

Réponses aux réclamations DP

Émetteur(s) :	Isabelle REIX DI BIASE
Destinataire(s) :	Sandrine CECCOLI (FO) Marie-Christine HERVE (CGT)
Copie(s) :	Jean-Christophe SALVAGNAC Christian ANDRIEU Régine DARRAS Marc VALERE
Réunion le	18 septembre 2015
Objet :	Réponses aux questions des DP de Montpellier (périmètre ex Steria)

Participants

Direction :

Isabelle REIX DI BIASE
Christian ANDRIEU

Délégués du Personnel :

Marie-Christine HERVE (CGT)
Sandrine CECCOLI (FO)

Sommaire

1. Prime de vacances.....	2
2. Congés payés ;	2
3. Entretiens annuels	3
4. Bilans de mission	3
5. Ordres de mission	3
6. Temps partiel.....	4
7. Affichage des horaires collectifs	4
Dates des prochaines réunions.....	4

Questions de la CGT

1. Prime de vacances

Un salarié absent pour maladie s'est vu retirer sa prime de vacances au titre qu'il n'était pas présent en juin, après une absence de plus de 3 mois.

1.1. Ce salarié réclame le paiement de cette prime. Comment justifiez-vous ce non-paiement, sachant que la CCN ne conditionne pas le versement de la prime ?

L'article 31 de la Convention Collective de la branche SYNTEC prévoit le versement d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés de l'ensemble des salariés.

La commission paritaire d'interprétation laisse chaque entreprise répartir librement cette prime en fonction de sa politique salariale (avis d'interprétation du 19 mars 1999).

La pratique (usage) ex Steria était de conditionner le versement de cette prime à l'existence d'une rémunération d'au moins un jour sur juin. Cet usage n'a jamais été remis en cause et est toujours appliqué.

1.2. La CCN indique : prime de vacances / Article 31 En savoir plus sur cet article... / En vigueur étendu

« L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés.

Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. »

Il a été répondu que l'article 31 permet aux entreprises de définir leurs propres modalités.

Est-ce qu'une modalité de versement au sens Steria signifie

- ✓ Ne pas payer la prime aux salariés absents pour maladie,
- ✓ Mettre des conditions à son versement ?

Pouvez-vous expliquer, quels textes permettent de définir des modalités de non-paiement ?

Il s'agit de l'avis d'interprétation de la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation de la Convention Collective du 19 mars 1999 qui précise qu'elle « ... n'a pas souhaité préciser les modalités de répartition de cette prime laissant ainsi à chaque entreprise, compte tenu des particularités de sa politique salariale, toute latitude en ce domaine. »

1.3. Les usages en vigueur dans une société ne peuvent pas mettre en échec le versement d'une prime conventionnelle. Comment justifiez-vous que des usages soient moins favorables que la convention ?

L'usage est strictement conforme à l'application de la convention collective (cf. ci-dessus).

1.4. Quand un salarié est absent pour maladie plus de 3 mois il perd une partie de son salaire, trouvez-vous qu'il est juste de lui retirer en plus la prime de vacances ? Est-ce que la Direction proratisait la prime si le salarié est présent après une longue maladie ? Précisez les modes de calcul et sur quels textes vous vous appuyez.

Les NAO 2000 avait fixé pour l'année 2000 des possibilités de proratisation par rapport à toute l'année (départ en retraite, longue maladie, congés sans solde, congé parental, congé sabbatique, congé individuel de formation). Mais ces dispositions (protocole NAO 01/01/2000 - point 10) ne valaient que pour l'année 2000. Cette proratisation n'est donc plus en vigueur.

1.5. Pourquoi un salarié absent en juin perd-il toute sa prime alors que s'il n'est absent que jusqu'en mai, il la percevait intégralement ? Comment justifiez-vous cela auprès des salariés ?

La pratique (usage) ex Steria était de conditionner le versement de cette prime à l'existence d'une rémunération d'au moins un jour sur juin. Cet usage n'a jamais été remis en cause et est toujours appliqué.

2. Congés payés

Un CDP tente à nouveau d'imposer aux salariés Steria de poser la majorité de leurs congés payés avant décembre de façon ferme.

Seules 3 semaines sont considérées comme congés d'été entre mai et octobre, le reste pouvant être posé les autres mois sur toute l'année.

Ce n'est pas exact.

Tout salarié doit poser entre 2 et 4 semaines (dont 2 consécutives) entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Seule la 5^{ème} semaine ne peut être posée dans cette période.

2.1. Or il n'est pas d'usage d'imposer des congés à des salariés ; pourquoi ce manager s'acharne-t-il à faire pression sur les salariés ? Y a-t-il une volonté de les déstabiliser ? Doit-on aussi prévoir les absences pour maladie, ou pour enfant malade ?

Ces propos sont déplacés.

Le manager, en tant que tel, s'assure simplement que la prise de congés soit effective (obligation) et que sa programmation ne permette pas d'arriver à des situations ingérables en fin de période (comme par ex. un déstockage massif en mai), ce qui poserait certainement des problèmes d'organisation de la production, d'autant que mai est déjà le mois ayant le nombre de jours travaillés le plus faible.

Dans ce cadre, il a simplement indiqué que les RTT devaient être soldées à fin mai avec une tolérance jusqu'à fin août, et a donné comme recommandation pour les congés, que le solde soit de 6 jours à fin décembre, une tolérance étant par ailleurs possible.

