



Sécurité Industrielle

Sécur'infos

Janvier 2014, n° 16



La sécurité du point de vue syndical : contestation et proposition, action et négociation.

Bonne Année de Lutte 2014 !

En cette période, où il est de tradition de présenter ses vœux pour l'année qui s'annonce, la CGT Sécurité Industrielle souhaite adresser à l'ensemble des salariés de notre entreprise ainsi qu'à leurs familles et à leurs proches tous ses vœux de bonheur, de santé et de prospérité pour cette année 2014, nos pensées vont aussi envers les salariés qui se battent pour défendre leurs emplois et ceux qui les ont perdu.

Mais au-delà du rituel, c'est à l'engagement et à l'action que nous vous invitons. 2013 a été une année de régression sociale sans précédent et sans qu'il y est une véritable opposition syndicale, les majoritaires étant trop occupés à écouter les éternelles blablateries de la direction et /ou à défendre leurs intérêts personnels.

2014 s'annonce comme une année décisive pour l'avenir de l'ensemble du Personnel qui pourront exprimer leur ras le bol à l'occasion des élections professionnelles. Il est grand temps de retrouver toutes les valeurs qui nous ont fait choisir ce métier afin de nous redonner la motivation, la reconnaissance et l'envie de travailler...tout simplement !!!

Agir ensemble, collectivement, pour construire un avenir meilleur à chacun d'entre nous, n'est pas un vœu, mais une invitation à prendre vos affaires en main.

ON NE PEUT PAS LUTTER PAR PROCURATION !

La CGT vous invite, à vous interroger sur la place que doit prendre chaque salarié, dans la défense de ses propres intérêts.

Ou bien chacun s'implique de façon citoyenne dans le mouvement social, ou bien nous laissons la voie libre à notre Direction et nos adversaires, pour pousser toujours plus loin leur politique anti sociale.

Pour avoir perdu le sens de l'action collective, pendant trop longtemps, nous pouvons mesurer quotidiennement, les conséquences de l'individualisme, du chacun pour soi, en terme de perte d'acquis sociaux, individuels ou collectifs.

En cette nouvelle année, nous vous invitons à méditer le propos du résistant Stéphane Hessel, qui dans son ouvrage « indignez-vous ! », écrit :

« La pire des attitudes, c'est l'indifférence, dire « je n'y peux rien, je me débrouille ». En vous comportant ainsi, vous perdez l'une des composantes essentielles de ce qui fait l'humain. Une des composantes indispensables : la faculté d'indignation et l'engagement qui en est la conséquence »

Indignez-vous, certes, mais aussi, lutez !!!

En 2014, la CGT Sécurité Industrielle continuera d'accomplir au mieux sa mission, avec toujours comme objectif de veiller à maintenir et améliorer vos conditions de santé, de sécurité au travail et de défendre vos intérêts. Nous vous invitons à nous rejoindre pour que tous ensemble nous construisions un syndicalisme d'avenir.

Nous organisons une Assemblée Générale avec les salariés de l'entreprise le 22 Janvier 2014 de 10h00 à 12h00 à L'union départementale des BDR 23, boulevard Charles Ne-delec 13003 Marseille.

Saïd BENFRIHA
Délégué Syndical CGT

Alain LUCAS
Elu CGT CE/DP

Unité Economique Sociale – UES

Un évènement discret se passera dans les prochains jours : nous saisirons le Tribunal d'instance pour faire reconnaître une Unité Économique et Sociale (UES) regroupant les sociétés :

- Sécurité industrielle (SI)
- Société Phocéenne Intervention (SPI)

Pour la CGT, faire reconnaître l'existence d'une Unité Économique et Sociale (UES), autrement dit l'existence d'un groupe de structures économiques distinctes mais étroitement imbriquées dans leur fonctionnement et leurs relations économiques, c'est permettre à des salariés doté d'institutions représentatives d'accéder à un partage d'informations plus large.

Le comité central d'entreprise d'une UES détient plus de pouvoir en matière de consultation sur les comptes et la stratégie de l'entreprise qu'un comité de groupe ou qu'un comité d'entreprise simple, qui n'a droit qu'à une simple « information ».

