

Syndicat du Nord

Activités Postales et des Télécommunications

12, boulevard Albert 1er

59650 Villeneuve d'Ascq

Tel: 03 20 67 20 09

Fax: 03 20 47 43 69

sudtelecom@sudptt59.org

Compte-rendu de la réunion des Délégués du Personnel du 28 novembre 2013

***Vous trouverez ci-dessous un best of des questions
que vos élu-es SUD ont soumis à la Direction,
ainsi que nos commentaires.***

***Pour l'intégralité des questions, nous vous renvoyons au registre des Délégués du
Personnel ou au Relevé des Questions Réponses qui est affiché sur le panneau
prévu à cet effet.***

(QUESTIONS DANS L'ORDRE DE LA NUMEROTATION SUD.)

Question SUD N°1

Les salariés remontent via leurs Délégués du Personnel ne pas comprendre pourquoi certains salariés bénéficient de pauses rémunérées et d'autres non. Sur quel article du Code du travail ou de la Convention Collective la direction s'appuie-t-elle pour procéder ainsi ?

Réponse de la direction :Les pauses, bien qu'exclues du temps de travail effectif, seront désormais rémunérées à hauteur de 15 minutes toutes les 3 heures de travail. L'organisation qui sera en conformité avec la législation est en cours d'élaboration. Dans tous les cas, les changements seront communiqués au plus tard le lundi 2 décembre 2013 pour application immédiate auprès des collaborateurs.

Commentaire SUD

Autrement dit, tant qu'il n'y avait pas de représentants du personnel élus appartenant à une organisation syndicale, la Direction ne remplissait pas ses obligations fixées par la Convention Collective. Or ces règles s'appliquaient pourtant de droit à toutes et tous !

Pour éviter toute erreur d'interprétation ultérieure, voici le texte qui régit les pauses dans l'Avenant du 20 juin 2002 à la Convention Nationale des Prestataires de Services relatif aux salariés des centres d'appel non intégrés. L'Article 6, dédié aux Pauses, indique : « 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 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. »

Autrement dit, chaque salarié-e a droit à un temps de pause rémunéré de 30 minutes par jour pour une journée de 7 heures, car il y a bien 3 séquences de travail de 2 heures dans 7 heures travaillées ou 2 séquences de travail de 3 heures dans les mêmes 7 heures. Ces pauses obligatoires sont dues à l'activité et sont totalement distinctes de la pause déjeuner de 45 minutes minimum, qui elle n'est pas rémunérée (c.f l'Article 5 de ce même Avenant)...

Question SUD N°2

Les salariés souhaitent interroger la direction afin de savoir quel est le seuil de tolérance concernant les retards, soit le seuil en dessous duquel aucune retenue de salaire n'est effectuée ?

Réponse de la direction : *Aucun seuil de tolérance n'est accordé concernant les retards. La retenue sur salaire se fait dès la première minute. Le Délégué du Personnel signale à La direction qu'un seuil de tolérance au sein des centres d'appels est d'environ 3 minutes. Il s'engage à nous apporter les éléments inhérents à cette règle.*

Commentaire SUD

Si un arrêt de la Cour de Cassation du 21 mars 2012 confirme que l'employeur a le droit de déduire les temps de retard d'un salarié sur sa feuille de paie, celui-ci doit s'assurer que c'est le temps exact qui est déduit et que cela ne constitue pas une sanction financière.

Il est admis dans les jurisprudences qu'aucune retenue de salaire n'est effectuée en deça de 3 minutes, et en tout cas jamais pour 1 minute. La raison en est tout simplement que les téléphones, logs et autres pointeuses ne sont pas certifiées par le service des Mines et que l'entreprise est dans l'impossibilité de prouver que les systèmes mis en place sont en conformité à la seconde près avec l'heure solaire officielle.

La solution relève donc du bon sens et pas strictement d'un article du Code du travail...

Question SUD N°3

Les salariés désirent savoir où sont stockées les informations concernant les retards et comment ils peuvent directement en prendre connaissance ?

Réponse de la direction : *A la demande du Délégué du Personnel, la direction enverra par mails les états à chaque collaborateur.*

Commentaire SUD

Il suffisait donc « d'oser » en faire la demande de manière formelle via les élus du personnel...

Question SUD N°6

Les salariés réclament la mise en place de la subrogation afin de ne pas être impacté par la lenteur des remboursements effectués par la Sécurité Sociale en cas d'arrêt maladie. La direction peut-elle donner une suite favorable à cette demande, et si oui, à partir de quelle date ?

