

TAM TAM



L'INFO CFDT ATOS ORIGIN INTEGRATION - SEPTEMBRE 2009

Diplômé → Embauché



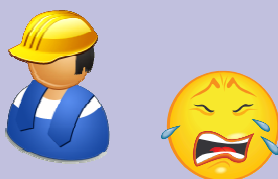
ATTENTION !

Jeune diplômé (Ingénieur/Cadre), avant l'embauche chez A. O. I., demande dans quelle modalité RTT tu seras rangé.

Le salaire minimum, qui t'est du, dépend tant de ton coefficient Syntec que de la modalité RTT où te range l'employeur (seul décideur).

Rangé dans la mauvaise modalité, c'est un salaire réduit de plus de 15 % que ton "amical" nouvel employeur t'offrira "généreusement".

Pour éviter la mauvaise surprise et les désillusions, prends conseil auprès de la CFDT.



N.B. : pas de réévaluation des minima Syntec avant début 2010, au mieux ...

Le droit du travail, prochaine victime de la grippe A ?

Les mesures à mettre en place en cas de propagation rapide du virus H1N1 ne sont pas que sanitaires. **Une circulaire officielle, DGT 2009/16***, relative à la pandémie, s'attaque aux conditions de travail des salariés.

Cette circulaire prépare les entreprises à une propagation rapide du virus. Ce sont les conditions de travail des salariés qui risquent d'en souffrir.

Des préconisations, à caractère exceptionnel, sont recommandées pour permettre aux employeurs de jouer sur la flexibilité de leur personnel. «Il en va de la survie de l'économie nationale, des entreprises et de la sauvegarde de l'emploi» est-il précisé.

L'employeur pourrait donc «adapter l'organisation de son entreprise et le travail des salariés». Le volume horaire de travail ou le nombre de tâches à effectuer pourraient, par exemple, augmenter «par décision unilatérale de l'employeur», «le refus du salarié, constitue une faute pouvant justifier le licenciement».

«Si on impose à une mère de venir plus tôt - car c'est une nécessité dans la nouvelle organisation de l'entreprise - et qu'elle refuse car elle doit emmener son enfant à la crèche, c'est un motif de licenciement.

La circulaire DGT 2009/16 insiste aussi sur la nécessaire consultation des CE et CHSCT, à faire dès maintenant.

La CFDT demande la réunion des CHSCT dès la rentrée pour consultation et la mise à l'ordre du jour du CE du 3 septembre de la pandémie grippale. Nous serons vigilants pour éviter les dérives possibles notamment pour que les mesures prises restent exceptionnelles sans prolongement au-delà de la situation de crise et que ce ne soit pas un effet d'aubaine pour camoufler des mesures préjudiciables aux salariés.

* : Les recommandations circulaire DGT 2009/16 :

Plan de continuité de l'activité

Il est recommandé aux employeurs d'anticiper la survenue d'une pandémie grippale en élaborant un « plan de continuité d'activité », et en actualisant le document unique d'évaluation des risques et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (CHSCT). Ce plan doit prévoir à la fois des modes d'organisation spécifiques et la protection des personnels sur le lieu de travail.

Rôle des représentants du personnel

Si l'employeur est le premier garant de la santé des salariés au travail, la préparation du plan de continuité d'activité de l'entreprise doit, pour plus d'efficacité, associer les représentants du personnel.

Par leur connaissance du terrain, les représentants du personnel (Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail et délégués du personnel) peuvent conseiller utilement l'employeur et relayer les consignes auprès des salariés.

De plus, l'appropriation des mesures d'organisation et de prévention par l'ensemble des salariés rendra leur mise en œuvre plus efficace.

Des accords peuvent également être conclus avec les organisations syndicales pour compléter et améliorer les prescriptions du code du travail en tenant compte des spécificités des activités exercées.

