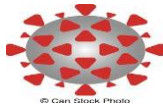


09/05/2020

## Réunion du Comité d'Etablissement

**Du 5 mai 2020**

### COVID servair 1



**Pas de nouveaux cas constatés par rapport au précédent Comité.**

En tout il y a eu 20 cas de Covid

4 salariés étaient toujours hospitalisés

### **INTERVENTIONS CFDT**

La CFDT est intervenue d'une part quant à la confusion entre 2 convocations du Comité du 5 Mai, l'une ordinaire l'autre extraordinaire, tout cela le même jour et à la même heure... pas très sérieux.

D'autre part sur les deux courriers adressés par la CFDT développant les règles liées à l'organisation matérielle et des débats pour les sessions de CE par téléconférence. Dans le second courrier, la CFDT a demandé que soient fournis les documents à l'avance et par écrit surtout lorsqu'il s'agit de chômage partiel ! Plusieurs questions quant à l'activité partielle, sa prise en compte et jusque quelle date ?

Le président répondit qu'il avait fait une demande **jusqu'en septembre 2020.**

Une activité de 14 vols jours

-5 longs-courriers

-6 moyens-courriers

- 2 à 3 cargos

Le CA actuel était de 750 000 € sur 13 millions Prévus (éléments strictement économiques dont la comparaison est à pondérer du fait d'une situation mondiale et nationale hors du commun tous secteurs confondus).

### Oui mais

La CFDT est intervenue et interrogé la Direction d'établissement à savoir notamment si les « frais de siège » sont toujours prélevés ou gelés ? **Les « frais de siège » sont toujours prélevés à hauteur de 4 % de la masse (ce qui laisse place à toutes les réflexions).**

### Règles de sécurité et sanitaire

La CFDT est à nouveau intervenue, comme en avril, quant au fait que lors l'entreprise « recalait » à l'entrée de l'établissement tout salarié étant **au-dessus de la norme de température !!!**

**Pour la CFDT Il s'agit d'une sanction disproportionnée par rapport à un élément de santé !**

**il y a un problème RGPD** « *Le RGPD accorde un droit d'accès aux salariés sur leurs données personnelles. Ils peuvent donc les consulter, les rectifier et s'opposer à certaines informations*

s'ils ne sont pas nécessaires à la nature de la tâche »

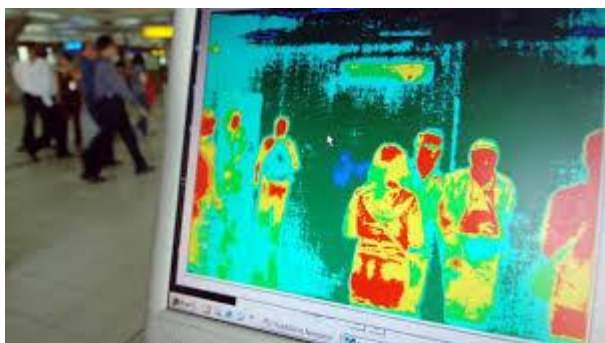
(fichiers informatique construit par l'employeur sans l'accord du salarié des fiches DUER (DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES réponse de la Direction : « en cours de finition »

de même, le Règlement intérieur.

Les notes de service à caractère général et permanent lorsqu'il existe un règlement intérieur, qui portent prescriptions générales et permanentes dans les matières qui relèvent du règlement intérieur sont considérées comme des adjonctions à celui-ci et prennent le même processus d'information et de consultation du Comité

Un employé qui craint d'être contaminé par le coronavirus doit le signaler à son employeur.

**Mais selon la Cnil, il est interdit aux employeurs "d'obliger leurs employés à transmettre chaque jour à leur hiérarchie des relevés de température"**



Sur la prise de température à l'entrée et nous avons demandé à la direction si elle avait fait quelque chose. C'elle-ci nous a répondu par la négative et qu'elle est en train de réfléchir pour la mise en place d'une ou plusieurs caméras thermiques avec un sas et différents flux d'entrée. Faut-il rappeler (précité ci-dessus) que la CFDT a

déjà signifié que cela constitue un dispositif illégal et non réglementaire ???.

Faut-il rappeler, qu' en l'état du droit, et sauf à ce qu'un texte en prévoit expressément la possibilité, **il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés.** Il leur est de même interdit de mettre en place des outils de captation automatique de température (telles que des caméras thermiques). Les prises manuelles de température à l'entrée d'un site et sans constitution d'un fichier ni remontée d'information ne sont en revanche pas soumises à la réglementation sur la protection des données personnelles. La CNIL renvoie sur ce point aux recommandations de la direction générale du travail.

