

# Compte rendu CSE du 19 Avril 2022

*Bonjour à tous,*

*Hier s'est tenu la réunion du CSE du mois d'Avril encore une fois la séance s'est déroulée en l'absence de la mandataire du pôle ressource et de la Directrice des ressources humaines, nous n'avons aucune visibilité quant à leur éventuel retour.... La direction était représentée par Me Rey Bourdieu et M.Sevalle (DRH de Transition).*

## **Convention du 21 Avril au MEETT :**

Ce sujet a soulevé de nombreuses questions de votre part devant le manque de clarté de la communication de la Direction. Nous avons dû batailler pour arriver à faire préciser les modalités pratiques de cet événement.

Finalement la direction vient de vous renvoyer une communication précisant la prise en charge des indemnités kilométriques.

Pour être plus clair voici les réponses de la Direction à nos questions :

## **S'agit-il d'une invitation ou d'une réunion obligatoire ?**

C'est une réunion obligatoire donc si un salarié ne vient pas il faut qu'il justifie son absence ou pause un jour de congé.

## **Comptabilisation du temps de travail ?**

Il s'agit d'une réunion obligatoire donc le temps passé en réunion au-delà de son horaire de travail habituel sera comptabilisé en heures supplémentaires. ***Pour les déclarer, aller dans mylink RH/saisir un événement : choisir heures en plus payées ou à récupérer.***

## **Temps de trajet ?**

Il s'agit d'une réunion obligatoire donc le temps de trajet au-delà du temps de trajet habituel sera comptabilisé. ***Pour les déclarer, aller dans mylink RH/saisir un événement : choisir heures trajets payées ou à récupérer.***

## **Prise du véhicule personnel et indemnités kilométriques ?**

La Direction évoque le motif impérieux (sans présentation de justificatif), c'est donc une façon de dire on préfère que vous preniez le bus mais si vous devez prendre votre véhicule on prendra en charge les indemnités kilométriques.

## **Départ anticipé pour raison impérieuse ?**

La Direction invoque là aussi le motif impérieux (sans présentation de justificatif), donc les salariés ayant des contraintes personnelles pourront ainsi partir de façon anticipée (avant la fin de la réunion à 19h), quitte à ne participer qu'à une infime partie de la convention pour ceux qui sont loin de Toulouse.

### **Bilan hygiène Sécurité et Conditions de travail 2021 :**

Focus important sur les incivilités et agressions, on dénombre 125 déclarations qui ont concerné 195 salariés (plus 11% de l'effectif). Hélas ces chiffres sont en forte progression: 40% d'augmentation entre 2019 et 2021.

Le rôle de l'entreprise que ce soit en termes de prévention que de prise en charge a été pointé du doigt. On constate hélas que 6 déclarations en Accident du travail sur l'ensemble des déclarations bien que qu'il s'agisse d'un point essentiel inscrit dans notre statut du personnel. Si nous insistons sur ce point c'est tout simplement que votre prise en charge en cas de problème consécutifs à une agression n'est pas du tout la même s'il y a eu ou non déclaration en Accident du travail ! (Impact sur la rémunération. Intéressement par exemple)

suite à notre intervention la direction relancera une information (info social n° 124) en précisant l'article du statut sur le sujet.

### **Consultation sur l'outil Contact 360 :**

Nous avons tout de suite demandé que la direction respecte le droit du travail en ne déployant pas les outils avant la consultation des élus. Il s'agit en effet du seul moyen de pouvoir mesurer les impacts sur vos conditions de travail.

Sur l'outil en lui-même il y a une véritable évolution en termes d'ergonomie et de présentation par contre toutes les applications restent celles que vous connaissez actuellement.

L'autre nouveauté c'est contact 360, il s'agit d'un fil de contact qui permet d'assurer le suivi client entre les différents intervenants, un véritable plus pour la continuité de la relation client.

une Vigilance sur 2 aspects importants d'une part la mise en commun des mails de la relation du coup il faudra systématiquement qualifier vos mails (professionnels, personnels) pour éviter le mise en commun, d'autre part l'apparition des remontées du nombre d'échange (mail, tel...) avec le client et là on peut facilement imaginer l'utilisation et le « flicage » qui pourrait en être fait.

La CEMP va accompagner les salariés par la mise en place de classes virtuelles de 3h (dont une réservée à contact 360) dès le 24 Mai, la mise à disposition

d'un Book mode opératoire et un renfort ponctuel de l'assistance téléphonique.

