

QUALIFICATIONS ...

CE QUE REVENDIQUE LA CGT

La qualification est l'une des pierres angulaires du droit de chacun et de chacune dans l'entreprise.

Nous revendiquons à Steria, comme ailleurs, la construction d'une grille de qualification qui respecte un certain nombre de principes :

- La qualification doit être reconnue, dès l'obtention d'un diplôme professionnel, dans l'emploi comme dans le salaire.
- La qualification peut être acquise par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme et/ou par la validation des acquis et/ou par la formation continue.
- À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.
- Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié-e doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quel que soit le mode d'acquisition de cette qualification (**formation initiale, expérience professionnelle, validation des acquis, formation continue**). Cela implique que soient établis les modes d'équivalence entre les salarié-e-s diplômé-e-s et celles et ceux qui ont atteint ce niveau par l'expérience, les acquis ou la formation.
- La pluri-compétence doit être reconnue
- L'égalité d'accès à une promotion doit être garantie en lien avec les changements de qualification

A chaque qualification un salaire minimum doit être garanti à l'embauche.

STERIA NE RESPECTE PAS LA CONVENTION COLLECTIVE

La Convention Collective défini dans son annexe 2, les qualifications des Ingénieurs et Cadres.

La position 1, coefficient 95 et 100 pour les salarié-e-s diplômé-e-s ou avec une formation équivalente.

Cette position est précise, elle concerne les salarié-e-s débutant-e-s.

D'ailleurs avec 2 années d'expérience un-e salarié-e devrait être en position 2, coefficient 105 pour les moins de 26 ans et coefficient 115 pour les plus de 26 ans.

A l'examen de documents remis par la direction nous avons pointé le fait que beaucoup de salarié-e-s sont **depuis plusieurs années** coincé-e-s en position 1. Plus de 200 d'entre vous sont toujours au coefficient 95.

La Direction a tacitement reconnu que ces salarié-e-s n'étaient pas correctement positionné-e-s puisqu'elle a elle-même fait une simulation en tenant compte de cela pour l'examen des salaires dans le cadre de la négociation pour l'égalité professionnelle.

La CGT est fermement intervenue auprès de la Direction pour que soit régularisée sans délai la situation de l'ensemble des salarié-e-s concerné-es. Il ne s'agit pas de simplement simuler!

La CGT a écrit à l'inspection du travail pour qu'elle intervienne afin que Steria ne tente pas une fois de plus d'échapper à cette régularisation avec effet rétroactif.

Si vous êtes dans ce cas, n'hésitez pas à vous rapprocher de la CGT (contact@cgtsteria.info) pour que votre situation soit examinée et finalement régularisée.

INTERVENTION DE NOS DELEGUES DU PERSONNEL

REMBOUSEMENT MENSUEL DE L'ABONNEMENT DE TRANSPORT

Plusieurs salarié-e-s nous ont posé le problème du remboursement de leur abonnement mensuel de transport.

Subrepticement la Direction a en effet imposé aux salarié-e-s ayant choisi un abonnement mensuel de remplir une attestation sur l'honneur dans laquelle il est stipulé que le remboursement portera sur une assiette de 11/12 de l'abonnement. En toute illégalité !

L'article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (n°2008-1330 du 17 décembre 2008 JO du 18 décembre 2008) indique que la prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée à 50 % du coût de l'abonnement sur la base des tarifs de 2ème classe.

Ce que la Direction impose n'est pas défini par la législation. A la question posée par les délégués du personnel de la CGT :

***Question CGT-120316-2.1** : Les Délégués du Personnel CGT demandent à la direction quelles sont les bases légales qui lui permettent d'imposer ce remboursement forfaitaire qui lèse les salarié-e-s. Bien entendu les délégués du personnel CGT demandent que les références des textes qui s'appliquent leur soient fournies.*

La réponse de la Direction :

Aucun titre d'abonnement dont la période de validité ne couvrirait que des jours de congés annuels ne peut être admis à la prise en charge.

Cette réponse confirme bien qu'il n'est pas possible d'appliquer un remboursement forfaitaire, puisque dès lors que le ou la salarié-e travaille une journée pendant la période d'abonnement mensuel, l'employeur doit prendre en charge 50% de l'abonnement.

CONGES PAYES : DUS, MEME EN CAS DE MALADIE

La Cour de Justice de l'Union Européenne vient de rendre une décision importante.

En effet la législation française imposait que les salarié-e-s aient travaillé au moins 10 jours pendant la période de référence pour pouvoir acquérir des jours de congés payés.

La législation française a été jugée non conforme à la Directive Européenne qui impose que chaque travailleur-se dispose d'au minimum 4 semaines de congés payés quelle que soit sa situation.

Après plusieurs années de bataille sur ce point, il s'agit d'une grande victoire. La France doit modifier sa législation en conséquence.

STERIA vient d'ailleurs de le reconnaître en réponse à une question posée par nos DP.

Nos DP en profitent pour vous rappeler que si vous êtes malade pendant vos congés payés, les jours de CP ne sont pas perdus. Faites établir un arrêt-maladie, pour que vous puissiez conserver vos jours de congés.

Travail dissimulé : Santé des salarié-e-s en danger

Les salarié-e-s en mission pour la Société Générale, à Evry, à Val de Fontenay travaillent selon des horaires qui ne sont pas l'horaire standard de Steria. En l'espèce la seule possibilité pour Steria est de mettre en application l'accord sur les horaires atypiques (connu sous le nom d'accord du travail posté).

Steria s'y refuse pour des raisons d'économie de coût. Cela amène notamment à ce que plusieurs salarié-e-s dépassent les limites maximales autorisées.

Il est insupportable que Steria mette en jeu la santé des salarié-e-s.

LA CGT AGIRA POUR S'Y OPPOSER