



TEMPS DE TRAVAIL CHEZ TELEASS : HALTE AUX FAKES NEWS !

Comme vous le savez toutes et tous la campagne électorale bat son plein entraînant un flot quasi ininterrompu de visites syndicales sur les différents CCC (ce qui est normal). Ces visites s'accompagnant de distributions de gadgets et de publications en tout genre affirmant que le statut commun aurait mal été négocié et que les salariés de Téléassurances seraient perdants. Ils jurent également la main sur le cœur « qu'en votant pour eux ils se mettront à défendre l'intérêt des TC ». posez-vous les bonnes questions : ont-ils parlé des salariés de Téléassurances durant les négos sur le statut ? ont-ils soutenu les salariés et les syndicats de Téléass lorsqu'ils ont fait grève en octobre 2017 afin de sécuriser leur accord temps de travail ? **LA REPONSE EST NON.**

Le contexte

La direction (et non l'UNSA) a décidé en 2017 d'ouvrir des négociations de façon à bâtir un statut commun aux 21 000 salariés du groupe. 1^{ère} mesure adoptée par la direction à l'ouverture des négos : La remise à plat de tous les avantages acquis par la dénonciation de la majorité des accords collectifs en vigueur chez Téléassurances (temps de travail, accord sur le statut conventionnel, participation, intéressement...).

Conséquence immédiate un préavis de 3 mois et un délai de survie des anciens accords de 12 mois : passé ce délai et en l'absence d'accord signé avec la direction on retombe au socle minimum légal : passage aux 35H00, passage de 15 % de pause journalière à 20 min de pause pour 6h consécutives de travail !, bye bye les majos de samedi et de lundi, au revoir la réduction du temps de travail pour les femmes enceintes, bonjour les permissions exceptionnelles au rabais, au revoir les congés anniversaires...

Alors qu'un statut à minima pouvait nous être imposé, l'UNSA s'est mis à la table des négociations dans un esprit combatif et constructif et a obtenu un statut protecteur, et équilibré.

Quels étaient les acquis des accords dénoncés ? Qu'avons-nous obtenu en signant les Nouveaux accords?

L'UNSA est le syndicat qui est à l'origine (signature le 30/06/98) de l'accord temps de travail qui prévalait chez Téléassurances et qui a été dénoncé par la direction.

Nous avons bâti cet accord années après années arrachant années après années sous forme de 17 avenant négociés entre 1998 et 2015 : du % de pause supplémentaire (pour info lorsque nous avons signé cet accord ARTT en 1998 la pause était de 9 %), des majorations de samedis et de lundi améliorées (nous avons démarré en 1998 avec des majos de samedis à hauteur de 20 %)...

C'est cet accord (heureusement que nous l'avons signé et négocié à l'époque) qui nous a servi de base de négociation avec la direction :

Quelle fut alors notre stratégie ? Du pragmatisme pour maintenir les acquis et appuyer toute avancée d'où qu'elle vienne pour peu qu'elle aille dans l'intérêt des salariés.

Ainsi à l'issue des Négos quel a été l'atterrissage sur les différents points :

- Concernant la durée du travail (menacée de passer à 35H00 en l'absence d'accord !): elle était fixée par l'ancien accord à 33h36/semaine nous l'avons fait passer à 33h45/semaine (en intégrant 9 min de plus/semaine pour réaliser la journée de solidarité). 😊
- L'amplitude des journées (8H00-20H du lundi au samedi) : mise à plat lors de la dénonciation de l'accord nous avons réussi (non sans mal) à obtenir sa réintégration dans le nouvel accord Téléassurances. 😊
- Les durées mini et maxi des journées de travail : (Journées de minimum 3H et maxi 07H30 sauf demande du salarié, pas plus de 6H de travail consécutives...). Ces éléments étaient figés dans l'accord dénoncé nous n'avons pas réussi à obtenir leur réintégration dans le nouvel accord mais leur réinscription à l'identique dans la fiche d'orga Téléass. 😞
- Concernant les CP (remis à plat par la dénonciation et menacés de passer à 25j en l'absence d'accord) : ils étaient figés à 35j dans le précédent accord. Nous obtenons un compromis acceptable dans le nouvel accord afin que le nombre de jours où le salarié ne travaille pas soit de 35j mais décomposé en 31CP +4 JATT sans augmentation du temps de travail (nb : dans le monde COVEA les JATT ne sont accordés qu'en compensation d'un temps de travail supérieur à 35H00 c'est du repos compensateur : pas chez Téléassurances) 😊
- La pause (menacée d'être réduite au minimum légal) : Nous obtenons grâce à la grève menée par l'intersyndicale UNSA-CGT-FO d'octobre 2017 une relative sécurisation de celle-ci dans le nouvel accord. Elle demeure à 15% (elle est par comparaison de 15 min le matin et 15 min l'après-midi sur les plateaux téléphoniques de la MAAF exerçant la même activité que Téléassurances !). 😊
- les majorations de samedi et du Lundi (menacées d'être supprimées en l'absence d'accord) : elles étaient figées dans le précédent accord dénoncé à 50% pour un samedi travaillé et à 50 % pour un lundi travaillé.

