

L'ANNUALISATION ON N'EN VEUT PLUS !!!



Nous vous l'annonçons avant les élections !!! Et bien nous y sommes !!! Ouverture de la négociation portant sur l'annualisation du temps de travail, le 27 septembre 2019 à 10h.

Clôture annoncée pour le 22 novembre puisque les positions de chaque organisation syndicale quant à la signature ou non de cet accord sont demandées pour cette date !

L'aménagement du temps de travail SUD c'est toujours opposé à ce type d'accord, le chantage du « si on n'a pas de flexibilité on ferme », ou encore « c'est dans le contrat EDF ».

C'est clairement du chantage !

SUD est contre cet accord qui cautionne une dégradation immédiate des conditions de vie dans et hors du travail. SUD revendique un retour au 35h par semaine.

Qu'est-ce que l'annualisation du temps de travail ?

L'annualisation du temps de travail permet aux employeurs de réorganiser, sur une période de 12 mois au maximum, l'horaire de travail des salariés, en fonction des besoins de l'entreprise. En d'autres termes l'annualisation du temps de travail a été un formidable cadeau fait au patronat dans le cadre de la loi sur les 35h ! Cela a permis aux patrons de ne plus payer les heures supplémentaires et de rendre corvéables à merci leurs salarié-e-s. La fatigue, tant physique que psychique, accumulée lors des semaines hautes n'est nullement compensée par les quelques semaines basses planifiées. D'autant que l'exigence de productivité n'est pas moins intense ces semaines-là.



L'accord ATTA soumis à signature le 22 novembre 2019 est pire que celui que nous subissons actuellement et que nous dénonçons déjà !!! Certains vous diront peut être : "nous sommes obligés de signer " " L'accord de l'autre entité SITEL est pire" Et bien sachez que tous nos accords ACTICALL , qui n'ont pas encore fait l'objet d'un accord d'adaptation /substitution tel que l'ATTA restent valide jusque Août 2020 seulement après cette date s'appliqueraient ceux de l'ex entité SITEL FRANCE. De plus nous précisons que rien n'empêche les organisations syndicales signataires de cet accord SITEL , moins bien disant de le dénoncer. **STOP A LA MANIPULATION !**

3.8.1 Comptabilisation en paie

Les heures d'absences (à l'exception des congés payés planifiés et des jours fériés), qu'elles soient ou non rémunérées, de toute nature, sont retenues au réel, c'est-à-dire par rapport aux heures planifiées dans le compte individuel d'heures du salarié, le mois considéré, en fonction du nombre d'heures d'absences.

3.12.3.2 Sorties du dispositif de l'ATTA en cours de cycle => Pour un motif indépendant de la volonté de l'Entreprise ou du client

(Congé maternité, congé parental d'éducation, passage à temps partiel, aménagement d'horaires incompatible avec l'ATTA, ...), ...Si Solde d'heures négatif : Autres absences : une retenue de salaire est effectuée

3.12.4 Départ de l'Entreprise

Si le salarié a travaillé moins, une retenue sur salaire est effectuée.

3.3.3.3 Horaires break

L'amplitude journalière peut aller jusqu'à 11 heures. Les horaires break vont contribuer à l'allongement des amplitudes horaires, les plus impactés seront ceux en CDI récemment entrés dans l'entreprise, mère de famille, salariés en grandes précarités Nous devons nous opposer à ce genre de manipulation et œuvrer pour l'obtention de conditions de travail et salaires optimaux....car la est notre rôle premier.... Une fois la machine en place qui nous dit que cela ne sera pas étendu aux CDD non annualisés!

3.3.3.4 Destaffage

Le destaffage consiste à diminuer la durée d'une journée par rapport à la planification prévue et permet de mieux s'adapter aux nécessités du service. Le temps non travaillé est récupéré ultérieurement. Pour SUD le temps non travaillé doit rester à la charge de l'employeur et non récupéré !!!

3.6 Co-voiturage

Une application uniforme des horaires hebdomadaires sur une activité permet de conserver les règles de covoiturage en vigueur sur chaque site à la date d'application du présent accord.
Etablir des règles claires et communes à tous les sites .

3.9 Heures supplémentaires :

« Un récapitulatif du temps de travail effectuée et des temps de repos sera joint au bulletin de paie » ,

cette mention trop encombrante pour la Direction a disparu du présent accord ! Nous exigeons de la transparence et que ce document soit joint tous les mois à la fiche de paie tel que prévu légalement par le code du travail (Article D3171-12 « lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié »

Ce document comporte les mentions prévues à l'article D. 3171-11 ainsi que :

- 1° Le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année ;
- 2° Le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquis en application de l'article L. 3121-24 ;
- 3° Le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ;
- 4° Le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos dans les conditions fixées par les articles L. 3122-2 et D. 3122-7-1 s'applique dans l'entreprise ou l'établissement.

Si l'employeur n'est pas en mesure de fournir un tel document alors il doit renoncer à annualiser !

Nous vous invitons tous à réclamer ce document si il ne vous a pas été remis , si refus adressez vous à vos élus SUD de site afin qu'une action collective soit effectuée devant les prud'hommes.

Toutes et tous ensemble faisons comprendre à la direction de SITEL que nous n'accepterons pas ces conditions de travail qu'ils souhaitent nous imposer !!!

Tous en grève le 19 NOVEMBRE 2019