

CORONAVIRUS : SITUATION CHEZ PROSERVIA :

BON NOMBRE DE SALARIÉS PROSERVIA SONT SUR LE FRONT :

Nous sommes entrés en guerre, dixit le président de la République. Cette guerre se fait malheureusement au détriment de la santé et de la sécurité d'une partie des salariés Proservia. En effet les techniciens du FIELD, les salariés en assistance technique sur des sites clients, entre autres : continuent d'être exposés face au Coronavirus. La direction Proservia étant dans l'incapacité de pouvoir fournir l'ensemble des équipements indispensables à votre protection !

Devant ces faits avérés, **l'équipe de la CFDT Proservia a lancé un droit d'alerte sur la santé des salariés Proservia** à la direction le 17 mars, afin de réunir le CSE (ancien CE) au plus vite. L'objectif était de mettre en œuvre les actions nécessaires, afin d'assurer la protection des salariés face au Coronavirus, dans leurs missions. De préserver celles et ceux qui pour des raisons familiales ou de santé, ne pouvaient s'exposer. D'assurer un suivi de façon récurrente jusqu'à temps que cette situation ne sera pas terminée.

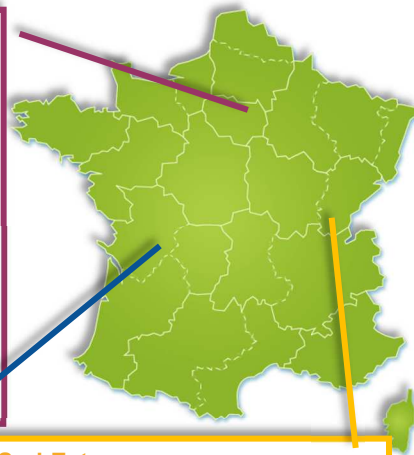
La direction a refusé la mise en œuvre de cette réunion extraordinaire. Ce qui relève plus d'un délit d'entrave qu'un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel. Comme à son habitude, la direction s'octroie des prérogatives qui ne sont pas de son ressort : elle n'a pas à statuer sur le bien-fondé de cette demande.

Constat navrant et désolant dans une telle situation qui plus est pour une entreprise soit disant « humaine » ! Nous avons donc pris acte et avons mené des actions visant à faire respecter la loi et les droits des élus afin qu'ils puissent mener leurs missions pour nos collègues exposés au coronavirus.

VOS ELU-E-S CFDT VOUS SOUTIENNENT :

Région Nord et IDF :

- > **Bouchra BOUAKRA** : élue titulaire au CSE, membre de la commission CSSCT.
- > **Marine CAILLOT** : déléguée syndicale
- > **Sosthène AGBOHOUI** : secrétaire adjoint au bureau du CSE et élu titulaire, membre de la commission CSSCT.
- > **Marc BERTOUX** : élu suppléant au CSE, Représentant de Proximité, délégué syndical.
- > **Djibril SALL** : représentant de proximité.
- > **Benoit CALLENS** : Représentant de Proximité
- > **Wilfried DERENSY** : élu suppléant au CSE.



Région Sud-Ouest :

- > **Nathalie DONGE** : élue titulaire au CSE.
- > **Quentin ABGRAAL** : élue titulaire au CSE.
- > **Cédric VERCRUYSE** : représentant de proximité.

Région Sud-Est :

- > **Ana-Christina AGUILERA** : élue suppléante au CSE.
- > **Damien CASCHERA** : représentant de proximité.
- > **Jeremy CARIMENTRANT** : élu titulaire au CSE.
- > **Jean-Bernard LAMBOLEZ** : élu suppléant au CSE.

LE TÉLÉTRAVAIL UN DROIT POUR TOUS - TES !

L'accord sur le télétravail vous permet de télétravailler depuis votre domicile, en cette période de confinement. La direction doit tout mettre en œuvre afin que le plus grand nombre d'entre vous puisse en bénéficier. Ce n'est pas une option (Article L1222-11 du code du travail), Elle se doit de le faire. **Si ce n'est pas le cas : contactez-nous !**

ATTENTION !

Même en cette période de crise sanitaire, Proservia s'octroie malheureusement des largesses arbitraires, sur le choix ou non qu'un salarié puisse en bénéficier. Si vous êtes victime de ce type de situation, alertez vos élu(e)s immédiatement !

Votre situation de télétravail vous ouvre des droits : prise en charge forfaitaire du coût électrique, de votre abonnement Internet, d'éventuel aménagement technique, vous avez le droit à 1 ticket restaurant par jour (une attestation de votre assurance autorisant le télétravail doit-être envoyé à votre CRH).

