

Périodique de la CGT Steria en Région Parisienne Novembre 2012

Site web: [rp.cgtsteria.info](http://rp.cgtsteria.info) e-mail : [contact@cgtsteria.info](mailto:contact@cgtsteria.info)

Egalement sur Facebook, la page cgtsteria ([www.facebook.com/cgtsteria](http://www.facebook.com/cgtsteria)) et sur smartphone (application CGT Steria)

## **TRAVAIL POSTE, TRAVAIL EN ASTREINTE : ATTENTION DANGER !**

*Le mois dernier, les délégué-e-s du personnel CGT ont fait le point sur quelques règles concernant le temps de travail. Ce mois-ci, nous abordons ce qui a trait aux astreintes, au travail dit « posté ». Pour toute information précise contactez-nous ([contact@cgtsteria.info](mailto:contact@cgtsteria.info))*

### **QUELQUES REGLES SUR LES ASTREINTES :**

- Tout-e salarié-e peut être concerné-e par l'accord. Même si le contrat de travail ne l'a pas prévu. Cependant la hiérarchie doit d'abord faire appel au volontariat avant de l'imposer. **(Art 3 de l'accord)**
- Les salarié-e-s en astreinte doivent être prévenu au moins 15 jours à l'avance des programmations des périodes d'astreinte. **(Art 2 de l'accord)**
- Les salarié-e-s ne peuvent être en astreinte plus de 2 semaines consécutives sur 4 semaines, plus de 20 semaines par an. **(Art 3 de l'accord)**
- Les heures d'intervention faites pendant la période d'astreinte ne sont pas comptabilisées dans le compteur annuel des heures supplémentaires (90h) et ne peuvent donner lieu à un repos compensateur supplémentaire. **(Art 6.4 de l'accord)**
- La durée maximale quotidienne des salarié-e-s en astreinte est portée de 10h à 12h. **(Art 6.5 de l'accord)**
- Les périodes d'astreinte sont comptabilisées comme du temps de repos. **(LOI Fillon, 20/01/2003)**

### **QUELQUES REGLES SUR LE TRAVAIL « POSTE » :**

- Seul-e-s les salarié-e-s volontaires peuvent être affecté-e-s sur des missions intégrant du travail « posté » **(art 3.1 de l'accord)**
- L'accord doit s'appliquer dès lors que l'horaire collectif (9h-17h30) ne peut s'appliquer et impose de mettre en place des équipes pour pouvoir assurer une plage horaire de travail supérieure **(art 1 de l'accord)**.
- Les salarié-e-s concerné-e-s par du travail de nuit doivent impérativement bénéficier d'une visite médicale chaque 6 mois. Sinon le travail de nuit est interdit. **(art 3.2 de l'accord)**
- Les pauses d'une durée variable selon les vacations sont du temps de travail **(art 1.5 de l'accord)**
- Le nombre de week-end travaillés est limité selon le cycle (art 1.4 de l'accord)
- Le nombre de nuits travaillées est limité selon la durée du cycle **(art 1.3.3 de l'accord)**

- La CGT a refusé de signer l'accord sur les astreintes pour toutes les mauvaises raisons énumérées ci-dessus. Au niveau européen la CGT est intervenu pour que les périodes d'astreintes ne soient pas considérées comme du temps de repos. La France violant les dispositions de la Charte Sociale, qu'elle a pourtant signée. C'est la décision du Comité Européen des Droits Sociaux en 2010 qui demande à la France de respecter sa signature et de mettre en conformité sa législation.
- La CGT s'est battue pour imposer un accord qui encadre le travail posté alors que les managers et commerciaux de Steria faisaient travailler les salarié-e-s au-delà des limites légales, sans sécurité, avec des risques graves pour la santé et pour des compensations dérisoires. En 2007, l'intervention de l'Inspection du Travail conjuguée à l'action devant la 17<sup>ème</sup> chambre correctionnelle de Nanterre pour délit d'entrave (Steria condamnée par jugement rendu en novembre 2008) a permis d'obtenir cet accord que Steria n'a de cesse aujourd'hui de détricoter. Renouant ainsi avec des pratiques désastreuses pour la santé des salarié-es.

**Suite aux interventions répétées des délégué-e-s du personnel CGT la Direction a informé lors de la réunion des DP d'octobre 2012 qu'elle avait remis à niveau les coefficients de 130 salarié-e-s.**

La CGT avait demandé officiellement par courrier à la Direction et à l'Inspection du Travail de rétablir la situation de salarié-e-s qui selon les tableaux remis montraient que les règles de la Convention Collective concernant la classification ne leurs étaient pas appliquées. Par exemple les salarié-e-s cadres ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle, plus de 26 ans et pourtant étant toujours au coefficient 95 au lieu du coefficient 115.