BREVES

Voyages en train en 1^{ère} classe

Philippe SENEQUE

(Directeur des Ressources Humaines) :

Après en avoir longuement débattu avec Yann Tréal, la Direction a décidé de ne plus refuser aux salariés la possibilité de voyage en 1^{ère} classe.

(La Défense, 5 mars 2009-08-06
PROCES VERBAL APPROUVE
AU CE DU 26 MARS 2009)

Congés sans soldes imposés

La direction ne peut pas imposer des congés sans solde quand le salarié fait une erreur de saisie dans ses demandes. C'est à la direction de s'assurer que les intéressés peuvent effectivement prétendre aux congés. Les retenues sur salaire, de ce fait, devront être régularisées.

Trajet domicile/lieu de travail supérieur à 50 kms

La direction doit respecter les remboursements de frais de transport en commun prévu par la loi y compris au-delà de 50 kms.

Si vous avez des difficultés pour vos remboursements contactez-nous.

Le DIF :

la décision d'utiliser votre DIF vous appartient. L'employeur ne peut pas vous l'imposer. Si vous subissez un chantage à ce sujet informez-nous tout de suite, nous interviendrons auprès de la direction. Dans tous les cas, insistez pour avoir des écrits de votre hiérarchie.

Vous êtes en droits de refuser l'utilisation de votre DIF en exprimant simplement le souhait de le conserver pour un projet personnel.

Vous n'avez pas à mentionner le projet et ce n'est pas opposable.

Déclaration des élus du CE sur l'incitation au temps partiel

Les salariés en inter-contrat depuis plus de 3 semaines ont reçu un courrier de la direction les invitant à signer un avenant à leur contrat de travail pour passer à temps partiel (4/5ème). Cela se ferait pour une période de 6 mois qui pourrait être écourtée si une mission leur était proposée. La direction propose de compléter leur salaire à 90% (par une prime de 10 %).

Le comité d'entreprise n'a pas de remarque particulière sur l'aspect juridique de la question, hormis le fait que cette proposition a été envoyée à des salariés en forfait jours, ce qui est inapproprié dans ce cas. Concernant l'aspect financier, il remarque que malgré ce qui a été écrit, le salaire réel ne correspondra pas aux 90% annoncés.

En effet, la prime de vacances sera réduite, les congés payés et RTT seront réduits au prorata du temps, ... Mais cela relève d'une décision individuelle.

La direction dans son courrier écrit qu'elle met place cette mesure *dans cette période de conjoncture économique difficile, et ainsi contribue à préserver l'emploi des collaborateurs.*

Le comité d'entreprise ne peut que constater que l'économie potentielle attendue (sur une base de 20% de volontaires parmi les 160 salariés concernés) représenterait **127 K€** soit 0,005% de la masse salariale totale annuelle, soit une économie ridicule. Nous pensons que cette mesure n'est pas purement financière. Elle nous semble plutôt destinée à faire intégrer aux salariés le fait qu'ils sont un coût trop important. Et, dans un deuxième temps, à les préparer à accepter demain des réductions salariales.

Il nous paraît évident que, plutôt que de prendre une telle mesure, la direction aurait mieux fait de prendre à la lettre la déclaration de Thierry Breton sur le nécessaire effort de formation. Cette démarche préserverait plus sûrement l'employabilité des salariés.

Enfin, la direction aurait pu écouter les organisations syndicales dans leur proposition de **limiter les packs salariaux à 100 000 euros**, ce qui aurait représenté une économie de **5 millions d'euros**.

Nous ne pouvons qu'inciter les salariés qui ont reçu ce courrier à ne pas répondre positivement, et pour plus d'information, à prendre contact avec leurs représentants du personnel.

Vos voix portent nos engagements et notre motivation. Donnez de la force à vos revendications !

Pour adhérer à la CFDT, n'hésitez pas à nous solliciter (cfdt-integration@atosorigin.com) nous prendrons contact avec vous

Pour une information en temps réel le site de la Section Syndicale UES Atos Origin Intégration : <http://cfdtatosintegration.free.fr>