

Dans notre dernier tract, nous vous expliquions l'importance de voter et surtout de bien voter, mais aussi notre bilan sur les 3 années qui se sont écoulées. Voici la suite de notre bilan, un peu plus complet et surtout nos objectifs pour les 3 prochaines années.

Alors où en est-on ?

Depuis des années, la politique sociale de Webhelp est en berne. Produire coûte que coûte des bénéfices est devenu une obsession pour la direction ! Quitte à oublier QUI génère ces bénéfices en prenant des appels.

Webhelp s'enrichie et nous dans tout ça ?

★Le comité de groupe :

Nous avons demandé à la direction ce comité de groupe par recommandé puis participer il y a 2 ans aux réunions pour sa mise en place . Pourquoi ? Car pour **SUD** il est essentiel de connaître les données chiffrées et économique du groupe. Comment réclamer notre dû quand des infos nous sont cachées ?

Lors de ses réunions, nous avons assisté à une vraie mascarade entre des organisations syndicales qui disent oui, puis finalement ne savent plus trop, d'autre qui veulent aller au tribunal mais attendent encore... Pourquoi on ne sait pas... Au final, aucun accord de trouvé seul **SUD** était disposé à la mise en place d'un comité de groupe (ou UES car pour nous il fallait surtout avancer) Aujourd'hui nous n'avons toujours rien au niveau du groupe webhelp et donc toujours aucune information économique...Voilà ce que nous obtenons lorsque nous avons majoritairement des élus irresponsables et insensés face à la direction.

★Les jours de fractionnement :

SUD s'est opposé au vol de nos jours de fractionnement, pour ceux qui n'ont connu que le joli papier à remplir distribué par la direction , sachez que lorsque l'on ne pose pas de congés payés dans la période estivale nous pouvons cumuler jusqu'à 2 jours de congés supplémentaires. Aujourd'hui l'entreprise refuse ce droit, **SUD** a donc fait marcher le droit d'usage et est parti aux prudhommes pour cela. Après une première victoire Webhelp a fait appel

★L'aménagement du temps de travail

SUD c'est toujours opposé à ce type d'accord, le chantage du « si on n'a pas de flexibilité on ferme, ou encore « c'est dans le contrat EDF ». C'est clairement du chantage puisqu'à Compiègne aucun aménagement du temps de travail n'est en place. Nos collègues sont bien à 35h semaine et travaillent bien sur EDF...

Lors de la renégociation de l'ATT nous sommes restés sur nos positions tout en apportant des modifications à cet accord. Comme l'union fait la force nous avons travaillé avec la CGT, mais avec la nouvelle loi, un referendum a été demandé par l'organisation syndicale signataire.

Aujourd'hui vous travaillez sur certains projets jusqu'à 38h semaine

car nous avons tout fait pour limiter la casse.

Si nous avons eu des élu-es soudés et responsables nous serions aujourd'hui à 35h.

★La grève des NAO

Nous avons prouvé notre ténacité face au refus de la direction d'engager de réelles négociations en Mars 2017. Rappelez-vous !!! Plusieurs mois de grève et quelques réunions avec la direction. Un syndicat nous a rejoints , puis nous a quitté en cours de lutte. **SUD** a maintenu son mouvement et nous avons obtenu avec vous, 350€ de chèque vacances et 150€ de chèque Cadoc pour Noël. Aurions-nous eu besoin de faire grève si nous avions été tous soudés ? Aurions-nous perdu de l'argent à combattre la direction si l'ensemble des syndicats avait su voir l'intérêt des salarié-es ?

Aujourd'hui comme demain nous vous proposons de lutter ensemble pour obtenir de meilleures conditions de travail afin que prestataires ne rime pas avec serpillères.



★L'accord travail de nuit

Nous avons été convoqués par l'entreprise en vu de mettre en place un accord sur le travail de nuit. Là encore nous avons communiqué via un tract afin de vous informer sur ce qui en était ressorti.

