



Direction des Obligations légales

Ici la Direction a oublié ses obligations sociales !

Décembre 2012

■ Les salariés des astreintes qui trinquent !

Pas de repos légal aux obligations légales.

Depuis des années, les salariés des obligations légales qui assurent les astreintes de niveau 1, ne bénéficient pas du repos légal de 11h durant leur semaine d'astreinte. Ce repos légal est pourtant imposé par le Code du travail qui stipule que tout salarié doit bénéficier d'une coupure de 11h de repos entre 2 journées de travail.

Jamais cette Direction n'a remis à plat l'organisation des astreintes pour se mettre en conformité avec la loi ! On peut légitimement se demander ce que faisaient la RH et le Directeur en place, tous deux, parfaitement informés de cette situation par les organisations syndicales.

Un management d'un autre siècle.

Ici le contrat social est aux abonnés absents. Lorsque nous sommes allés à la rencontre des salariés, la description des méthodes de management subies quotidiennement nous a renvoyé à la pire époque de France Télécom. Autoritarisme, humiliations, décisions d'attribution des congés, ou autres « bontés » à la tête du client, système de traitement des heures supplémentaires et des heures de récupération complètement opaques... bref, aucune tête ne doit dépasser, sinon on la coupe ...

Face à cela, après avoir tenté le dialogue en rencontrant les différents responsables et RH, notre représentant DP Philippe Castandet, a déclenché une alerte, afin d'obliger la Direction à respecter le droit du travail et à appliquer le contrat le social.

■ La CFE-CGC/UNSA monte au créneau.

Suite à notre alerte DP, nous rencontrons désormais tous les mois la Direction. Ces réunions, nous ont déjà permis d'obtenir quelques résultats positifs pour l'avenir.

- Le respect du repos légal lors des astreintes : un groupe de travail a été réuni pour remettre à plat le tableau des astreintes, et le rendre conforme au droit. Le dossier a été présenté aux 2 CHSCT dont dépendent les salariés des OL.

Le dossier présente encore beaucoup de lacunes que nous avons faites remonter :

- La nouvelle organisation, même si elle ne peut qu'améliorer la situation, n'est toujours pas conforme au droit au niveau du repos légal. La direction doit donc revoir sa copie.
- De même, on ne comprend pas pourquoi le forfait de base par intervention est de 12mn, alors que les salariés avaient préconisé 15mn ? A quoi servent les groupes de travail si on n'entend pas la voix des salariés ?
- Et enfin, le refus d'indemniser le préjudice subi par les salariés qui durant toutes ces années n'ont pas bénéficiés de leur repos légal, avec toutes les conséquences que cela a pu avoir (fatigue mentale et physique, risque d'accident en prenant le volant pour revenir au bureau sans avoir eu son repos légal ...)

- Stopper la validation des congés à la dernière minute. Nous sommes intervenus en ce sens pour la validation des congés de Noël. La tradition était d'accorder les congés à la dernière minute, ce qui ne permettait pas aux salariés de s'organiser dans leur vie privée et les gardait sous pression ...
- Nous avons interpellé, à de (trop) nombreuses reprises la Direction sur la conduite de certains managers vis-à-vis de leurs collaborateurs, afin que cela cesse immédiatement.
- Nous avons demandé un suivi transparent des heures supplémentaires
- Mettre en place de la convivialité (Petit déjeuner, repas fin d'année, etc...), en utilisant le budget de convivialité mis à la disposition des différents départements dans le cadre du contrat social.

■ Un gros travail reste à faire

Bien sûr, tout ne va pas changer du jour au lendemain. **Les mauvaises habitudes sont profondément ancrées.** C'est pour cela que nous ne relâchons pas la pression que nous avons mises sur la Direction et la RH.

L'arrivée d'un nouveau Directeur en octobre dernier, qui a la réputation d'être un homme de dialogue, nous donne bon espoir.

Pour autant, nous ne lui donnerons pas de chèque en blanc, et nous restons extrêmement vigilants sur la façon dont les choses évolueront sur le terrain.

Début janvier 2013, les élus des CHSCT auront une restitution de l'enquête réalisée suite à notre alerte. Nous serons attentifs à ce que ce rapport ne masque pas la réalité du terrain et que des actions concrètes soient mises en place.

N'hésitez pas à remonter vos difficultés à nos représentants.

CFE-CGC/UNSA revendique

- ➔ Le respect du contrat social
- ➔ Une organisation du travail qui respecte le droit et les salariés.
- ➔ L'Indemnisation du préjudice subit par les salariés

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Élisabeth Fonseca – 06.89.56.46.16
 Philippe Castandet – 06.89.56.46.16
 Jean-Marc Dartagnan – 06.89.10.01.12

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



Activités Sociales et Culturelles des CE
www.lemeilleurdesce.com

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :
www.cfecgc-uns-ft-orange.org/fonctions-support

Retrouvez la version électronique de ce tract avec les liens cliquables sur le site web de la CFE-CGC/UNSA
<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/tracts-et-publications/>

nos lettres :

- Comprendre & Agir
- Épargne & actionnariat salariés

pour vous abonner : info@cfecgc-uns-ft-orange.org

nos blogs :

- www.telecoms-media-pouvoir.net
- www.adeas-ftgroup.org



<http://www.facebook.com/cfecgc.unsa.ft.orange>
<http://twitter.com/#/CFEFGCUNSAFTOT>