



Vos élus CGT vous informent

Réunion délégués du personnel du mardi 24 juin 2008

Chers collègues,

Ce mois-ci encore, nous avons mis en avant des cas individuels afin de pouvoir régler les problèmes qu'ils rencontraient immédiatement, mais aussi afin de rappeler à l'entreprise le droit du travail sur certains dossiers sensibles. Mutations, clause de mobilité, volonté du client, avenants, primes, inter-contrats, propreté des lieux de travail chez le client...Voici les sujets que nous avons abordé lors de cette réunion de DP. Nous avons préféré synthétiser les réponses de l'entreprise et les cas soulevés, afin d'aller à l'essentiel. Dans les faits, ces réunions ressemblent plus à des rencontres entre la direction et la CGT vu l'absence régulière des autres élu-es DP. La connaissance du code du travail est une arme !

La « clause de mobilité » : quand peut-elle être utilisée ?

La clause doit être utilisée seulement dans « l'intérêt de l'entreprise » et ne doit pas devenir un abus de pouvoir de la part de l'employeur. Pour vulgariser, l'employeur a le droit de se servir de cette clause dans la perte d'un site, dans le changement de contrat avec un client ou dans certaines situations exceptionnelles. La plupart du temps, rien de tout ça : l'entreprise cherchera à se servir de cette clause de mobilité afin de renouveler une équipe sur un site à la demande du client par exemple. L'entreprise n'a pas le droit de muter un salarié d'un site à un autre sans remplir une des deux conditions : la clause de mobilité, qui doit être utilisée dans des cas bien précis (et non pas sans motifs) ou la mutation disciplinaire qui doit s'appuyer sur des faits ou des manquements de votre part. En général, l'entreprise n'a rien à vous reprocher, le site ne fermera pas, et c'est seulement la volonté du client : pas de mutation sans votre accord dans ce cas-là !

Volonté du client : jusqu'où ?

En restant très simple, le client n'a pas le droit de vous donner des ordres, directives, surveiller votre travail, vos horaires ou vous imposez de nouvelles procédures. Celui-ci a encore moins le droit de choisir les personnes sur son site. Le client et ISS sont liés par un contrat commercial qui décrit une prestation, et non pas de liens de subordination ou de choix sur l'équipe. Seul ISS peut choisir l'équipe sur un site, dans le respect des règles que nous avons vu dans les derniers points soulevés.

Trois propositions de sites pour toute mutation ?

Le code du travail ne stipule en rien que l'entreprise doit effectuer trois offres de sites pour toute mutation. La règle interne qui était officieuse, et qui par le passé prévoyait trois propositions de sites pour accepter ou refuser toute mutation n'est actuellement plus en vigueur au sein de l'entreprise. Nous vous rappelons, qu'avant de vous soucier des offres qu'on vous propose, la mutation doit être légale : contactez-nous, dans le plupart des cas, elle ne l'est pas.

La mutation peut-elle entraîner un changement de rémunération ?

Non, sauf terrain disciplinaire : votre qualification doit rester la même, et les différentes primes que vous percevez aussi. Vous êtes embauchés par ISS, et non par le client. Une prime « responsabilités » doit encore être perçue suite à un changement de site. Dans le cas contraire, cela pourrait s'avérer être une rétrogradation. L'offre et la demande du marché ne doit pas servir de cache-misère a une politique salariale précaire.



Vos élus CGT vous informent

Réunion délégués du personnel du mardi 24 juin 2008

Pendant les inter-contrats, quels sont mes droits ?

Un site a été perdu ? Vous voilà en inter-contrat, c'est à dire que vous n'avez plus d'affectation précise, et que vous ne devez pas être réaffecté-e sur un autre site tant que vous n'avez pas signé un avenant de contrat qui précise votre nouveau lieu de travail. Dans le cas où ISS perd un site, on doit vous avertir à l'avance pour toute mutation. Le délai de prévenance est d'une semaine. Pendant votre inter-contrat, et seulement dans ce cas là, la clause de mobilité peut être utilisée librement par l'employeur dans le périmètre géographique défini dans votre contrat de travail, en IDF la plupart du temps. Qui dit inter-contrat, dit pas d'affectation temporaire : vous n'êtes pas là pour effectuer des remplacements, des déclenchements dès 8H00 du matin. Le « directeur » de ISS-AS nous a affirmé que ce problème n'était plus aussi fréquent qu'avant, et que les communications avaient été faites aux différents chargés de clientèle. Dans le cas où vous vous retrouvez en inter-contrat et qu'un supérieur hiérarchique insiste pour vous faire faire un remplacement de quelques jours ou de plusieurs semaines sous prétexte qu'aucun site n'est libre, faites-nous le savoir, et nous interviendrons directement une première fois auprès de l'entreprise ; si cela se répète nous ferons intervenir l'inspection du travail directement afin de nous épauler.