>>> [télécharger la fiche pratique sur le télétravail, afin de connaître l'ensemble de vos droits \(cliquez sur ce lien\).](#)

L'ACTIVITÉ PARTIELLE CHEZ PROSERVIA



QU'EST CE QUE L'ACTIVITE PARTIELLE ?

L'activité partielle peut se traduire par un arrêt total ou partiel de l'activité. Elle vise à répondre à une situation conjoncturelle particulière, dans notre cas le Coronavirus.

Elle se traduit par la réduction du nombre d'heure travaillées sur la journée, une réduction du nombre de journées travaillées sur la semaine, ou une fermeture totale, mais temporaire de l'unité de travail concernée.

QUI EST CONCERNÉ - QUI NE L'EST PAS ?

L'activité partielle peut s'appliquer à un site de production, à un client, un CDS, une agence... Les déclinaisons sont nombreuses.

Proservia doit informer individuellement les salariés concernés par l'activité partielle. Elle ne peut pas annoncer rétroactivement à un salarié étant en activité partielle depuis 3 jours, par exemple !

Cependant, il y a des exceptions ! Ne peut-être en activité partielle un salarié ne pouvant se rendre sur son lieu de travail et n'ayant pas la possibilité de télétravailler. De même qu'il est strictement interdit de faire travailler un salarié déclaré en activité partielle ! Pour éviter toute dérive, Proservia devra définir précisément les périodes travaillées. Par exemple pour une réduction d'horaires de travail : de 8h30 à 12h. Mais aussi une réduction du nombre de jours, lundi mercredi, vendredi par exemple.

- ⇒ Les salariés en attente de mission (inter-contrat) ne sont pas éligibles pour l'activité partielle, sauf fermeture totale de l'entreprise.
- ⇒ Si votre contrat est suspendu : arrêt maladie préventif, arrêt pour garde d'enfant, les personnes à risques ne peuvent basculer sur l'activité partielle avant la fin de leur arrêt maladie.
- ⇒ Les salariés en CDD ont accès aux mêmes droits que les salariés en CDI concernant l'allocation d'activité partielle.

OBLIGATION DE CONSULTER LE CSE

Proservia a l'obligation de consulter, d'échanger et d'informer les élu(e)s du comité Social et Economique sur la mise en place de l'activité partielle. **La direction à enfin accepter ce jour, suite à la demande des élu(e)s du CSE, de se réunir sur ces sujets le 7 avril ?**

PRIME DE 1000 € QUAND EST-IL ?

Nous demandons à la direction Proservia de se positionner sur le versement de cette prime exceptionnelle. **En effet, les salariés pouvant continuer de travailler et de se mobiliser pendant cette période de crise sanitaire, doivent être reconus dans leurs implications.**



LE DROIT DE RETRAIT

Proservia doit garantir la sécurité et préserver la santé de son personnel.

En application de l'articles L.4131-1 du Code du travail, les salariés peuvent user de leur droit individuel de retrait pour se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Des recommandations du gouvernement ont été données aux entreprises pour pallier cette crise sanitaire.

DANS LA PRATIQUE :

- ⇒ Le télétravail consiste pour les salariés à effectuer des tâches qui le permettent, l'entreprise se doit de fournir le matériel nécessaire (où le client dans certains cas)
- ⇒ Pour celles et ceux qui ne peuvent pas exercer de télétravail, car leurs tâches, leurs missions ne le permettent pas, l'entreprise doit suivre les recommandations du gouvernement. Communication sur les gestes barrières et mesure de distanciation d'au moins 1m, désinfection du bureau et proposition de travail aménagé. Fournir les éléments nécessaires pour la désinfection des bureaux, gel hydro-alcoolique pour les mains. **Le masque de protection n'est pas une option contrairement à ce que Proservia a laissée entendre (si malheureusement vous êtes malade parce que Proservia ne vous aura pas fourni les éléments nécessaires, vous êtes en droit de déposer une plainte pour mise en danger de la vie d'autrui dans un contexte de pandémie du Coronavirus). Le masque est indispensable pour limiter la propagation du virus !**
- ⇒ Aucune sanction ne peut être prononcée à l'encontre du salarié exerçant son droit de retrait légitime. A contrario le droit de retrait illégitime peut engendrer une retenue sur salaire. Toutefois, Proservia n'est pas à même de juger de la légitimité ou non de ce droit de retrait, seul un juge peut exercer un contrôle.