Cette nouvelle structure est notamment nécessaire pour obtenir plus de visibilité sur les mobilités de personnels et les transferts financiers entre les différentes sociétés. La direction de Sécurité Industrielle à contester comme à son habitude dès qu'il s'agit d'introduire dans l'entreprise plus de droits pour les salariés, la demande de création d'une UES. Nous vous tiendrons informés de la suite en cas de procès.

Dossier Unité Economique Sociale

L'unité économique et sociale (UES) est le nom que l'on donne à plusieurs sociétés juridiquement distinctes mais présentant des liens étroits et considérées comme une seule entreprise pour l'application du droit du travail et plus particulièrement de la législation sur la représentation du personnel.

A l'origine, cette notion a été appliquée pour déjouer certaines pratiques visant à morceler les entreprises pour échapper à la mise en place d'institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise ou délégué syndical).

Par la suite, les tribunaux ont jugé qu'ils pouvaient recourir à cette notion hors toute circonstance frauduleuse.

La notion d'UES a ensuite été reconnue par le législateur à partir de 1982

1. d'abord pour imposer un comité d'entreprise au niveau d'une UES,
2. mais également dans le domaine de la santé au travail,
3. dans le domaine de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise,
4. Pour l'intéressement et la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise, on peut considérer l'UES en tant que groupe constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques est potentiellement visée par l'article L3344-1 du CT.

Importance de la reconnaissance d'une UES

Outre les droits légaux précités liés à la reconnaissance d'une UES, la jurisprudence a eu l'occasion d'étendre les obligations des employeurs sur le périmètre d'une UES :

- *L'UES est un périmètre de réintégration d'un salarié* "Lorsqu'il existe un groupe de personnes morales ou physiques constitutif d'une seule entreprise, ce qui est le cas en particulier lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, le périmètre de réintégration d'un salarié protégé s'étend à toutes les personnes juridiques constituant ce groupe".
- *L'UES est le périmètre sur lequel un salarié peut rechercher une personne qui l'assiste lors d'un entretien préalable à licenciement.*

- ***L'UES est le périmètre sur lequel s'apprécie la validité d'un plan*** social dans le cadre de l'article L1233-61 du Code du Travail en particulier la recherche de reclassement des salariés dont les postes sont supprimés doit être faite sur le périmètre de l'UES. Il est donc particulièrement important de faire reconnaître une UES en cas de difficultés économiques d'une des entités la composant.
- ***La reconnaissance d'une UES est dite « absolue »***: Elle vaut pour toutes les institutions représentatives du personnel et toutes les conséquences de droit établie par la jurisprudence. ***La reconnaissance d'une UES emporte donc la modification obligatoire des institutions représentatives du personnel sur son périmètre.***
- ***« Les conséquences de droit » de la reconnaissance d'une UES sont cependant limitées aux dispositions légales et jurisprudentielles précitées essentiellement, parce qu'une UES n'a pas de personnalité morale.***

En particulier une UES ne peut être coemployeur :

Il ne résulte pas de la reconnaissance judiciaire d'une UES que les différentes sociétés qui la composent sont coemployeurs des salariés de l'une d'elles :

Les accords préexistants dans chacune des entités de l'UES ont leur vie propre en particulier l'accord conclu au sein d'une société ne peut pas être étendu automatiquement à une autre société par la reconnaissance d'une UES. Il va falloir négocier un nouvel accord sur le périmètre UES pour étendre les avantages en cause.

- ***La notion « à travail égal, salaire égal » est conditionnelle au sein d'une UES***

La notion « à travail égal, salaire égal » ne peut s'appliquer au sein d'une UES que si l'on parle d'un même établissement ou de plusieurs établissements couverts soit par une même loi, soit par une même convention collective, soit par une convention ou un accord collectif commun. Donc soit on constate l'existence de dispositions législatives ou conventionnelles prévoyant les mêmes composantes de rémunération, soit il faut les négocier au niveau de l'UES.