Nous sommes loin des propos de la question qui parle d'« imposer » ; de « s'acharner », de « pression », de « déstabiliser »...

3. Entretiens annuels

Des convocations ont été envoyées à des salariés pour passer l'entretien annuel à 17 h 30.

3.1. Comme ces entretiens peuvent durer jusqu'à 1 h 30, les heures supplémentaires effectuées sont-elles rémunérées ?

La plupart des salariés sont en modalité 2 et ont donc une rémunération qui intègre déjà des heures supplémentaires.

3.2. Pourquoi certains managers de proximité ne demandent pas si le salarié a des contraintes avant de fixer un horaire ?

Un salarié ayant une contrainte doit pouvoir discuter avec son manager pour éventuellement adapter l'horaire de l'entretien.

3.3. Comment est déclaré le temps passé en dehors de la mission auprès du client ?

Cela doit être convenu avec l'Ingénieur Commercial ou le responsable de la mission chez le client.

3.4. Le salarié doit récupérer le temps non passé en clientèle, comment déclare-t-il les heures de rattrapage pour le client ?

Cela doit être convenu avec l'Ingénieur Commercial ou le responsable de la mission chez le client.

4. Bilans de mission

Des objectifs et des bilans de mission sont programmés et réalisés alors que le référentiel métier n'est toujours pas en vigueur.

Il a été répondu que le métier n'est pas mentionné.

Dans ce cas, comment les managers peuvent fixer des objectifs à des salariés sans avoir aucune connaissance du référentiel métier Steria, des attendus du référentiel métier Steria, ni des compétences du salarié ?

Ce n'est pas parce que le nouveau référentiel métier n'est pas établi que l'on ne peut fixer des objectifs.

Les managers ont quand même la connaissance du travail de chacun et par ailleurs le référentiel métier Steria existe toujours.

5. Ordres de mission

Des salariés sont envoyés sur le site client alors que leur ordre de mission n'est toujours pas validé.

5.1. Comment est-ce possible, quelles sont les règles ?

Un ordre de mission fixe les conditions dans lesquelles cette mission doit s'effectuer. Ces conditions font référence à des procédures et barèmes qui sont connus. Il est préférable que l'ordre de mission soit rédigé avant le départ du salarié mais il peut arriver (ex. soudaineté d'une mission) que cela se fasse avec un petit retard.

5.2. D'autre part est-il normal que les responsables, alors qu'ils ont la démonstration du kilométrage réel, s'acharnent à essayer de gratter 2 km de moins sur le dos des salariés ? Ceci va-t-il dans le sens de discussions loyales et honnêtes ? Quel respect peuvent-ils attendre en retour vis-à-vis de leurs comportements mesquins ? Sont-ils crédibles ensuite lorsqu'ils demandent un investissement à leurs salariés ?

Seule compte l'application de la règle édictée par l'entreprise. Si par l'application de cette règle il convient de prendre ces 2 km ; il convient de le faire. Dans le cas contraire, il n'y a pas lieu de les prendre en considération.

6. Temps partiel

Les salarié-e-s à temps partiel - en majorité des femmes - se voient renouveler leur temps partiel tous les 6 mois alors que jusqu'à présent c'était une demande annuelle.

La plupart du temps ces temps partiels sont nécessaires pour s'occuper des enfants pendant l'année et pas simplement sur 6 mois.

D'autre part les avenants contiennent déjà des dispositions suspensives, et les éventuels changements de jours qui permettent une grande flexibilité.

Dans ces conditions pourquoi refuser d'accorder le temps partiel sur une année, et obliger ces salarié-e-s à faire la démarche tous les 6 mois ?

Qu'est-ce que l'entreprise y gagne, à part en incompréhension ?

Le temps partiel est accordé pour une durée déterminée de 6 à 12 mois, renouvelable selon la procédure décrite dans Face 2 Face. En effet, il est difficile d'anticiper ce que sera l'activité dans 6 mois.

7. Affichage des horaires collectifs

A Montpellier Parc Club, les nouveaux horaires collectifs affichés sur le panneau de la Direction sont : 9 h – 17 h 52 avec 1 h 30 de pause. Cet horaire implique de faire 36 h 50 par semaine.

Or les modalités 1 et 2 Steria ne sont qu'à 35 h, ce qui implique pour les M1 que le surplus doit donc être comptabilisé en heures supplémentaires.

7.1. Validez-vous ?

Pas du tout. Il est écrit que ces horaires de travail s'appliquent pour les salariés relevant de la procédure Sopra Steria sur la réduction du temps de travail.

Sur le même panneau il est écrit que les horaires de travail pour les salariés soumis à l'accord RTT Steria sont les suivants : 9 H – 17 H 30 avec 1 H 30 de pause pour le déjeuner.

7.2. Les salariés Steria n'étant pas soumis contractuellement aux mêmes dispositions que les salariés Sopra, il est donc difficile de considérer qu'il n'y a qu'un seul horaire collectif applicable. Comment gérez-vous ces différents horaires, sachant que les modalités Steria sont contractuelles et différentes de Sopra ?

Effectivement, c'est pourquoi deux horaires collectifs applicables sont indiqués. Les salariés gèrent leurs horaires dans le cadre des accords et process les concernant.

Question de FO

Pas de question ce mois-ci.

Dates des prochaines réunions

Mercredi 28 octobre, vendredi 27 novembre et mercredi 16 décembre 2015.