Réponse de la direction : *La mise en place de la subrogation est subordonnée à un accord de l'Assemblée Générale. Cette demande sera soumise lors de la prochaine Assemblée courant 2014.*

Commentaire SUD

Nous ne lâcherons pas l'affaire et suivrons ce dossier, même si la réponse de la direction reste un peu évasive quant à l'échéance...

Question SUD N°7

Des salariés constatent qu'une importante augmentation des cotisations mensuelles de la Mutuelle va s'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2014. Ils demandent à la direction de prendre en charge leur cotisation à hauteur de 60% et non de 50% comme pratiqué actuellement.

Réponse de la direction : *La direction ne souhaite pas augmenter le montant de prise en charge de la Mutuelle Groupe.*

Pour 2014, le montant à charge du GIE Centre Epargne Santé est de 13064,50 €.

Commentaire SUD

Dans les centres d'appels on constate que l'activité génère beaucoup de problèmes et/ou troubles oculaires, voire auditifs. Or, c'est dans ces compartiments que les remboursements de la Sécurité Sociale et des Mutuelles restent assez faibles. La demande des salariés est donc parfaitement légitime et la prise en charge à 60% de la cotisation mutuelle par l'employeur situerait le GIE Centre Epargne Santé dans la bonne moyenne, ni plus, ni moins !

La direction croit bon de publier le chiffre de la dépense, mais pourquoi ne publie-t-elle pas en rapport le montant des recettes dues au seul travail fourni par les salarié-es ?

Question SUD N°8

Des salariés ne comprennent pas pourquoi ils ne sont pas affiliés à la MCD ou à la CARAC, ce qui leur permettrait de bénéficier notamment de l'existence d'un Comité d'Entreprise ?

Réponse de la direction : Le GIE Centre Epargne Santé embauche les salariés qui ont un contrat de travail du GIE Centre Epargne Santé avec les avantages sociaux inhérents.

Commentaire SUD

La direction confirme les pratiques existantes partout, à savoir qu'un salarié d'une entreprise sous-traitante est moins bien loti que celui travaillant chez le client donneur d'ordre. Quant aux « avantages sociaux inhérents », on les cherche encore. S'agit-il des tickets restaurant, du 13^{ème} mois, de jours de congé supplémentaires ?

Question SUD N°9

Les salariés revendiquent, via leurs Délégués, la mise en place de tickets restaurant puisqu'ils ne bénéficient ni d'une restauration d'entreprise, ni d'un accès à une restauration collective inter entreprises sur le secteur géographique.

Réponse de la direction : La Direction ne souhaite pas mettre en place de Tickets Restaurant. Une cuisine équipée avec micro-onde et réfrigérateur est à disposition des collaborateurs.

Commentaire SUD

Ah bon, c'est l'entreprise qui garnit le réfrigérateur et qui paie les plats à réchauffer ? Comme on vous le disait, pour les « avantages sociaux »... c'est non !

Question SUD N°12

Les salariés désirent connaître la date à laquelle sera effectué le virement des salaires quand cette procédure sera mise en place ?

Réponse de la direction : A réception du matériel nécessaire pour les virements par notre Banque, si possible dès janvier 2014. Les salaires seront virés en date du 26 de chaque mois. Il faut y ajouter les délais bancaires en fonction des établissements.

Commentaire SUD

Une bonne chose de faite... En résumé, chaque salarié-e devrait donc avoir son salaire sur son compte entre le 27 et le 30 de chaque mois, sauf incident.

Question SUD N°15

Certains salariés demandent à la direction s'il va y avoir renouvellement des CDD et si éventuellement des places en CDI seront à pourvoir ?

Réponse de la direction : *Le renouvellement des CDD est à l'étude. A ce jour, l'activité future ne laisse pas la possibilité d'entrevoir l'intégration de CDI.*

Commentaire SUD

Si les CDD sont renouvelés, et qu'ils ne comblent pas une absence prévue ou prévisible de salariés en CDI, il faudra revenir sur cette question du passage en CDI pour celles et ceux qui auront encore un contrat précaire.

Question SUD N°16

Certains salariés en CDD (sortant MCD) ont lu dans leur contrat de travail qu'une grille de variable serait jointe en annexe, hors celle-ci n'a pas été fournie, de plus ils n'ont eu aucune prime variable depuis leur arrivée, pourquoi ?

Réponse de la direction : *Effectivement une proposition sera faite. Les primes seront versées en fonction des résultats obtenus, avec un effet rétroactif.*

Commentaire SUD

Il aura donc fallu attendre l'élection d'un Délégué du Personnel portant l'étiquette SUD pour que la direction s'engage... à respecter ses propres engagements inscrits au contrat de travail des CDD concernés !

Vos Délégués du Personnel SUD

Cap'tain SUD



François DONNER

Titulaire

Julie HANSCOTTE

Suppléante