décembre, ont pesé sur les résultats, amenant la Direction à constater un bilan déficitaire pour l'année 2018.

La société, du strict point de vue de son bilan d'exploitation, est néanmoins globalement sur la voie du redressement, même si des disparités, soulignées à de nombreuses occasions, existent entre les régions. Pour autant, la société est historiquement très endettée et devra honorer sa dette envers l'AGS (Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salaires) jusqu'en 2026. La Direction va donc rapidement devoir trouver des solutions pour améliorer son résultat d'exploitation et tenter de contrebalancer le poids de sa dette. C'est précisément l'objet de la concertation qu'elle vient d'engager avec les élus CE, étant entendu que ces derniers n'ont pas vocation à se substituer à elle quant aux décisions stratégiques qu'elle devra immanquablement prendre en 2019, ces dernières relevant de sa seule responsabilité.

➤➤ Effectifs

La société a terminé l'année 2018 avec 439 salariés, à comparer aux 448 salariés présents au 01 janvier 2018.

Leur répartition est la suivante :

- Brest 119,
- Courbevoie 110,
- Lyon 42,
- Niort 71
- Nantes 97 (dont 21 sur le site de rattachement de Le Mans).

Bien que le nombre de salariés du site de Brest augmente régulièrement, force est de constater que les prévisions globales de croissance de l'effectif pour 2018 ne se sont pas réalisées. La société souffre notamment d'une taille insuffisante qui n'incite pas majeurs de réflexion, indispensables pour envisager une croissance significative et durable de l'effectif.

Selon la CGT

➤➤ Auto-déclaratif de la durée du travail

Ce sujet ne fait pas l'unanimité chez les salariés, une partie d'entre eux le ressentant comme une contrainte administrative supplémentaire. Le contrôle de la durée de travail effectif, déduite quotidiennement des déclarations : heure de départ – heure d'arrivée – durée de la pause du midi, est pourtant une obligation légale dont l'objectif est d'éviter que les salariés réalisent davantage d'heures que celles pour lesquelles ils sont rémunérés. Pour répondre notamment à cette injonction et éviter de s'exposer à des pénalités, la Direction fait évoluer l'imprimé type en 2019.

Pour la CGT, il est nécessaire que le « toilettage » rendu nécessaire par le cadre légal s'accompagne également d'une modification des ordres de mission dans lesquels devrait figurer le volume horaire hebdomadaire auquel est soumis le salarié et celui en vigueur chez son client. L'objectif est de sensibiliser le salarié au respect des termes de son contrat de travail, lesquels diffèrent éventuellement du cadre horaire du client.

Selon la CGT

S'ensuit une bonne pratique pour le salarié consistant en une facturation du client de tout dépassement horaire que ce dernier pourrait solliciter ou, à défaut, en une limitation des heures effectuées, telles que prévues à son contrat de travail.

➤➤ Compte personnel de formation

La loi sur la formation individuelle a évolué en 2015, transformant le DIF (Droit Individuel à la Formation) en Compte Personnel de Formation (CPF). Ce dernier avait été initié en 2015 par transfert des droits de l'ancien support vers le nouveau. Le CPF s'intégrant depuis le 01 janvier 2019 au dispositif plus global de la formation professionnelle, les modalités de son utilisation ont changé, ainsi que son unité de comptabilisation qui est passée d'un crédit en heures à un crédit en équivalent monétaire (sur la base d'un taux horaire fixé à 14,28€/h). A la faveur de contrôles effectués par quelques salariés, il est apparu que le CPF ne comptabilisait pas systématiquement les droits portant sur l'année 2017. Par recoupement, seuls certains salariés de la région parisienne ont constaté cette anomalie. La Direction va faire une information générale pour circonscrire le problème et le remonter à la Caisse des dépôts et consignation (maître d'ouvrage du CPF) pour traitement.

Selon la CGT

Cette communication sera l'occasion de rappeler aux salariés l'existence du dispositif CPF(*). Nous ne pouvons que les encourager à prendre connaissance de leur crédit CPF et des modalités plus souples récemment introduites par le législateur, quant à son utilisation. Bien que la nouvelle loi ait tendance à consacrer la compétence professionnelle au détriment d'une vision plus globale du parcours de formation du salarié, il n'en reste pas moins que les opportunités de se former (malgré le coup de rabot imputable à la transformation du crédit d'heures en crédit monétaire) sont, elles, bien réelles.

(*) <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

➤➤ Relations sociales

Les élus CE et négociateurs (le second étant chez PITS un sous-ensemble du premier) sont particulièrement mobilisés, depuis quelques mois, sur différents chantiers sociaux. Ils ont pour la plupart de fortes contraintes de déplacements dont ils s'accommodent néanmoins, dès lors que les plannings et heures de début de réunions sont respectés. Ce n'est plus le cas depuis deux mois où certaines réunions sont reportées, voire annulées, au dernier moment. De plus, certaines d'entre-elles commencent fréquemment avec beaucoup de retard. La CGT demande donc instamment à la Direction de respecter au maximum ses engagements organisationnels vis à vis des partenaires sociaux qui, bien que plutôt coopératifs, ne sont pas à leur disposition.

➤➤ HORS CE → les négociations

Malgré la priorisation effectuée fin 2018, les négociations sur les différents thèmes retenus "patinent". La principale raison réside en la faible disponibilité des interlocuteurs que la Direction peut y consacrer. L'ajout récent de réunions de concertation (3 à ce jour, dont 1 a été annulée pour contrainte de calendrier) accentue la dérive du planning des négociations.

Pour rappel, les sujets prioritaires de négociations sont : projet d'accord sur le télétravail, préparation à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE), appelé à remplacer le Comité d'Entreprise (au plus tard le 31 décembre prochain).

Concernant le projet d'accord télétravail, **les négociateurs CGT travaillent d'arrache-pied pour enrichir son contenu et s'assurer que personne ne soit exclu de son champ d'application.** Même si, en fonction du poste de travail occupé, les salariés seront amenés à l'exercer selon des modalités pratiques différentes.

La CGT est en permanence à votre écoute

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

<https://ce.polymont-its.fr> (page d'accueil / bandeau de gauche / rubrique Comptes-rendus)