

Anticiper, être concret

L'auteur du texte, Me Rodolphe Olivier, souligne "qu'il y a lieu aujourd'hui pour l'employeur, avant toute problématique concrète potentiellement caractéristique d'un harcèlement moral, de définir puis de mettre en œuvre des mesures concrètes et effectives destinées à prévenir et à éviter tout éventuel harcèlement moral".

De même, il doit veiller à l'adaptation de ces mesures : pour tenir compte du changement, et améliorer les situations existantes.

L'article L 1152-4 du Code du travail expose que "l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral".

La Cour de cassation a mis en avant les actions d'information et de formation, mais d'autres mesures peuvent être envisagées, en association avec le

CHSCT : amélioration des conditions de travail, intervention de prestataires extérieurs, notification de sanctions disciplinaires, etc.



En résumé, l'employeur, se référant à l'article L 4121-2 du Code du travail, doit mettre en œuvre les mesures prévues ci-dessus en respectant les principes généraux de prévention suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités, les combattre à la source ;
- adapter le travail à l'homme : conception des postes de travail, choix

des équipements de travail, des méthodes de travail et de production ;

- limiter le travail monotone et le travail cadencé, réduire leurs effets sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas, ou par ce qui l'est moins ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L 1152-1 et L 1153-1 ;
- prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, et donner les instructions appropriées aux travailleurs.

PARTICIPATION/INTERESSEMENT/SMA

Nous avons eu des questions sur l'intéressement et la participation. Quelle est la différence entre les deux systèmes. Et quel intérêt pour nous SMA ? Un rapide explicatif / comparatif avec les deux systèmes, avec l'impact pour nous.

LA PARTICIPATION

Obligatoire dans les sociétés de plus de 50 personnes.

Elle permet aux salariés de « participer » aux bénéfices de l'entreprise, en en percevant un pourcentage.

Mise en place par accord avec les DS ou le CE. Dernière année avec une partition chez SMA : 2008... *Il reste d'ailleurs encore environ 20K€ à redistribuer à certains... Quand ?*

L'INTERESSEMENT

Facultatif...

L'intéressement, permet aux salariés d'être associés collectivement aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Ne peut être mis en place que par un accord d'entreprise.

Chez Segula, pas d'accord d'entreprise sur le sujet.

Et pour NOUS chez SMA ?

Concernant la participation, aucune depuis 2008. Car les comptes sont faits de telle façon qu'il y a très peu de chance d'avoir des bénéfices ; en effet, plus le Chiffre d'Affaires est élevé, plus il y a à verser au Groupe en redevances multiples et diverses (loyer, droits d'utiliser le nom Matra, management-fee, etc.).

Donc, cela génère sur le papier, non pas des bénéfices, mais des pertes. Même si ce fonctionnement est légal, pour nous il n'est pas moral.

Résumé : Depuis 2 ans, nous avons un CA en forte augmentation et un résultat positif, mais aussi des redevances (plusieurs dizaines de Millions d'Euros en 2 ans) qui explosent. Donc aucune participation...

Devant les excellents résultats de SMA. Nous, CFE-CGC SMA demandons l'ouverture d'une négociation pour un accord d'intéressement.

Pour que les efforts de tous les salariés soient reconnus et surtout valorisés !

Votre site internet évolue et change d'adresse :

<http://segula-auto.fieci-cfecgc.org/> Actuellement en cours de construction

Pour vous inscrire à notre newsletter et ainsi recevoir les prochains numéros et les dernières news :

<http://segula-auto.fieci-cfecgc.org/> ou sur notre page Facebook : www.facebook.com/page.cfe.cgc.smt/

A très vite pour un prochain numéro de CFE-CGC NEWS SMA !



CFE-CGC NEWS N°3

SMA

Le 25 janvier 2017

Bonjour à toutes et à tous,

Avec l'arrivée de 2017, votre numéro 3 de votre CFE-CGC NEWS SMA vient de sortir.

Que 2017, vous apporte à toutes et tous, santé, bonheur, amour, et augmentation.

Parution du N°3, à la grande tristesse de ceux qui promettaient une fin rapide...

Et au grand bonheur d'un grand nombre de salariés qui nous encouragent, et soutiennent son existence, car c'est pour beaucoup d'entre eux la seule source d'information.

Dans ce numéro, nous parlerons de l'accord Mathys que nous avons initié depuis le début. A noter qu'il y a déjà un besoin... A lire en page 2 et 3 ;

Nous comptons sur votre générosité pour aider vos collègues et faire circuler les infos.

Suite à un grand nombre de questions, nous évoquerons aussi le harcèlement moral.

Et avec de l'avance, vue la date, nous vous souhaitons à toutes et tous, d'excellentes fêtes de fin d'année 2017.

Bonne Lecture ☺



BREVE DE SEGULA

Effectif SMA :

Effectif à fin décembre : 2465

Départs en décembre : 58

Entrées en décembre : 52

Licenciement retoqué ?

Segula avait entamé une procédure de licenciement à l'encontre de Sylvain Richalet (Représentant Syndical CFE-CGC au CE), et a demandé l'accord de l'Inspection du travail sur le sujet.