Grâce à la signature des accords Temps de travail ; l'UNSA obtient :

- une majoration de 80 % pour les 5 premiers samedis et 100 % à partir du 6^{ème} samedi. 😊
- un maintien des majorations du lundi à hauteur de 50 % ainsi que des majorations spécifiques que nous avons obtenu par le passé (*majoration du samedi à 100 % qui suit un vendredi férié, majoration à 100 % du samedi et du lundi entourant un dimanche férié, majoration des horaires du lundi et du samedi précédent un mardi férié*). 😊

- Les congés pour événements familiaux :

Mariage ou PACS du salarié	5j
Mariage ou PACS enfant du salarié ou de son conjoint	2j
Mariage ou PACS du frère/sœur beau-frère/ belle-sœur du salarié, ascendant du salarié.	1j
Naissance/adoption	3j
Décès d'un enfant ou du conjoint du salarié.	5j
Décès du père ou de la mère du salarié	5j
Décès beaux-parents du salarié	4j
Décès frère ou sœur du salarié	3j
Décès beau-frère/belle sœur du salarié	1j
Décès des ascendants directs du salarié	3j
Décès petit-enfant du salarié	4j
Hospitalisation du conjoint ou d'un ascendant	5j
Hospitalisation enfant	7J/an/enfant à charge
Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant du salarié	7j

Elles ont été mises à plat nous avons obtenu un compromis acceptable en signant l'accord temps de travail COVEA.



Très bonnes mesures qui n'existait pas chez Téléass avant le Statut.

- La journée pour déménagement : Elle était prévue par les anciens accords, elle est maintenue à l'identique dans les nouveaux accords à raison de 1J dans la limite d'un déménagement tous les 24 mois. 😊
- Les congés pour enfant malade : (le précédent accord en vigueur chez Téléassurances prévoyait sous condition d'un an d'ancienneté 5 j rémunérés pour enfant à charge de moins de 12 ans passage à 7 j si au moins 2 enfants à charge de moins de 12 ans). Le nouvel accord prévoit que nous puissions bénéficier de 6 j en cas de maladie d'un ou plusieurs enfants de moins de 13 ans et au-delà de 2 enfants à charge de moins de 13 ans, 1 jour supplémentaire/enfant dans la limite de 9 j au total. 😊
- L'absence autorisée lors de la rentrée scolaire : (pour rappel : le précédent accord prévoyait 2H00 d'absence sur la semaine de la rentrée des classes pour les parents d'enfant(s) de moins de 12 ans). Le nouvel accord signé par l'UNSA prévoit que nous puissions bénéficier d'une autorisation d'absence d'une journée rémunérée/an fractionnable en 2 demi-journées à poser sur la semaine de la rentrée des classes pour les parents d'enfant(s) scolarisé(s) jusqu'en 6^{ème}. 😊

- L'aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes : (pour rappel : le précédent accord dénoncé prévoyait pour les femmes enceintes une réduction du temps de travail de 3H00/semaine dès le 4^{ème} mois de grossesse). Le nouvel accord COVEA signé par l'UNSA prévoit que les femmes enceintes puissent bénéficier dès la déclaration de grossesse d'une réduction journalière de la durée du travail de 30 min avec maintien de salaire et à partir du 5^{ème} mois d'une réduction possible de la durée journalière de 2H00 avec maintien de salaire. 😊
- Les congés anniversaires (il s'agit de congés liés à l'ancienneté) : (le précédent accord dénoncé prévoyait qu'il soit accordé 5 j de congés supplémentaires au cours de l'année civile correspondant aux 10 ans, 20 ans, 30 ans et 40 ans d'ancienneté).

Le nouvel accord négocié et signé par l'UNSA prévoit dorénavant l'octroi :

- ✓ de 5 j de congés supplémentaires pour 10 ans d'ancienneté. 😊
- ✓ de 10 J de congés supplémentaires pour 20 ans d'ancienneté. 😊
- ✓ de 15 j pour 30 ans d'ancienneté. 😊

Quels sont les futurs enjeux et les défis qui nous attendent ?

Bien que positives la mise en application d'une partie de ces mesures est parasitée (erreurs sur les majos, erreurs de paie, erreurs pour certains dans l'alimentation des compteurs congés, la carte Up...). La faute à qui ? **NON AUX CONTENUS DES ACCORDS NEGOCIES ET SIGNES ! MAIS AU NOUVEL SIRH COVEA DEFAILLANT** (auquel vos élus n'ont pas été associé dans son choix puisqu'il est le résultat d'un appel d'offres fait par la direction !)

Les élus UNSA œuvrent néanmoins dans chaque instance où ils sont présents (CE, DP, CHSCT, réunion de commission de suivi, instances COVEA, rencontres bilatérales avec les DRH COVEA...) pour faire remonter ces désagréments et qu'ils soient résolus rapidement.

Les principaux enjeux du futur consisteront à faire vivre ces accords et à surveiller leur mise en application adéquate : Qui mieux que ceux qui les ont âprement négociés depuis des années et ont eu le courage dans l'unique intérêt des salariés de les signer pourront réaliser cette mission ? Qui mieux que ceux qui connaissent vos conditions de travail réelles pourront défendre vos intérêts ?

LES ELECTIONS SE PROFILENT FAITES LE BON CHOIX !

N'hésitez pas à nous contacter

UNSA TELEASSURANCES: Christiane Alvarez (07-62-49-30-09) WWW.UNSACOVEA.COM