Quand-est ce que mon « supérieur » hiérarchique peut me convoquer ?

Pour nous, hors de question de se rendre à un entretien avec son « supérieur » hiérarchique sans avoir reçu au préalable une convocation **écrite**, par lettre recommandée ou en mains propres contre signature -ce qui signifie seulement avoir reçu le papier et non accepté son contenu. La convocation, au siège normalement, doit avoir lieu pendant les horaires de travail du salarié ou en dehors des horaires de travail mais en étant payé. Nous vous conseillons, après chaque entretien, de reprendre l'ensemble de la discussion que vous avez eu avec votre « supérieur » hiérarchique dans une lettre et de lui envoyer. Lors de cet entretien, pas question de subir des pressions sur une mutation non justifiée, ou toute autre situation semblable.

Locaux de l'entreprise cliente : que faire ?

Si les locaux de l'entreprise cliente dans laquelle vous travaillez ne respecte pas certaines dispositions (propreté, éclairage, vestiaires..), signalez-le simultanément à votre supérieur hiérarchique par écrit évidemment, et aux élu-es CGT du CHSCT de ISS-AS. Nous prendrons contact avec le CHSCT de l'entreprise cliente et votre « supérieur » hiérarchique afin d'y apporter une solution rapide. Ne restez pas sans rien dire dans des locaux qui ne sont pas propices à de bonnes conditions de travail.

Poids des colis ?

Le groupe ISS France, nous répond que le poids maximum pour porter des charges est de trente kilos pour les hommes et vingt kilos pour les femmes. Lors de la réunion du CHSCT nous irons plus dans le détail suivant les intitulés des postes, et le matériel de protection que l'entreprise doit nous fournir.

Problèmes individuels ? Collectifs ? Questions ?

Contactez les élu-es DP CGT (Julien, Francky, Caroline)

06.31.55.53.03 ou cgt-issas@no-log.org

cgt-issas.hautetfort.com



Propositions CGT CE du 24.07.2008

Chèques cadeaux fin d'années

Nous proposons l'attribution de chèques cadeaux selon un montant variable suivant les catégories de salarié-es.

Simulation de base pour un budget de 80 000 euros.

40 euros par employé pour 1400 = 56 000

30 euros par AM pour 50 = 1500

20 euros par Cadre pour 100 = 2000

Soit 59500 euros.

Notre section syndicale souhaite aussi prendre en compte la situation familiale, à savoir le nombre d'enfants : 20 euros pour un enfant, et 40 euros pour deux enfants et plus (limite d'âge 16 ans au 31 décembre 2008)

Simulation :

300 salariés ayant un enfant : 6000

200 salariés ayant deux enfants ou plus : 8000

Une lettre envoyée aux salarié-es, permettrait de « recenser les enfants », une procédure sécurisée est en cours de création, notamment via un accusé de réception par mail et/ou téléphone.

Mutuelle

Actuellement, l'entreprise ne prend en charge que 9 euros par mois pour la mutuelle de l'entreprise. Nous demandons une prise en charge réelle, à savoir 50% pour les employés, 30% pour les AM et 15 pour les cadres.

Détachement / mise à disposition de personnel CE

Discussion d'un accord avec la direction afin de pouvoir détacher du personnel de ISS-AS de manière temporaire (10H à 30H/mois).

Formations

La proposition de la CGT ayant été acceptée lors du dernier CE, nous rappelons que celles-ci sont ouvertes à l'ensemble des personnes siégeant au CE et qui y participent activement, notamment via la prise complète de leurs heures de délégation. La date limite pour la session de l'année 2008, afin de s'inscrire aux formations Lamy, est fixée au 25 Août 2008.

Réunion de rentrée 2008-2009

Les élu-es CGT souhaiteraient que le CE organise une réunion de rentrée, accessible à tous les salarié-es d'île de France pour commencer. Celle-ci se déroulerait sur une plage horaire de 16h00 à 20h00 un soir en semaine, afin de pouvoir présenter l'ensemble des activités sociales et culturelles, les membres, les commissions, les projets mis en place mais aussi afin de pouvoir répondre à l'ensemble des questions et demandes des salarié-es. Cette rencontre avec les salarié-es serait ainsi cohérente avec la politique de communication prônée depuis le début par les élu-es CGT.