### **Consultation sur le projet d'assistance PRO BDR**

Il s'agit de la création de 3 postes de technicien (classification de A à F) ouverts en candidature interne. L'activité sera de répondre aux salariés selon un schéma à 3 niveaux (selon la technicité de la demande) mais avec un point d'entrée unique par Cloe (seule spécificité un accès plus direct pour les demandes expertes des filiales).

La mise en place sera effective à la fin du processus de recrutement des candidats (très prochainement, Juin).

Les élus ont donné un avis positif à la création de ces 3 postes tout en regrettant de ne pas avoir dès à présent prévu au moins un poste en niveau expert.

### **Données Intérim T4 2021 :**

A la lecture des données nous nous sommes aperçus que les enfants d'employés habituellement (c'est un usage) embauchés en tant qu'auxiliaires de vacances ont pour certains été recrutés sur un autre statut. La Direction va tirer au clair cette situation car au-delà du statut il s'agit bien évidemment de la rémunération perçue et de la notion d'équité. Nous vous tiendrons informé du retour de la Direction.

### **Immobilier siège :**

Création de 5 bureaux au département DRCCP bâtiment Pyrénées et utilisation de 3 salles de réunion du bâtiment ITCE à des fins de formation.

### **Problème d'application de la tarification remise aux salariés :**

Un manque de clarté concernant la remise de 30% sur des campagnes de type Vente flash internet ou autre est apparu et les salariés se sont vu mal orientés et dans l'impossibilité de souscrire à l'offre voulu avec le tarif remisé.

Nous avons demandé à la direction qu'elle face le nécessaire. Elle va donc bien vérifier les conditions tarifaires prévues. Si vous êtes dans cette situation contactez nous afin que l'on s'assure que vous ne soyez pas pénalisé.

### **Réunion, communautés en dehors du temps de travail (pause déjeuner, soir) :**

Le code du travail qualifie le temps de travail effectif comme « ***le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.*** »

Donc, même sur la base du volontariat, ces temps passés doivent être comptabilisés comme du temps de travail et être rémunérés comme il se doit... ce n'est pas gratuit !

Nous nous insurgons aussi sur cette tendance à planifier ces moments en dehors des plages habituelles de travail car cela ne signifie pas ou peu de pause déjeuner, des journées déjà bien remplies et rallongées, et une discrimination entre les salariés, entre ceux qui peuvent et ceux qui ne peuvent pas prendre sur leur temps personnel.

### **Période d'essai de 3 mois +3 mois systématiquement renouvelée ?**

Nous avons demandé la communication de l'ensemble des salariés recrutés avec une période d'essai et ceux qui ont effectué 6 mois (renouvellement de la période de 3 mois). En effet, nous remarquons sur le terrain de plus en plus de cas de salariés qui malgré une très bonne appréciation voient cette période doublée sans véritables raisons.

Les recrutements sont déjà difficiles, il ne faudrait pas en plus assister à de l'excès de zèle.

### **Lettre de sanction pour formation non réalisée :**

Plusieurs salariés ont reçu un rappel pour effectuer la formation LCBT, au final 5 d'entre eux recevront un avertissement. Le problème des temps consacrés à la formation pendant la journée de travail est un vrai sujet mais soyez vigilants car ce type d'avertissement risque de se reproduire.

### **Poste de secrétaire du CSE :**

Si vous êtes intéressés sachez qu'un poste de secrétaire du CSE est ouvert à la candidature jusqu'au 7 Mai.

Il s'agit d'un poste en détachement sur une durée de 2 ans (vous travaillez au CSE et votre rémunération est toujours versée par la CEMP). La prise de poste se fera sur le site du Comité d'Entreprise en présentiel à 100% puis vous

pourrez accéder au Télétravail dès que votre autonomie sur le poste sera suffisante.

**Contactez-nous pour en savoir plus !**

### L'équipe syndicale



DESPLATS Jean-Luc 0625910161

RAKOTOASIMBOLA Maryline 0670402957

MAYRAND Christian 0603985915

MOREELS Cécile 0663873792

PEYRUSSE Isabelle 0672225587

PEIRE Amélie 0651200073

TRESSIERES Pierre-Tanguy 0668274341

BORDONADO Christian 0620589068

VISENTIN Yohan 0603992907

MURCIANO Myriam 0620337523

[spbcomp@orange.fr](mailto:spbcomp@orange.fr)

<https://cgtcomp.fr>