### Bons d'achats



La secrétaire Adjointe a demandé à ce que soit mis à l'ordre du jour la possibilité de donner un bon d'achat cumulatif « 1 er mai, fête des pères, des mères, paques etc..... L' UNSA allait dans ce sens à la SORTIE des NAO 2020 et de son protocole « dixit de « CLOTURE et non de DESACCORD !!!) en s'exprimant comme suit « Voir comment les trésoreries des différents CE, qui possèdent des fonds et qui ne peuvent plus s'en servir car toutes les activités sont arrêtées, peuvent être reversées aux salariés. Le rôle des CE étant de faire du social, il est de leur devoir, sur un

budget de 6 mois, de répartir ces fonds aux salariés ».

Simple opération électorale, construction reprise par la secrétaire adjointe ex Cgt passant au grade de S E (sans étiquette )

A la CFDT nous croyons qu' il aurait été plus responsable de contester le Prélèvement à la source fait par la Direction au Comité ( voir TRACT cfdt 2/04/20 sur notre site )

En ce qui concerne les bons d' achats revenant *de facto* en gestion de la Commission Loisirs et Culture en terme de propositions ce qui va de soi et sans aucune contestation possible puis présenté au bureau et mis à délibération de la Session de CE, seul organe décisionnaire à la majorité des voix :

**Petit bémol, sauf que cette Commission n'existe pas !!!!**

**Attention au remake PAC CENTRE !!!!!**

**Ce qu'il faut savoir sur les CE et les bons d' achats :**

Pas de bons d'achat pour les CSE selon l'Urssaf

**L'exemple d'un CE voulant bien faire pour la Saint Valentin**

Il a par exemple été jugé, par la cour d'appel de Paris dans un arrêt du 25 octobre dernier, que la prise en charge, par l'un des CE de la société Feu vert, d'une partie des notes de restaurant acquittées par les salariés à l'occasion de la Saint Valentin et l'octroi de cadeaux ou de bons d'achats à l'occasion de la fête des salariés et d'un cadeau à l'occasion de la fête de Pâques constituaient des avantages en nature devant être

soumis à cotisations. Certains élus l'ignorent ou l'oublient parfois, les exonérations de cotisations sociales dont bénéficie le CSE au titre des activités sociales et culturelles (ASC) reposent essentiellement sur des tolérances administratives. Par voie de conséquence, si l'on veut pouvoir en bénéficier et éviter tout redressement Urssaf, il ne faut surtout pas sortir des clous et appliquer à la lettre le cadre de ces tolérances. On dit d'ailleurs que ces tolérances sont d'interprétation stricte.

La liste des événements est limitative. Cela signifie notamment qu'il faut respecter la liste des événements (fête des mères, des pères, Noël, Sainte-Catherine, etc.) à l'occasion desquels un bon d'achat peut être offert aux salariés et éviter de s'inventer de nouveaux événements, bannir toute prise en charge de certaines de leurs dépenses personnelles, etc. A défaut, l'Urssaf analysera la prestation délivrée comme un avantage salarial devant, en application du code de la sécurité sociale.

**Dont acte, les calculs électoraux ne doivent pas porter préjudice au CSE futur par une dette liée à un redressement URSSAF, ce qui par voie de conséquence serait particulièrement préjudiciable à l'ensemble des salariés ! La CFDT sera toujours en faveur de mesures sociales et salariales mais pas au péril du collectif.**

**CFDT, des choix, des actes et un peu de responsabilité !**

**Chômage partiel, morceaux choisis :**

Selon les remontées de salariés, certains « managers » verseraient dans la désinformation lors de leur communication verbale. C'est notamment le cas en Prestations/Production ou le



RUP signifierait aux salariés que « vous restés à la disposition de l'entreprise même pendant les périodes de chômage partiel et il vous est interdit d'avoir une activité extérieure ! »

Intimidation ou méconnaissance ?

La CFDT rappelle que le chômage partiel constitue une suspension du contrat de travail du salarié. Dès lors, il n'y a donc plus de lien de subordination ! et cela vaut également pour les élus... Les salariés n'ont pas de comptes à rendre lorsqu'ils sont hors de leurs jours de travail programmés.

De même, ce RUP annonce aux salariés présents « nous allons passer de 7 à 6 jours de travail sur un cycle de 6 semaines ! ». Nouveau problème, le CE n'a ni été informé et donc encore consulté sur cet élément ! Paroles malheureuses qui constituent un délit d'entrave M. le RUP.

Retrouvez nous sur  
[WWW.cfdtservair.fr](http://WWW.cfdtservair.fr)

Ce que voudraient ces « managers » c'est que les salariés soient disponibles à toute heure pour venir travailler au pied levé ! Et les plannings, on en fait quoi ??