Il en est de même de la notion « d'égalité de traitement » l'avantage ne peut être rétroactivement octroyé aux salariés qui n'en bénéficiaient pas même si un accord signé au sein de l'UES a depuis lors rétabli l'égalité de traitement entre tous les salariés d'une UES;

- ***La permutabilité des salariés au sein des UES n'est pas automatique***

L'accord reconnaissant une UES n'entraîne pas automatiquement le transfert du contrat d'un salarié d'une entreprise à une autre entreprise comprise dans son périmètre, SAUF si cet accord le prévoit.

La mise à disposition d'une autre société du périmètre de l'UES proposée à un salarié ***s'analyse donc en une modification du contrat de travail*** et non un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié est en droit de le refuser quand bien même sa fiche de paie serait toujours émise par la société initiale.

UES ou Comité de groupe : un choix stratégique...

Lors des restructurations, les partenaires sociaux sont souvent confrontés à un choix concernant les nouvelles institutions représentatives du personnel. Présentés souvent comme des alternatives, l'UES et le Comité de groupe peuvent coexister et se compléter, un groupe peut faire partie d'une UES comme des UES peuvent former un Comité de groupe.

Information :

A partir de Janvier nous publierons notre propre compte rendu de réunion Comité d'entreprise, bien qu'il soit déjà contesté par les membres du CE et la Direction avant même sa mise en place.

En termes d'information économique, il faut avoir à l'esprit les distinctions suivantes :

- Informations économiques générales : en pratique, le niveau d'information est supérieur au sein de l'UES. En effet, il est possible d'obtenir un détail par filiale au niveau de l'UES, ce qui est souvent difficile dans les comités de groupe.
- Informations économiques spécifiques (Consultation de la direction avant le lancement des projets de réorganisation et autres) : la consultation de l'UES est quasi systématique, ce qui n'est pas le cas du comité du groupe.
- Négociation d'accords : L'UES est l'échelon de négociation.

UES	Comité de groupe
Constitué par décision des entreprises (négociation) ou par décision de justice	Mise en place obligatoire par la négociation. Sinon, décision d'un tribunal.
« Une unité économique et sociale regroupe des entités juridiques distinctes qui se caractérisent, d'un point de vue économique, par la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre défini ainsi que par la similarité ou la complémentarité des activités déployées et, d'un point de vue social, par une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire, par exemple, par une certaine permutabilité des salaires ». (Cass. 28/10/97 96-602351D, 18/07/00 99-60353)	Est constitué par une entreprise dominante qui contrôle une ou plusieurs autres entreprises ou une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital. Est constitué par une entreprise dominante qui contrôle une ou plusieurs autres entreprises ou une entreprise qui exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital.
Périmètre défini par le droit social	Périmètre défini par le droit comptable
L'unité économique étant acquise, l'unité sociale doit être établie par plusieurs critères tels que : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une politique salariale unique ➤ Les mêmes perspectives de travail ➤ Des avantages sociaux identiques ➤ Un seul service paie commun à plusieurs entreprises ➤ Règlements intérieurs identiques, etc. En revanche, si l'unité économique n'est pas établie, il est inutile de rechercher l'unité sociale (Cass. 05/12/85 84-60994)	Un CE peut demander son inclusion dans un Comité de Groupe.
Se constitue uniquement d'entreprises, qui peuvent être de différentes formes juridiques (à l'exception des établissements)	Idem

