

DÉFENSE DU COLLECTIF : VOTER C'EST NÉGOCIER

TEMPS DE TRAVAIL : UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ

Quel cadre légal ?

La gestion du temps de travail est définie dans un accord, qui indique la durée et le contrôle du temps de travail hebdomadaire, le nombre de jours RTT, le nombre de jours de ponts, le paiement des heures de nuit et des heures supplémentaires.

À défaut d'accord majoritaire avec les syndicats, l'entreprise peut organiser un référendum auprès des salariés.

Faute d'accord ou de majorité, le Code du Travail s'applique, à savoir un horaire collectif de 35 H hebdomadaire, sans RTT.

Toute heure de travail effectuée doit être rémunérée. **Le paiement des seules heures supplémentaires demandées par la hiérarchie est une pure invention de SopraSteria, sans fondement légal.**

L'accord Temps de travail en vigueur chez SopraSteria depuis 2016 arrivait à son terme fin 2018 et un nouvel accord devait être signé, faute de quoi l'entreprise devait revenir aux fondements du Code du Travail, ce qu'elle ne pouvait se permettre au regard du manque d'attractivité de SopraSteria, déjà perceptible à l'époque.

Acte 1 : les négociations

La direction entame début 2018 une série de «négociations» des organisations syndicales. Comme à son habitude, elle arrive avec un texte déjà prêt, non amendable. Elle sait par avance que la signature de Traid'Union lui est acquise. Il ne lui manque plus que la signature d'un autre syndicat et offre pour cela une journée de RTT supplémentaire.

Les syndicats (les vrais) s'opposent unanimement au texte proposé. Sachant que **l'entreprise n'a d'autre choix que d'aboutir à un accord**, ils demandent ce que permet la loi : **deux jours de RTT supplémentaires**, un vrai **contrôle du temps de travail** et par conséquent le **paiement de toutes les heures supplémentaires**, et un **compte-épargne temps**.

Face à l'intransigeance de la direction, le référendum semble se dessiner, les organisations syndicales préparent leurs arguments pour débattre devant les salariés.

Coup de théâtre : alors que le délai de signature par les syndicats semblait dépassé, S3I, fervent opposant de la première heure à l'accord, le signe par clientélisme, privant les salariés d'un référendum à SSG.

Pour Sopra BANKING, seul TU signe, le référendum y est donc organisé. Face au chantage de la direction d'abandon des RTT, une majorité de salariés acceptent l'accord, les résultats locaux montrent que sur les sites où nous avons mené campagne (dont Nantes), les salariés ont voté majoritairement **contre l'accord**.

Acte 2 : l'application de l'accord

Une fois signé, l'accord, aussi imparfait et injuste soit-il, s'applique, et ce depuis 8 mois. Vos élus au CE contrôlent la bonne application de l'accord, en émettant pas exemple un avis sur les demandes de travail le dimanche ou en votant des expertises.

Vos représentants locaux sont aussi impliqués. Ainsi, chaque mois, vos élus Solidaires remontent auprès des directions locales les nombreuses anomalies constatées (non respect des temps de repos, travail dominical non déclaré, projets en surcharges mais bizarrement sans heures supplémentaires déclarées, etc...). Les DP tentent surtout de vérifier la bonne application de la loi, tandis que les membres du CHSCT sont

attentifs aux risques psychosociaux liés au stress et au surmenage.

Bientôt ces trois rôles seront concentrés dans le seul CSE. (Merci qui ?)

Les organisations syndicales lancent les procédures judiciaires lorsque des fautes manifestes sont commises et qu'aucune solution avec la direction n'est envisageable.

Et pendant ce temps, en local pour Traid'Union, tout va bien puisqu'ils ne jugent même pas utile d'être présents aux réunions mensuelles. Pourtant leurs quelques élus présents au CE sont obligés de reconnaître l'échec de cet accord, avec moins de 3% de saisie de temps de travail, et moins de 0,2% d'heures supplémentaires par an.

Et demain ?

Nous avons encore perdu du temps, mais le combat n'est pas fini! En effet, en cas de rejet de son accord, **SopraSteria ne pouvait être la seule ESN à revenir aux 35 heures sans RTT**, et n'avait d'autre choix que de négocier. Nous aurions pu alors imposer à la direction un accord bénéfique pour les salariés : 2 jours de RTT de plus

(légalement dus), un véritable suivi du temps de travail, des heures supplémentaires systématiquement payées et un compte épargne-temps. **Ce sujet reviendra à la table des négos**, ne laissez pas les syndicats conciliants voire rétrogrades voler votre temps de travail.

LORS DU VOTE NE VOUS TROMPEZ PAS ! CHOISISSEZ UN SYNDICAT ET DES REPRÉSENTANTS QUI DÉFENDRONT VOS INTÉRÊTS ET NON CEUX DE LA DIRECTION OU LES LEURS : SOLIDAIRES INFORMATIQUE !



Site Web



Contactez nous :

soprasteria@solidairesinformatique.org

Raphaëlle Collin	SSG Toulouse	07.84.05.30.31
Marie-Claude Kukla	SSG Toulouse	06.17.39.12.00
Simon Bozic	I2S Roanne	06.66.35.72.43
Alain Chazalon	SSG Lyon	06.75.28.23.10

INSCRIPTION NEWSLETTER :

diff-soprasteria-subscribe@solidairesinformatique.org

Mohammed Ghoufraoui	SSG Nantes	07.61.16.33.30
Eric Rigaud	SSG Aix	06.08.68.33.87
Eric Simon	SSG Nantes	07.83.42.99.46
Nadine Stephant	SHRS Paris	06.13.06.01.52

