Solidaires SUD 81

L'info SUD

Octobre 2016 - Numéro 6

-POUR FAIRE VALOIR TES DROITS-

- CP- MERE DE FAMILLE – étendu au Père

Dans l'Info SUD du mois de novembre 2015, SUD t'informait de ton droit depuis 2007 à une récupération de jours de congés payés dans l'année à hauteur de 2 jours par enfant à charges de moins de 15 ans.

-Pour INFO-

Art. L.3141-9. - Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés 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 congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3. 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.

QUESTIONS REDIGÉES PAR LES ELUS SUD – DP AOUT 2016

L'article L3141-9 appliqué dans l'entreprise concerne les CP de mères de famille. Dans le cadre de l'égalité hommes/femmes, les pères, dans les mêmes conditions, peuvent-ils également y prétendre?

Le code du travail ne le prévoyait pas mais pour la Cour de cassation, ce congé ne peut pas être refusé aux hommes qui, assurant la garde et l'éducation de leurs enfants dans les conditions prévues, se trouvent dans la même situation que les femmes salariées. Ce **congé devient « Congé supplémentaire des jeunes parents »** et l'étend donc aux hommes (toujours sous réserve du rattachement fiscal). NB : Pour rappel, bien vérifier ton solde de CP sur le bulletin du mois de mai et adresser un courrier au service paie.

-LES QUESTIONS DP : le regard 👀 de SUD

SUD- Que mettez-vous en place lorsque le FONGECIF ne finance pas les projets de formation des salariés ?

Direction- ***Les FONGECIF*** ont des priorités de financement qui tiennent compte des contraintes locales – salariés – qualifiés, projets professionnels cohérents, formations certifiantes.
Au-delà de ces priorités, l'organisme a un budget limité.
En cas de refus de prise en charge de leur formation, les salariés peuvent :
› Rédiger une lettre de recours gracieux (dans un délai de 2 mois) démontrant clairement le lien entre le métier exercé et le métier visé après cette formation
› Déposer une deuxième et jusqu'à une troisième fois un dossier. Un délai de 4 mois minimum doit séparer les 2 dates d'entrée en formation.
CPF : formation qualifiante dans certaines conditions.
L'employeur peut étudier les possibilités suivantes :
› Plan de formation : adaptation/maintien dans l'entreprise en cohérence avec sa stratégie.
› Période de professionnalisation : dans certaines conditions.

👀 **Envie de formation, spécialisation, reconversion – C'est bon à savoir !!**

SUD - ARSIPE: * Productivité: _ On constate une baisse quasi générale de la rentabilité du back office. Que comptez-vous faire pour pallier à ce manque, sachant que le rajout de minutes support plateau n'a pas été suffisant ?

Direction - L'ajout de temps en « support tableau » est à date la meilleure alternative pour limiter l'impact sur la rentabilité. Cette mesure s'applique de manière individuelle pour avoir la correspondance suffisante en informant son manager. Le service informatique intervient systématiquement pour corriger le défaut en complément.

SUD - * Solution apportée au client: _ Beaucoup de nos supports d'informations ne sont plus accessibles pour renseigner correctement le client. Comment paraître professionnel aux yeux des clients dans ces conditions?

Direction - Nous avons fait remonter les dysfonctionnements liés à la migration et des solutions ont été apportées : L'Installation de Mozilla Firefox permet d'accéder au site internet « info SVA », suivi ODR, Orange.fr. Il est indispensable de faire remonter aux managers toutes les demandes pouvant améliorer l'accès aux informations

👀 **N'oublie pas de noter le temps de ralentissement d'ARSIPE pour en informer ton superviseur qui te créditera des minutes de support plateau afin de geler ta rentabilité !**

SUD- Vous nous avez donné un nouvel indicateur: " 0 transfert, 0 réitération". Quels sont les transferts qui nous impactent?

Direction- Les transferts, qui sont comptabilisés pour cet indicateur, sont ceux du ticket téléphonique.

👀 **Le brief : Taux d'appels OT-OR = Nb d'appels répondus sans transfert, et n'ayant pas été réitérés dans les 7 jours / Nombre d'appels Pris sur l'activité ; En bref la réitération nous impacte jusqu'à 3 fois pour les profils fid, récla et recou ! C'est sûrement la reconnaissance de notre multi compétence !**

-LES BREVES DE SUD-

-REDESIGN Services client- Merci à Jérôme GARCIA, notre ancien RS SUD, pour sa dernière négociation salariale qui a permis aux salariés du Redesign Services Client d'obtenir une prime d'activité de 70€ net pour le FRONT et le BACK. Jérôme s'est envolé vers de nouvelles aventures, nous lui souhaitons beaucoup de réussite pour l'ouverture de son restaurant Bar-Tapas à Carmaux.