FIN DE PÉRIODE D'ESSAI

La CFDT-Proservia a du traiter plusieurs cas de fin de période d'essai de salariés. Comme nous pouvions le craindre, Proservia utilise le prétexte du COVID19, pour rompre la période d'essai. **Ce qui est bien évidemment totalement illégale !!! Les salariés concernés ont saisi la justice.**

RAPPEL A LA DIRECTION :

- La fin d'essai employeur doit-être justifiée uniquement sur un profil de salarié n'ayant pas les compétences nécessaires pour occuper le poste.
- La rupture de la période d'essai pour cause de confinement est illégale, elle aussi ! Le salarié en question doit rester chez lui en télétravail, si les conditions de santé et de sécurité nécessaire pour occuper son poste ne sont plus remplies par la direction.
- Chaque fin de période d'essai illégale constatée par la CFDT, fera l'objet d'un accompagnement du salarié concerné.

Si vous êtes ou avez été dans cette situation, contactez-nous : cfdt-proservia@proservia.fr votre demande peut toujours être prise en charge, afin de faire constater cette irrégularité.

Si vous êtes adhérent à la CFDT : contactez le service juridique au 09 69 39 19 39 pour une prise en charge de votre dossier.

Adhérez en ligne sur : www.cfdt.fr



COVID 19 – CONGÉS ET RTT

Dans le cadre de l'urgence sanitaire et jusqu'au 31 décembre 2020, les règles de prise de congés/RTT/CET ont été modifiées par ordonnance gouvernementale.

Prise de congé : L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de congés payés et en fixer les dates, de manière unilatérale, afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19. Plusieurs conditions doivent être respectées :

> Il faut qu'un accord d'entreprise négocié avec les représentants du personnel, ou un accord de branche, le permette.

A CE JOUR (01/04/2020) CHEZ PROSERVIA IL N'Y A PAS D'ACCORD OU DE NÉGOTIATION EN COURS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

EN CONSÉQUENCE, ET A CE JOUR, AUCUNE PRISE DE CONGÉS NE PEUT VOUS ÊTRE IMPOSÉE OU « SUGGÉRÉE » PAR LA DIRECTION OU UN MANAGER.

Si un accord d'entreprise venait à être signé, l'employeur **pourrait** imposer la prise de congés dans les conditions suivantes :

- ⇒ Cela ne peut concerner que 6 jours de congés payés maximum, cumulés en une fois ou fractionnés
- ⇒ Il doit s'agir de jours de congés payés acquis (mais ils peuvent l'être pour la prochaine période de congés).
- ⇒ Il doit respecter un délai de prévenance de seulement un jour franc.
- ⇒ Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.

Dans ce cas, le salarié n'aura pas à donner son accord. L'employeur peut aussi fractionner les congés et ne pas respecter l'obligation de congés simultanés pour des conjoints ou pacsés travaillant dans la même entreprise.

Prise de RTT :

L'employeur peut imposer ou modifier unilatéralement la prise de jours de RTT, de jours de repos prévus par accord ou convention de forfait annuel et de jours placés sur le compte épargne-temps (CET). Plusieurs conditions cumulatives doivent être respectées :

- Cette décision ne peut être prise que si l'intérêt de l'entreprise le justifie en raison des difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19.

- Pour les jours RTT, il doit s'agir de jours acquis par le salarié. **IL NE PEUT PAS ÊTRE PRIS PLUS DE JOURS QUE DE JOURS ACQUIS.** L'acquisition des RTT est mensuelle, le compteur de référence se trouve dans l'outil META4 dans la rubrique « Saisie des absences » avec le Motif d'absences « RTT »

Sur la ligne du compteur « RTT », la colonne « Soldes » indique en jour le nombre de RTT disponible.

Si ce solde est inférieur à 1 vous ne pouvez pas poser de RTT pour le mois en cours, et donc on ne peut pas vous imposer de prendre de RTT ou plus de jours que le solde acquis.

Par exemple un salarié ETAM ou cadre ayant un temps de travail contractuel de 37h/sem et ayant 12j de RTT annuel (Modalité 1 SYNTEC) dispose dans META4 de 4 jours acquis à fin avril moins les jours RTT qu'il aurait déjà posés en 2020.

Un salarié Modalité 2 à 38,5h/sem et 10j de RTT a 3 jours acquis à fin mars moins les jours qu'il aurait déjà posés.

Un jour de RTT est systématiquement décompté à ce solde annuel au titre de la journée de solidarité, il ne reste donc que 11 jours pour les Modalité 1, 9 jours pour les Modalité 2 ou 3.

- Le nombre de jours imposés dans ce cadre est limité à 10 au total, tous repos confondus (RTT, jours de forfaits et jours de CET).

- L'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un jour franc.

- ⇒ Les jours imposés ne peuvent pas l'être au-delà du 31 décembre 2020.

**LA CFDT A DEMANDÉE L'OUVERTURE DE NÉGOCIATION A PROSERVIA
AFIN QUE L'EFFORT COLLECTIF DES SALARIÉS NE SOIT PAS A SENS UNIQUE !**