Tous et toutes avez-vous été régularisé-e-s ? Regardez votre situation et alertez-nous si cela n'était pas le cas.

Contactez-nous ([contact@cgtsteria.info](mailto:contact@cgtsteria.info))

## CONTRE LES INEGALITES ? C'EST MAINTENANT!

Les inégalités sexistes à Steria perdurent. Le constat est établi par les multiples tableaux fournis que nous vous avons présentés sur nos tracts de février et mars 2012.

Dès lors il convient d'y mettre un terme. Surtout qu'il ne s'agit plus aujourd'hui d'un problème d'inégalité mais bel et bien de discrimination avérée qui réclame une régularisation sur l'ensemble de la carrière.

La CGT a proposé une méthode pour mettre fin à ce véritable scandale.

La Direction ne tient à « négocier » que sur ce qui s'apparenterait à une étude annuelle statistique d'indicateurs

globaux. Elle indique que le règlement des écarts lui incombe et qu'elle a les outils pour... ! Bien sûr cette Direction est incapable de fournir aux Organisations Syndicales le moindre début de commencement de méthodes. Elle peut sans soucis annoncer un budget annuel sur 3 ans de 500000€ pour résorber les écarts : Sans indicateurs, sans méthodes elle pourrait même annoncer un budget de 3Milliards d'Euros sans risque de rattraper quoique ce soit !

**Résoudre les inégalités, éradiquer toute forme de discrimination ne doit pas se transformer en n<sup>ième</sup> plan de com de cette Direction !**

**La CGT sur votre smartphone**



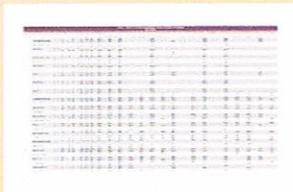
**Restez en contact avec nous sur votre smartphone : Télécharger l'application sur notre site internet**



### PHASE 1 : IDENTIFICATION DES ECARTS ET LEUR RESORPTION

#### ETAPE 1

**FOURNITURE DES INDICATEURS SUR L'ANNEE EN COURS**



- ✓ Rémunération
- ✓ Promotion
- ✓ Formation
- ✓ Emploi
- ✓ Impact vie privée

#### ETAPE 2

**EXAMEN FIN DES ECARTS SOUS CONTRÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

#### ETAPE 3

**ANALYSE POUR CHAQUE FEMME CONCERNEE PAR UN ECART CONSTATE**

**SALARIEE EN SITUATION D'ECART**



**CONSTITUTION D'UN PANEL DE SALAIRES HOMMES AYANT :**

- ✓ Une date embauche équivalente
- ✓ Un diplôme équivalent
- ✓ Une expérience professionnelle équivalente

Contrôle sur l'évolution (qualification, salaire, formation, emploi)

#### ETAPE 4

**CALCUL DU RATTRAPAGE DE CARRIERE (Salaire, qualification, ...)**



**DETERMINATION DU RATTRAPAGE SELON LA METHODE DE TRIANGULATION PROPOSEE PAR LA CGT (François CLERC) et VALIDEE PAR LA COUR DE CASSATION) :**

1. RATTRAPAGE DU PREJUDICE SUBI
2. MISE A NIVEAU
  - ✓ Salaire
  - ✓ Position
  - ✓ Formation
  - ✓ ...

### PHASE 2 : Analyse Qualitative

Identification des services, des modes de gestion, des managers

Recherche des critères qui sont susceptibles d'avoir généré des comportements inégalitaires et/ou discriminatoires en matière de

- ✓ temps travail,
- ✓ embauche,
- ✓ formation,
- ✓ maternité,
- ✓ emploi, pour déterminer pourquoi les femmes n'accèdent pas à certains emplois
- etc.

### PHASE 3 : Analyse Statistique

ANALYSE DES EVOLUTIONS ENTRE LES INDICATEURS DE L'ANNEE EN COURS ET DE L'ANNEE PRECEDENTE

- ✓ Les écarts signalés l'année précédente ont-ils été résorbés sinon pour quelles raisons ?
- ✓ Objectifs à fixer pour l'année suivante
- ✓ Présentation des coûts de rattrapage et du nombre de personnes concernées,
- ✓ Coût des aménagements réalisés pour faciliter le travail des femmes etc.