-BANCABOX- Lors de son dernier appel à la grève du 5 Juillet dernier, SUD Solidaires écrit :-«RDV au pique-nique autour de la caravane BancaBox à partir de midi!! » Ce qui ne veut pas dire que BANCABOX est une adhérente SUD.
Halte aux interprétations rapides !!

-CHSCT-Le 18 avril, dernier le bureau VERITAS est venu nous auditer sur **les mesures du bruit ambiant ainsi que sa durée de réverbération à atteindre**. 5 points de mesures de 14h à 20h sur le grand plateau et 1 point sur le petit. La norme NF S 31-199 fixe entre 48 et 52Db, et l'INRS préconise un seuil sonore à 55Db et la à 0.8 sec pour 125Db et 0.6 sec pour 250Db.

Résultats : pour le grand plateau, on est entre 54.6Db et 56.9Db suivant le nombre de personnes et sur le petit plateau, on est à 55.8Db soit +3.08Db. En ce qui concerne la réverbération pour les bruits en 125Db, on est à 0.6sec et, pour les bruits en 250Db, à 0.7sec, soit au-dessus de la norme ! Tous les moyens sont bons pour tomber dans le panneau…(d'absorption acoustique)

La norme par Décret d'application n°83-721 du 2/08/1983 fixe à 40LUX sur plan de travail et la circulaire du 11/04/1984 fixe à 200LUX minimum le travail de bureau. L'INRS préconise 500LUX maximum. VERITAS nous a audités à 22 points de mesures trop élevés en fonction des préconisations de l'INRS alors prend tes

-GARANTIE SUR LE NET MALADIE- La jurisprudence est particulièrement précise sur ce point puisque tous les éléments de rémunération, même variable, doivent être inclus dans le salaire de référence, tels que le salarié les aurait perçus s'il avait continué à travailler. Ainsi, il a été jugé que les primes qui constituent un élément de rémunération lié à l'organisation du travail et qui auraient été perçues par le salarié s'il avait continué à travailler (telles les primes d'équipes successives, les primes d'activité) doivent être prises en considération pour l'indemnisation des périodes de maladie (Cass Soc. 29 avril 1986 n°83-41234 ; Cass. Soc. 29 mai 1986 n°83-43127).

-LA GREVE et ses dérivés- SUD Solidaires a été reçu par l'Inspection du Travail fin juillet afin de clarifier les mouvements de grève. En effet, la loi est complexe, le privé, le public, un préavis, pas de préavis, reconductible ou pas…Il existe plusieurs grèves possibles : la grève Politique, la grève de Solidarité ou bien la grève locale, sur site et/ou en reconductible. Dans ce cas, la grève est votée tous les jours avec les salariés grévistes en Assemblée Générale avec des revendications locales.

-Les Retours NAO 2016-

MESURES UNILATERALES APPLIQUEES AU 1ER AOUT suite aux désaccords patron/syndicats

Sont reconduits les accords NAO 2013, 2014, 2015 avec pour cette année :

-une légère augmentation des minimas conventionnels **L'as-tu vu sur ton bulletin du mois de septembre ?**
Elle concerne :

- **La prime d'ancienneté calculée sur le minimum conventionnel**
- **L'appointement de base des coefficients concernés (140-150-160-170-190-200-220-230)**

-Rajout du point sur la rentrée des classes en précisant :

« Les heures rémunérées sont reconduites, les modalités d'organisation sont cependant précisées **de manière générale** (2 heures rémunérées sont accordées **par salarié** ayant 1 ou plusieurs enfants de moins de 12 ans pour la première rentrée et 1 h pour un enfant déjà scolarisé) **si le salarié est planifié à l'heure de la rentrée (justificatif à l'appui)** et qu'il n'est pas en congé ou en absence (CP, maladie, etc...). Ces 2 heures rémunérées sont accordées par salarié **et non pas par enfant** et sont à prendre à l'heure de rentrée **et non pas de sortie le jour de la rentrée scolaire.**

Encore une régression sociale…cela va de pair avec l'Etat des Patrons !!

-Le budget des œuvres sociales du CE est à minima maintenu sur les différents établissements quelle que soit la baisse de la masse salariale de référence.

A défaut des chèques vacances, les avantages de Noël peuvent être maintenus…
Et toi, tu préfères quoi ?
(Blague à part)

-LE Sud OKU DU MOIS …-

EASY

9	1	6				4		
		5			4	6		
2	4	7		6	1		9	
	2		7	9				
			5		6			
				2	8		3	
	3		2	4		8	1	6
		4	1			2		
		2				7	4	3

HARD

6			9					
	1			5	8	3		
		5		4				9
							8	5
2								6
3	4							
1				8		9		
		9	3	7			1	
					2			4