



Les news de Teleperformance Grand SUD

S comme Solidaires - U comme Unitaires - D comme Démocratiques

En bref...

Edito

L'employeur a désormais l'obligation de prendre en charge 50% du prix des abonnements de transport souscrits par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Cela comprend que les déplacements accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélo (location du type vélib). Le justificatif doit être nominatif et comporter certains éléments. Nous vous invitons à vous rapprocher du service paie.

Mais pour SUD, TP doit aller plus loin.

Nous demandons une ouverture de négociations pour le remboursement des frais de transport avec le remboursement de la moitié des frais d'essence et la prise en charge intégrale des déplacements pour les transports en commun ou non polluants.



Temps de travail

Nous rappelons que l'acte de logage, démarrage des ordinateurs, ouverture des sessions Windows, ouverture des applications, fait parti du temps de travail ! Depuis des années, la direction et responsables de production, demandaient aux salariés de recevoir ou émettre des appels dès la 1ère minute du temps de travail. Après plusieurs interventions des délégués du personnel, la direction se pose la question de l'application d'un tel process.

Donc maintenant, ne subissez plus la pression inutile des premières minutes de votre journée.

Accorder des pauses

Le superviseur accorde les pauses en fonction des besoins de production. La pause est un droit du salarié, son devoir est de faire respecter vos droits. Il doit faire en sorte de vous faire prendre votre pause due avant la fin de votre journée. Pour certaines missions, il est dit que le salarié ne peut pas prendre de pause durant sa dernière heure. Nous cherchons encore ce texte!

"Bon pour accord"

Pour les salariés qui travaillent pour SFR, vous rappelez tous les jours aux clients SFR qu'ils ont signé un contrat et que ceci a pour valeur "bon pour accord". Cela s'applique à tout le monde et dans tous les domaines y compris à Teleperformance. Alors avant de signer un quelconque document à la hâte, lisez, laissez-vous le temps de réflexion. **Rien ni personne ne vous oblige à signer quoi que ce soit!**

Défense

Tout salarié a le droit de se faire représenter par un représentant du personnel. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus.

Congés Payés : comprendre les jours de fractionnements



Les jours de fractionnement sont 2 jours supplémentaires possibles lorsque le salarié prend, de façon fractionné, ses jours de congés dans l'année.

Le code du travail rappelle ces conditions sur les articles L3141-17, L3141-18, L3141-19. Le rappel est fait sur notre convention collective des Prestataires de Service (article 17.1.3).

Ces 2 jours ne peuvent être obtenus uniquement sur les 4 semaines de nos congés. Si le salarié prend des congés en dehors de la période légale, le salarié peut prétendre à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires. La période légale est du 1er mai au 31 octobre, donc la période qui octroie des jours de fractionnement est du 1er novembre au 31 avril de l'année suivante.

Pour 6 jours au minimum de congés posés, le salarié gagne 2 jours de fractionnement. Pour 3, 4 ou 5 jours posés, le salarié gagne 1 jour supplémentaire.

Les juges ont donné raison à un salarié à qui l'entreprise avait refusé de lui créditer. Peu importe qui décide de fractionner les congés payés, le salarié ou l'employeur. **Le salarié y a droit !**



Taux de pause

Dans les accords remis en cause et remis en main propre ou envoyé en AR à l'ensemble des salariés, un des accords rappelle que le temps de pause fait parti du travail du temps de travail effectif. Les textes prévoient 5mn de pause par heure de travail effectif, ce qui nous ramène à 35 mn de pause pour une journée de 7 heures ou 44 mn pour une journée de 8h45. Soit un taux de pause pour tout le monde de 8.33%.



Rappelez-vous, ce chiffre est indiqué sur le bilan que vous remet votre superviseur. La convention autorise aussi 15 mn de pause après 3h de travail. Vous savez maintenant quoi répondre si on vous reproche une pause de plus de 10mn.

Productivité

Pour la quasi totalité des missions, la productivité est calculé sur votre temps de logage, dicit la direction, quelle que soit la position de vos call-master. Faut savoir que le temps d'un brief, positionné la plupart du temps sur 'pause', vous fait chuter votre productivité.

Nous avons demandé à maintes reprises à changer cette pratique. Il semble que ce soit enfin le cas depuis le mois de février. Pensez à vérifier que vous êtes sur la bonne compétence lors d'un brief, etc... Restez vigilant !

Heures supplémentaires

Sauf dans le cas d'une pause déjeuner de 45mn (c'est le minimum légal), le salarié a le choix de se faire payer les minutes supplémentaires effectuées, ou, de décaler sa pause de j' d'autant. La Directrice Karine Valleye l'a confirmé à plusieurs reprises mais ce n'est malheureusement pas toujours appliqué sur les plateaux de production.



Retrouvez toute l'actualité de SUD Teleperformance sur
le site sudteleperformance.com

SUDPTT 31 : 20, rue Paul Lambert 31023 Toulouse
M° Bagatelle
Tél: 05 62 14 05 10