*Cass. = Cassation

*CE = Comité d'entreprise

*UES = Unité Economique et Sociale

Président désigné par mandat	Président = dirigeant de l'entreprise dominante
Pas d'activité économique propre	Peut avoir une activité économique
Plusieurs Conventions Collectives possibles	Idem
Déterminé par l'accord en ce qui concerne les OS. Contrôle du fonctionnement de l'UES par les entreprises + – informelle. Nombre de membres = CE ou CCE	Accord de fonctionnement négocié avec les OS. Pas de représentants syndicaux prévus. Nombre de membres ne peut être supérieur à 30 ni au double des entreprises le constituant, dotées d'un CE.
Les entreprises facturent leurs services entre elles aux tarifs du marché	Pas de prescription en la matière.
Aucune limitation aux dimensions des entreprises (à partir de 0)	Idem
Modification du périmètre = avenant à l'accord ou décision du Tribunal d'instance	Idem
Le périmètre de l'UES devient celui de la mise en place du Comité Central d'Entreprise (du Comité d'Entreprise, ou DP si effectifs insuffisants) + délégués syndicaux	Le Comité de groupe s'ajoute aux instances existantes et ne modifie pas leur fonctionnement.
Les CE inclus dans le périmètre de l'UES conservent leurs prérogatives dont la possibilité de nommer un expert-comptable (Cass. 28/11/07 06-12.977)	Idem
Il s'agit d'un CE ou CCE, il doit être consulté en tant que tel.	Aucune obligation de consultation du comité de groupe. Il est destiné à recevoir des informations économiques et financières concernant le groupe. Il a été conçu comme un lieu d'échange et de discussions sur la situation et la stratégie du groupe.
L'UES ne se substitue pas au comité de groupe. Un groupe pourrait faire partie de l'UES.	Le Comité de Groupe peut regrouper des UES. Il peut avoir des Comités de sous-groupes.
Si elle est souvent demandée par les IRP, qui désirent à juste titre avoir une vision globale des activités économiques, il faut se méfier de la limitation des lieux de débats qui peut en découler. Autrement dit, l'UES ne doit pas se substituer aux CE des sociétés constituantes, et diluer les prérogatives et responsabilités des uns et des autres.	Pas de risque à ce niveau.
La base jurisprudentielle évolue et risque d'évoluer à nouveau. La « loi Fillon » de 2004 inverse la hiérarchie des textes conventionnels. Les délégués syndicaux désignés dans le cadre de l'UES pourront-ils négocier des accords adaptant l'application des termes de plusieurs accords de branche aux particularités de l'UES ?	Le Comité de groupe n'a pas le pouvoir de négocier en ce sens.

*DP = Délégué du personnel

* OS = Organisation Syndical

*CCE = Comité Central d'entreprise

Rodez 19 jours de grève pour la PC Sécurité de Incendie



Les représentants de l'intersyndicale CFDT-FO-CGT de la PC Sécurité maintiennent la grève.

Avant les fêtes de fin d'année, l'intersyndicale CGT, FO, et CFDT sécurité incendie de l'hôpital Jacques-Puel à Rodez avait lancé un mouvement de grève. Cette décision a été prise suite à l'annonce de la direction de l'hôpital de changer les effectifs des équipes chargées de la sécurité incendie. 60% de l'équipe serait composée d'employés du secteur privé tandis que les 40% restant serait représentée par du personnel public. Cette annonce, mettant en danger les emplois du service public, a été l'élément déclencheur de ce mouvement de contestation. «Nous avons réagi car nous ne sommes pas le seul service pénalisé et cela entraverait le bon fonctionnement de l'hôpital», déclare le représentant CFDT dans l'intersyndicale.

«Il faut réagir»

Ainsi, l'intersyndicale CFDT, CGT et FO du PC Sécurité poursuit la grève pour sa dix-neuvième journée consécutive. Les revendications des équipiers et de l'intersyndicale sont simples: ils voulaient retrouver la parité entre les secteurs public et privé avant le 1er janvier 2014 (50% public, 50% privé), être placés sous la responsabilité du directeur ou d'un directeur adjoint sans délégation, et prendre en charge des opérations qui devraient leur être attribuées mais qui restent actuellement sous-traitées. Ces points étaient évidemment abordés dans un souci de qualité du service sécurité.

La direction de l'hôpital ne s'étant pas manifestée durant la période de fêtes, l'intersyndicale a renvoyé un courrier lundi dernier dans lequel il est proposé un compromis entre les diverses propositions à savoir une garantie du retour de la parité public/privé ferme et définitive au 1er mai 2014.