Réponse de l'Inspection en résumé : **NON, car le comportement de SEGULA est la cause des reproches effectués à notre collègue** et « parce qu'il a subi une inégalité de traitement avec les autres salariés de Segula de par ses mandats. »

A noter, qu'un recours hiérarchique auprès du ministre est en cours pour autoriser quand même son licenciement. Affaire à suivre.

Un salaire payé le 05 du mois !

Lors de la réunion du comité de Groupe Segula du 08 décembre 2016, a été annoncé que courant 2017, les salaires des salariés qui sont

aujourd'hui payés fin de mois (vers le 30), seraient payés le 05 du mois. Date de mise en place non connue pour le moment. Mais premier semestre possible.

Il y a 3 ans, quand cette mesure a été mise en place pour les salariés volontaires (contre une prime de 100€) et les nouveaux embauchés, nous avons alerté de la disparité de versements d'un salaire à deux dates (vers le 28 du mois en cours et le 05). Réponse de la direction : « Non, cela ne pose pas de soucis. Juste ceux qui seront volontaires et les nouveaux passeront au 05. Jamais les autres... » **Encore une fois, nous avons vu juste,** car la raison évoquée par Segula aujourd'hui est, qu'il n'est pas possible d'avoir deux dates de paiements de salaire pour un même mois.

Les autres salariés auront-ils aussi les 100€ ? Cela ne serait que justice. A noter que pour ceux qui sont aujourd'hui payés le 05 ou 10 du mois, rien ne change.

Nous vous tiendrons informés.

Dématérialisation en vue !

Segula va imposer le ticket restaurant dématérialisé, malgré les avis négatifs du CE, de la CFE-CGC et des salariés.

Fini, le restaurant de la fin de semaine avec plus de 2 tickets déjeuner et les courses d'appoints à l'épicerie du coin, ou le don à un SDF dans le besoin...

Mise en place prévue 1^{er} février 2017...

Pour information, vous avez le droit de refuser le ticket restaurant en envoyant un courrier au service RH. Source et courrier type sur notre nouveau site internet.

Fausse accusations

Suite à des démissions dans certaines commissions et dans le bureau du CE. Nous avons été attaqués par la DRH Lors des dernières réunions CE, en ces termes : « c'est normal que les démissionnaires soient sur la liste CFTD et celle des non syndiqués, car la CFE-CGC ne veut prendre aucun poste ! »

Petite réponse à notre DRH :

Lors des élections, nous avons été fortement attaqués par la direction, la CFDT et la liste sans étiquette.

Accusation qui évoquait des faits du type que « nous ne savions pas travailler », que les choses « n'avançaient pas », etc.

Nous avons tenu le secrétariat CE durant 8 ans, contre vents et marées et traversé 2 crises majeures, sans jamais nous plaindre des difficultés des postes, et en assumant nos mandats dans l'intérêt de tous les salariés, en allant même voir les ministères, cela sans démissionner à la première difficulté (avec l'aval de la direction) ... Madame, vous nous reprochez de ne pas vouloir prendre les postes dans le bureau (secrétaire, trésorier et leurs adjoints), voire même qu'il y aurait des

consignes pour ne pas prendre ces postes (ce qui est faux).

Petit rappel technique : pour prendre ces postes, il faut être titulaire, avoir de l'expérience, et de préférence être sur l'île De France. Nos élus sont, soit suppléants, soit en région, soit en cours de formation.

Néanmoins, nous sommes dans toutes les commissions, et nous y faisons notre travail.

Madame la DRH, merci d'arrêter vos colomnies !

X-FILES

Les résultats de la branche Auto sont supérieurs aux attentes. Donc nous allons mieux.

ACCORD SEGULA SUR LA LOI MATHYS LA SOLIDARITE EN MARCHÉ CHEZ SMA ! ON COMPTE SUR VOUS !

Avant de rentrer dans le cadre de notre accord, un rapide historique sur la loi MATHYS.

L'accord que nous avons rédigé et signé au sein de Segula, a pour origine, un enfant prénommé « MATHYS », malheureusement aujourd'hui décédé suite à un cancer du foie.

Son père ayant épuisé tous ses jours de congés, ne pouvait rester auprès de lui pour l'aider et l'accompagner.

D'un geste spontané, et en dehors de tout cadre légal et avec accord de sa direction, ses collègues lui on fait don de 170 jours de RTT.

Cela a permis au papa d'être auprès de son enfant jusqu'à son départ.

Les parents du petit Mathys ont ensuite créé une association pour promouvoir cette initiative. Grâce à eux, la loi dite « MATHYS » est entrée en vigueur au niveau national le 11 mai 2014.

Depuis cette date, nous demandons à la direction de Segula la signature de cet accord et avions proposé une trame avancée.

Nous avons finalement pu signer cet accord le 14 décembre 2016.

Nous allons rapidement évoquer les grandes lignes de cet accord dans les paragraphes suivants. Pour plus de détails, vous pouvez le retrouver dans son intégralité sur notre site internet ou sur notre page FACEBOOK.



