

SUD

Retiens moi ou je fais un malheur...

4/07/2017

C'est l'histoire d'une bande de copain-ines qui arrive en réunion de négociation salariale avec la ferme intention de ne pas se faire avoir pour la énième année consécutive...L'un d'entre eux plus virulent que les autres explique, sans doute pour impressionner le petit nouveau, cette année ils vont lâcher sinon ça va pêter...

Depuis plusieurs semaines des négociations ont lieu dans l'entreprise sur les salaires, les conditions de travail... Nous arrivons à la fin de cette négociation voici un point de vue de notre syndicat.

Le syndicat **SUD** a lancé dès fin avril, un appel à la grève national sur Acticall suite aux premières interventions de la direction dans les négociations annuelles obligatoires.. Par la suite, nous avons appelé à plusieurs reprises à la grève afin de marquer notre refus de repartir une année de plus sans rien ou presque rien.

Et les autres ?

Au départ les autres syndicats nous ont expliqués qu'il était trop tôt pour dire et que l'entreprise n'était pas très claire sur ses intentions. Il ne fallait donc surtout pas appeler à la grève.

Du local au national luttons globalement !

En fonction des sites des équipes de la CFTC, de la CGT ou de FO ont rejoint notre volonté de dire STOP à la mascarade que sont les négociations au sein de Acticall. Le fait d'appeler sur les jours de mobilisation nationale concernant notre convention collective, nous donnait en plus un impact plus fort.

Et dans l'unité !

Pour **SUD**, il est certain qu'un appel à la grève clair et massif de tous les syndicats pour défendre les intérêts des salarié-es aurait été largement plus judicieux afin

de mettre la direction dans une autre perspective que celle de nous donner quelques miettes... Nous n'affirmons pas que nous aurions obtenus tout ce que nous exigeons mais franchement qui peut croire que la direction de notre groupe ne rigole pas en voyant ces propositions ? Surtout si on regarde cette négociation avec celle de l'année dernière, celle de l'année d'avant et encore celle d'avant...

Et maintenant ?

A la sortie de la dernière réunion les autres syndicats ont annoncé vouloir signer le 18 juillet prochain l'accord car pour eux cela représentait une avancée importante...

SUD vous donne la possibilité de vous faire un avis avec un extrait de l'accord au dos de ce tract avec notre avis.. Nous ne signerons pas cet accord car il ne représente en rien le retour attendu pour tous les efforts réalisés par les salarié-es depuis des années. La direction peut dire que l'entreprise ne fait plus autant de bénéfice qu'auparavant... Mais avant on avait rien...

Pour elle, c'est logique puisqu'il s'agit de faire des économies de noisettes pour les jours où cela va pas... Pour les salarié-es c'est toutes les fins de mois qui sont difficiles et quand les entreprises ne vont pas, cela se résume par des vagues de départs... Alors oui clairement nous voulons plus de noisettes et ce dès cette année.

-> **SUD** invite tous les salarié-es à faire pression sur les syndicats pour refuser de signer cette accord car sinon il n'y aurait plus de négociation possible.

-> **SUD** invite tous les salarié-es à faire pression sur les syndicats pour appeler unitairement à des mobilisations pour qu'enfin la direction négocie un accord qui ne fait pas rire... ou pleurer...

**Toutes et tous en grève
le 8 juillet et du 13 au 18 juillet ! ! !**

Attention, ouvrez bien vos yeux voici les avancées des négociations et le moins que l'on puisse dire ça pique !!! : (extrait de l'accord et nos commentaires)

Augmentation de la valeur du titre-restaurant avec un passage de 8 euros à 8,50 euros. financé à 60% par l'employeur et 40% par le salarié. La participation au droit d'entrée aux restaurants inter-entreprises augmentera dans les mêmes proportions (Mise en application 1er Juillet) Cela représente quoi ? L'entreprise versait 4,80€ par jour, à présent elle propose de verser 5,10€ soit 0,30€ supplémentaire. Avec une moyenne de 21 jours travaillés par mois cela représente la magnifique somme de 6,30€ !!! la classe non ?

