

REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
Réunion du 20 juin 2018
COMPTE RENDU N° 6

Etaient présents :
Valérie AMIANT
Pierre GORCE

TITULAIRES
Mr PERDRIAUD

1er Collège
UNSA

SUPPLEANTS

1er Collège

TITULAIRES
Mme BOURDILLEL
Mr CHEVIET
Mr ZOUAOU
Mr PEREIRA

2ème Collège
CFE-CGC
CFE-CGC
CFDT
UNSA

SUPPLEANTS
Mme DAHYOT
Mr FELIERS
Mr PRIEUR
Mme LE PENNUEN

2ème Collège
CFE-CGC
CFE-CGC
CFDT
CGT

ASSISTANT SYNDICAL
/

REPRESENTANT SYNDICAL (invité)
/

ABSENTS EXCUSES :

TITULAIRES
/

1^{er} Collège
/

SUPPLEANTS

1^{er} Collège

TITULAIRES
Mr MEERSCHOUT
Mme GENEVOIS

2ème Collège
CGT
CGT

SUPPLEANTS
Mme DUWQUET

2ème Collège
CGT

ASSISTANT SYNDICAL
Mr GOURIER

UNSA

REPRESENTANT SYNDICAL (invité)
Mr NADEAUD

UNSA

QUESTION CFE-CGC

Question 1. Quelle est la majoration pour les heures de ronde piscine effectuées le weekend ? Plus généralement, les heures excédentaires mensuelles sur Frep sont-elles majorées ?

Réponse :

- Ronde dans le cadre de l'astreinte :

Les heures sont rémunérées par la prime R66 pour le samedi (18.31€) et par la prime R67 pour le dimanche et les jours fériés (36.62 €).

- Ronde hors astreinte :

L'ensemble des heures effectuées sont rémunérées par majoration (50 % le samedi et 100 % le dimanche et les jours fériés).

Concernant les heures excédentaires, elles sont majorées la nuit à 50 %, le samedi à 50 %, le dimanche et les jours fériés à 100 %.

QUESTIONS UNSA

Question 1. Pouvez-vous nous lister les congés supplémentaires légaux des mères de famille et des jeunes de l'article 36.1 de la convention collective, et leur condition d'attribution ?

Réponse : L'article L3141-9 du code du travail indique que **les femmes salariées de moins de vingt et un ans** au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 (le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.)

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Le congé pour enfant malade : Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de :

3 jours par an, en général,

5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

Le congé de présence parentale est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales (donc, notamment, âgé de moins de 20 ans), est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail du salarié est suspendu. La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Travail des jeunes : Sur autorisation de l'inspecteur du travail, le travail des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires est possible :

- pour des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement ;
- pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables ou non et à la condition que les intéressés disposent d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances.

Question 2. Y a-t-il des dispositions particulières prises par DALKIA sur les repos complémentaires accordés aux handicapés ?

Réponse : Dans le cadre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou de renouvellement, une demi-journée est accordée pour effectuer sa visite chez le médecin et une demi-journée accordée pour le dépôt de son dossier à la MDPH.

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis.

Question 3. Pouvez-vous nous définir les critères d'un réfectoire ?

Réponse : La convention collective nationale définit en son article 25.2 ce qu'est un réfectoire.

C'est un local isolé des lieux de travail et réservé à cet usage dont les parois et les sols sont imperméables, aéré, éclairé et convenablement chauffé pendant la saison froide, pourvu de sièges et tables en nombre suffisant, et comportant un système de réchauffage des aliments, un réfrigérateur et les moyens de faire la vaisselle.

La législation exige lorsqu'il y a au moins 25 salariés, un local isolé contenant :

- un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons ;
- une installation permettant de réchauffer les plats ;
- un robinet d'eau potable (fraîche et chaude) pour 10 personnes ;
- des chaises et de tables en nombre suffisant.

Question 4. Pouvez-vous nous définir les critères pour un restaurant d'entreprise ?

Réponse : Un restaurant d'entreprise propose un service de repas pris hors domicile, pour les salariés d'une ou plusieurs entreprises. Ce service peut être assuré en direct par l'employeur, sous-traité à un gestionnaire de service spécialisé.

Le restaurant d'entreprise délivre des repas à tous les salariés quel que soit leur contrat. Il peut être situé dans les locaux internes ou externes de l'entreprise et est composé de trois zones distinctes :

- le back office : cuisine, zones de stockage,
- le front office : zone de distribution des repas,
- la salle à manger dans laquelle les usagers peuvent prendre leur repas.

Du personnel est présent dans le restaurant d'entreprise afin d'assurer l'ensemble des étapes nécessaires à la délivrance des repas. La taille de l'équipe du restaurant est adaptée en fonction du nombre de couverts à servir et du type de repas proposé.

L'employeur participe au repas du salarié.

L'employeur prend à sa charge une partie du prix du repas. Le plus souvent, il s'agit d'une partie ou totalité des frais fixes d'un repas c'est-à-dire ceux liés au fonctionnement du restaurant (non alimentaires).

L'employeur reste décisionnaire sur sa politique de subvention du repas de ses salariés.

PROCHAINES RÉUNIONS

JEUDI 26 JUILLET 2018

MARDI 4 SEPTEMBRE 2018

VENDREDI 28 SEPTEMBRE 2018

MERCREDI 31 OCTOBRE 2018

VENDREDI 30 NOVEMBRE 2018

VENDREDI 21 DECEMBRE 2018