ALORS, NOTRE ACCORD ? Bénéficiaires

Tous salariés de l'entreprise en CDI, CDIC ayant terminé sa période d'essai, qui assume la charge d'un conjoint (12 mois d'ancienneté dans ce cas) ou d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Mais dans ce cas, pourquoi, apprenons-nous que sur plusieurs sites nos fournisseurs ne sont plus payés ?

Où est la vérité ? Ailleurs ?

Enquête RPS IDF

Rappel, le CHSCT IDF a missionné un expert sur les RPS. Segula n'en veut pas, et a lancé une action juridique contre le CHSCT, dans le but de bloquer cette enquête.

Il y a déjà eu plusieurs dates de jugements. A chaque fois repoussées par Segula. Pourquoi ? Pour attendre les résultats de l'enquête KARASEK que Segula a lancé en IDF et en régions.

D'ailleurs, ce questionnaire permet de répondre plusieurs fois pour une même personne, on peut donc être en droit de s'interroger sur la fiabilité des résultats.

La demande devra être faite sur un formulaire papier (en annexe de l'accord).

La période d'absence dans le cadre de cet accord ne modifie en rien les droits et ancienneté du salarié bénéficiaire.

Donateurs

Tous salariés désirant s'inscrire dans cette démarche d'entraide et qui a acquis suffisamment de jours de congés. Cela sur une base de volontariat anonyme via le formulaire de don qui est en annexe de l'accord.

Quoi donner ?

- CP correspondant à la 5ème semaine, acquis et non consommé,
- Jours de disponibilité,
- Jour dans le CET.

LE FOND DE SOLIDARITE

Tous les jours donnés iront sur un fond de solidarité mutualisé. Celui-ci sera décrétement au fur et à mesure des besoins.

UN COUP DE POUCE DE SEGULA

Il faut aussi savoir reconnaître quand il y a des choses positives chez Segula, et pas seulement souligner uniquement les problèmes.

Afin de lancer le système, dès la signature de l'accord, la direction provisionne le fond de solidarité de 30 jours (et malheureusement pour une famille, nous avons déjà un besoin).

Segula abondera aussi à cette solidarité entre salariés de SMA à raison de 50%. Pour deux jours donnés, Segula en ajoutera un, cela jusqu'à ce que le fond atteigne 160 jours.

Un geste généreux.

COMMUNICATION

Suite à la signature de l'accord et tous les ans, une communication sera faite

par Segula vers tous les salariés de SMA.

Une commission de suivi de l'accord sera réunie tous les 6 mois, pour faire le point avec une information au CE et ensuite aux salariés via les PV de réunions.

Nous vous ferons aussi des points réguliers dans le CFE-CGC NEWS SMA.

ET DEMAIN ?

Demain, nous espérons que beaucoup d'entre vous participeront à cet élan de solidarité que nous avons pu initialiser chez SMA.

Une réflexion à avoir :

Prévenir le harcèlement moral...

M^e Rodolphe Olivier, avocat associé chez Francis Lefebvre, a fait le point sur de nombreux arrêts importants en matière de harcèlement moral. Nous en résumons ici, en le remerciant, les principaux points.

En juin, la Cour de cassation a rendu une salve d'arrêts importants sur ces questions du harcèlement moral. Les apports les plus significatifs tiennent en particulier aux modifications apportées en matière de preuve (arrêt du 8 juin 2016) et à l'intérêt, pour ne pas dire à la nécessité, pour l'employeur, de déployer les moyens nécessaires pour prévenir ce harcèlement (arrêt du 1er juin 2016).

Qu'entendre par harcèlement moral ?

L'article L 1152-1 du Code du travail stipule "qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel".

Par ailleurs les articles L 1152-2 et L 1152-3 précisent que :

"aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière

de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés".

Par ailleurs, "toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152-1 et 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul".



Rôle préventif de l'employeur

Depuis le 28 février 2002 (n°00-11793) l'employeur est tenu, à l'égard de ses salariés, par une obligation de sécurité de résultat. Sa responsabilité peut être mise en cause lorsque le salarié est

Et si demain, mon enfant ou mon conjoint avait un grave problème de santé, serais-je heureux de pouvoir rester auprès de lui ?

Si votre réponse est OUI !

SOYEZ SOLIDAIRE ! DONNEZ !

Nous espérons qu'aucun d'entre nous n'auras jamais de problème grave de santé au sein de sa famille ; et que très peu de personnes utiliseront ce fond.

Malheureusement, nous savons qu'il y a des besoins.

NOUS COMPTONS SUR VOTRE GENEROSITE !

exposé à un risque avéré d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité.

Mais par un arrêt "Air France" du 25 novembre 2015 (n°14-24444), la Cour de cassation a exclu que la responsabilité de l'employeur puisse être recherchée, s'il démontre avoir pris toutes les mesures visées aux articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail.

Un arrêt rendu le 1er juin 2016 (n°14-19702), adoucit le principe : "Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L.4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser".

Les mesures visées à l'article L 4121-1 du Code du travail comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.