Mise en place du chèque emploi service universel : Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 1/09/17 et dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé ou absence non rémunéré directement par l'entreprise tel que congé parental d'éducation à temps complet, congé sabbatique, CIF, absence maladie ou AT ou MP de plus de 90 jours) pourront bénéficier chaque année d'un CESU d'une valeur faciale de : 250 euros minimum : 200 euros à la charge de l'employeur, 50 euros à la charge du salarié ou 400 euros maximum : 200 euros à la charge de l'employeur, 200 euros à la charge du salarié (Mise en application 1er Septembre). Cela représente une somme de plus de 150 euros cela n'est pas rien même si par mois cela représente que 12,50€ (les deux calculs à 200 ou 400 reviennent au même puisque le salarié verse plus...). Reste à savoir combien de salarié-es vont souscrire à cette initiative qui permet à l'entreprise de faire des économies d'impôts car il faut encore en avoir la nécessité de ces chèques...

Versement d'une indemnité aux salariés utilisant un vélo pour se rendre sur le lieu de travail : Il sera attribué une allocation de 150 euros par an réparti sur 12 mois aux salariés (au prorata du nombre de jours travaillés pour les salariés à temps partiel et en cas d'absence quelle qu'en soit la cause) justifiant l'utilisation quotidienne d'un vélo pour leur déplacement domicile-travail aux conditions suivantes. L'indemnité ne se cumule pas avec la prise en charge de l'abonnement à un système de transport en commun et avec la prime de transport de 3.51 euros/mois. (Mise en application 1er Septembre 2017) Cela représente une avancée notable pour reconnaître le droit à ne pas polluer et à faire du vélo... Par contre est ce que cela représente autre chose qu'un coup marketing ? La majorité des sites de production sont excentré des lieux de vies et difficilement accessibles pour un vélo. Pour s'en convaincre il suffit de voir le nombre de salarié-es venant à vélo... En gros cela ne va pas représenter grand chose pour l'entreprise...

Organisation du travail : L'entreprise s'engage à améliorer la planification notamment par un pilotage centralisé et faciliter les échanges de plannings afin de permettre aux conseillers d'adapter leur emploi du temps de travail à leurs contraintes personnelles ainsi que mettre à disposition des quotas de congés (congés payés ou repos) disponibles par jour ; favoriser les échanges avec les conseillers client en garantissant les réunions d'équipes régulières et les périodes de formation continue. En outre, l'entreprise s'engage à tester la possibilité de réduire la pause déjeuner à 1h30 sur l'ensemble des missions de l'activité Orange traitée à Tarbes, du 1er septembre 2017 au 30 mars 2018. Si ce test s'avère concluant, la mesure pourra être étendue à d'autres activités de taille importante en 2018. En résumé l'entreprise va faire des efforts pour moins nous pourrir la vie... elle pouvait le faire sans un accord mais elle ne voulait pas faire baisser l'absentéisme et le turn over... On croit rêver !

Aménagement des horaires de travail : Un bilan sur les demandes d'aménagement acceptées et refusées, précisant le motif et la durée de l'aménagement accordé sera faite deux fois par an lors d'une réunion ordinaire du CHSCT à compter du quatrième trimestre 2017. Une réponse écrite, d'acceptation ou de refus motivé, devra être faite à tout salarié, qui fera une demande d'aménagement d'horaires par écrit (courrier ou email), dans le mois suivant la réception du courrier par le responsable hiérarchique ou le RRH. Euh... oui ok merci pour le retour...

Bornes WIFI : Des bornes Wifi seront mises en place sur les emplacements digitaux installés sur les sites. Acticall rentre dans l'air du numérique... à l'heure de la 4G...

Négociations à venir : Les Parties conviennent d'engager des discussions dans le courant du 2ème semestre 2017 en vue de renouveler les accords suivants : Emploi des salariés en situation de handicap et Intéressement) Congés payés : L'entreprise propose de négocier un accord encadrant la gestion des congés payés et le don de congés (cf projet d'accord ci-joint). Classification des postes de travail : Il sera procédé en octobre 2017 à l'examen de l'ensemble des classifications des postes de travail. Il sera accordé une attention particulière à la situation des salariés ayant un coefficient de niveau « Prise de poste » depuis plus de 2 ans. Les coefficients le nécessitant seront réévalués au 1er janvier 2018. La direction s'engage à négocier mais pas sur le résultat... ah ah ah... Bon au moins vos syndicalistes préférés auront obtenues le fait de ne pas travailler puisqu'ils seront en réunion...

Alors vous avez rêvez ?

Pour SUD tout cela est inacceptable, nous ne signerons pas !

**Syndicat SUD 25-27 rue des envierges 75020 Paris - <http://www.sudptt.org/centresappels/>
<https://www.facebook.com/centresdappelssud/>**