

LES SALARIE-ES ONT, ENCORE, DES DROITS !

CONDUENT

Lors de nos distributions de tracts des 11 et 25 avril, vous avez été nombreuses et nombreux à nous interpeller sur vos droits en matière de temps de travail, de pauses et sur la non reconnaissance de vos qualifications sur votre feuille de paie etc...etc..

Nous apportons ici des réponses écrites aux principales questions posées, afin que chacune, chacun d'entre vous ait les informations utiles pour mieux connaître vos droits : ce qu'on est obligé d'accepter et ce qu'on peut refuser, et, ce qu'il faudra améliorer au plus vite !

L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Elle permet à un Employeur de mettre en place des semaines de haute activité et de basse activité de façon à lisser ses commandes, ses flux téléphoniques....

Dans le secteur des centres d'appels, lorsque la semaine de travail s'effectue sur 5 jours, les semaines de haute activité sont souvent plafonnées à 40 heures.

LE DELAI DE PREVENANCE, QUE DIT LA LOI ?

Dans quel délai les salariés sont-ils informés des changements de durée ou d'horaires de travail ?

Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.

Ce principe d'ordre public est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- Si l'aménagement du temps de travail est mis en place par accord collectif, il appartient à ce dernier de prévoir les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail. **A défaut de stipulations dans l'accord, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours,**
- Si, en l'absence d'accord, l'aménagement du temps de travail est mis en place sur décision de l'employeur, les salariés devront être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

Ce que dit SUD

La Direction du site de Roubaix ne peut donc légalement prévenir les salarié-es d'un passage en semaine de haute activité seulement 48 heures ou 72 heures à l'avance !

COMMENT SONT DECOMPTEES LES HEURES SUPPLEMENTAIRES, QUE DIT LA LOI ?

Les principes d'ordre public

S'agissant du décompte et du paiement des heures supplémentaires effectuées en présence d'un aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, le code du travail fixe les principes suivants, qui sont d'ordre public :

- les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence appliquée dans l'entreprise (période fixée, dans les limites mentionnées précédemment, par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur),
- si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures,
- si elle est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

Ce que dit SUD

L'annualisation du temps de travail est donc un système perdant-perdant pour les salarié-es qui doivent effectuer des semaines de travail à rallonge (et jusqu'à 12 semaines consécutives possibles selon la loi) et qui, en plus, perdent le bénéfice du paiement de ce temps supplémentaire en heures majorées !

QUEL EST LE TEMPS DE PAUSE POUR UNE JOURNEE DE 7 HEURES TRAVAILLEES ?

La Convention Collective des Prestataires de Services, à laquelle CONDUENT est rattaché précise dans un Avenant du 20 juin 2002 Article 6 :

« *Les séquences de travail ne peuvent être supérieures à 3 heures de travail effectif.*

Au choix de l'employeur et en fonction des séquences de travail, une pause obligatoire doit être respectée, celle-ci pouvant être soit d'une durée de 10 minutes toutes les 2 heures de travail effectif, soit de 15 minutes toutes les 3 heures de travail effectif.

Ces pauses rémunérées sont exclues de l'appréciation du temps de travail effectif. »

Ce que dit SUD

Pour une journée de 7 heures travaillées, un-e salarié-e de CONDUENT devrait donc bénéficier de 30 minutes de pause payées, et non de 20, comme cela est le cas actuellement !

Pour être défendus, entendus par la Direction, pour améliorer nos conditions de travail et tirer notre rémunération vers le haut, il faut agir collectivement, s'organiser !

Pour cela, rejoins l'équipe SUD qui se constitue sur ton site, en nous contactant par mail à : sud-telecom59@orange.fr ou par téléphone au 06 85 10 70 83