Les autres objectifs restent inchangés ce jour. Le mouvement de grève, encouragé par de nombreux autres services de l'hôpital, ne faiblit pas et gagne en notoriété chaque jour. «Ce qui nous impacte, insistent les représentants de l'intersyndicale, impacte les autres services. Il faut réagir. Il s'agit de sécurité, le danger est grand si les moyens de travailler à celle-ci ne sont pas mis en œuvre. Le problème ne date pas d'aujourd'hui, mais jusque-là, personne n'a réellement pris la mesure de la situation.»

Travail sur la voie publique

Il est interdit sauf autorisation du Préfet

Article 3 de la Loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité :

- « Les agents exerçant une activité mentionnée au 1° de l'article 1er ne peuvent exercer leurs fonctions qu'à l'intérieur des bâtiments ou dans la limite des lieux dont ils ont la garde.
- A titre exceptionnel, ils peuvent être autorisés, par le préfet du département ou, à Paris, par le préfet de police, à exercer sur la voie publique des missions, même itinérantes, de surveillance contre les vols, dégradations et effractions visant les biens dont ils ont la garde. »
- 1° de l'article 1er : « la surveillance humaine ou la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité ou le gardiennage de biens meubles ou immeubles ainsi que la sécurité des personnes se trouvant dans ces immeubles ; ».

A suivre Notre dernier tract concernant les Négociation Annelle Obligatoire (N.A.O)

Le saviez-vous ???

Si vous êtes convoquée à un entretien préalable vous avez la possibilité d'être assisté par un représentant CGT, pour cela contactez-nous dès la réception du courrier aux numéros ci-dessous.

Syndi-Quoi ?

Heureusement, le système n'oblige personne à se syndiquer. Pourtant, de temps à autre les choses évoluent d'un seul bloc soit dans toute l'entreprise, soit dans toute la profession. On peut prendre deux exemples : au siècle dernier existaient les heures d'équivalence. C'était des heures effectuées mais sans être payés. Elles ont disparues dans la profession au moment de la naissance de notre Convention Collective en 1985.

Plus proche de nous, une indemnité pour les heures de nuit a été mise en place en juin 2002 (10 % entre 21 et 6 heures). **Nous avons tous bénéficié de ces évolutions favorables.**

Pourtant qu'est-ce qui permet ces avancées ? Ce sont les négociations permanentes entre les syndicats de patrons (USP, SNES, SESA, ...) et les syndicats de salariés (CGT, CFTC, CFDT, CGC, CGT-FO, UNSA,...). **Pour mémoire Sécurité industrielle est adhérente à l'USP, syndicat affilié au MEDEF.**

Pourquoi cela progresse si lentement ? Escargot ou tortue, parce que côté salariés, on attend que cela se passe.

Leurs syndicats sont faibles. Les collègues de la profession les laissent les représenter **SANS CONTRÔLER** ce qu'ils font. Certains acceptent les miettes données par les patrons et vous les connaissez. Mais jusqu'à quand accepter les miettes ?

Avoir un syndicat plus fort c'est l'implication de tous les salariés.

À bon entendeur, ...

Site Internet : <http://cgtsi.e-monsite.com> ou sur Facebook Cgt SI

Numéros et liens utiles :

Benfriha Saïd

Délégué syndical CGT

cgt.securite-industrielle@hotmail.fr

Port : 06.62.15.06.52

Lucas Alain

Élu CGT comité d'entreprise

Lucas.alain.lucas@gmail.com

Port : 07.81.34.41.01

Mr Gaubert Régis

Inspection du travail 14^e section

Réception du Public : LUNDI matin sur R.D.V

Renseignements tél. : LUNDI après-midi

dd-13.inspection-section14@direccte.gouv.fr

TEL : 04.91.57.96.36

Pour un syndicalisme de conquête, de lutte et solidaire, je me syndique à la **CGT**

Nom :Prénom.....

Adresse perso :

Téléphone perso :Mail.....

Contactez le délégué syndical CGT Saïd BENFRIHA : 0662150652

ou le représentant CE/DP Alain LUCAS : 0781344101