Nous avons bien évidemment refusé de signer un accord ou clairement le fait de travailler de nuit n'apportait absolument rien aux salarié-es . Ah si ! Pardon l'accès aux machines à café de façon gratuite et illimitée ...

★**Mais aussi** : Nous avons su à chaque accord défendre nos positions et faire avancer nos droits. A la fin nous avons signé quelques accords mais aussi refuser d'autres . A chaque fois nous avons informé et lutter pour gagner...

Qui sommes nous ?

Nous sommes des teleconseillers, des superviseurs, des formateurs des team coach, des contrôleurs qualité, disponibles sur les plateaux tous les jours. Ceux qui ont pu évoluer, n'ont pas oublié le métier de téléconseiller et en quoi il est dur au quotidien. C'est pourquoi nous n'avons de cesse que de vouloir valoriser ce métier et les compétences qu'il demande, que ce soit auprès de la direction ou de la branche que nous avons rejoint en fin d'année dernière. Nous avons d'ailleurs sortie un bulletin sur la branche « le prest action » afin de vous informer de vos droits trop souvent méconnus.



Nous avons fait le choix de défendre nos collègues d'apprendre et comprendre notre convention collective et nos droits. Pour nous il est temps de briser, ensemble, cette politique. On ne

négoce pas un recul social, on le combat par tous les moyens. Il est temps de nous faire respecter, alors le **20 Novembre prochain**, il ne faudra pas se tromper de bulletin de vote...

Les délégué-es **SUD** seront vos meilleurs défenseurs, au coeur des luttes, au coeur des services.

Les délégué-es **SUD** sauront aussi organiser les luttes, les mobilisations collectives et nécessaires, avec tout le personnel, pour obtenir des réponses satisfaisantes aux différentes réclamations et revendications.

Certains vous diront que **SUD** est néfaste pour l'entreprise que nous ne sommes jamais contents toujours dans l'opposition. Mais aujourd'hui qui discute avec la direction, qui vous défend, vous conseil, vous implique vraiment dans la vie de l'entreprise et vous consulte?

Nous signons des accords comme l'accord seniors, la GPEC, les NAO qui ont données 350€ de chèques vacances et 150€ à Noël.

La différence que nous avons certainement c'est dans l'importance que nous mettons dans notre signature. Nous signons des accords qui servent à l'ensemble des salarié-es et pas à une minorité.

Qui vous informe de ce qui se passe ailleurs et pas que dans la sphère Webhelpienne?

Nous nous faisons une obligation de communiquer et d'informer l'ensemble des salarié-es qu'ils ou elles soient adhérents **SUD** ou non.

Le hot tension notre journal trimestriel en est la preuve. Il vous permet de tout savoir sur les autres centre d'appels prestataires avec qui nous sommes mis en concurrence.



Nos objectifs pour les années à venir sont simple .

- ★La fin des évolutions par le copinage, qui donne bien souvent le syndrome du petit chef .
- ★La fin du management par le chantage et la sanction. (nous ne sommes pas du bétail).
- ★La reconnaissance des compétences et des missions avec le salaire correspondant, ce qui veut dire la reconnaissance des agents multi compétences entre autre.
- ★La reconnaissance du travail accompli chaque jour et la fin des sanctions pour monter des dossiers et licencier des salarié-es trop chiant.
- ★L'avancement à l'ancienneté quel que soit la fonction occupée.
- ★Passage des contrôleurs qualités, formateurs, vigies au statut d'agent de maîtrise au bout de 2 ans au poste.
- ★Passage de tous les salarié-es ayant 3 ans d'ancienneté au coeff 160.
- ★Passage de tous les salarié-es ayant 6 ans d'ancienneté au coeff 190.
- ★La transformation des CDD en CDI pour ceux qui le souhaitent.
- ★100 Euros net d'augmentation par mois .
- ★Le 13ème mois pour toutes et tous.