

## En quoi consiste la négociation annuelle obligatoire ?

La négociation annuelle obligatoire (NAO) est imposée par le Code du travail (art. L2242-8) et doit être à l'initiative de l'employeur. Elle concerne les entreprises de plus de 50 salariés et permet de conserver un dialogue entre les salariés et l'employeur. Pendant cet entretien, des thèmes définis par la loi sont obligatoirement abordés (salaires, durée du travail, égalité hommes/femmes...).

## Quels sont les thèmes abordés ?

- Les salaires
- La durée et l'organisation de travail ou les demandes de travail à temps partiel forment un premier sujet global de discussion.
- Les échanges tournent également autour de l'insertion professionnelle et le maintien des travailleurs handicapés.
- Les mesures concernant l'égalité hommes/ femmes au sein de l'entreprise restent un sujet obligatoire pour réduire l'écart de rémunération souvent constaté et lisser les conditions d'accès à l'emploi par exemple.

D'abord, il y a une convocation qui indique le lieu de la première réunion annuelle ainsi que les informations que souhaite transmettre l'employeur. Au besoin, d'autres réunions sont possibles après accord des deux parties. Si aucun accord n'est trouvé à l'issue de la négociation annuelle obligatoire, un procès-verbal de désaccord est rédigé. Il sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et au greffe du conseil des prud'hommes. Si un accord est trouvé, il doit être signé par le représentant des salariés. Si plusieurs délégués sont présents, ils doivent représenter au moins 30% des effectifs. Il sera déposé aux prud'hommes du lieu où le texte a été conclu.

Pour l'entreprise Acticall, la négociation est en 3 réunions dont la première était le 16 mai et les suivantes 25 juin et 6 juillet 2018. Lors de cette première réunion à Romainville, on y apprend accompagnés des autres syndicats les résultats 2017 de l'entreprise, qui sont plutôt bons avec un résultat net de 8,348 millions. Au passage un grand merci à Acticall Casablanca au Maroc le site le plus rentable du groupe avec une masse salariale à 2 millions d'euros et un chiffre d'affaires à 48 millions.

Par contre pour 2018, les résultats sont plutôt prévus à la baisse selon le DRH France Mr DAYRIES (seul interlocuteur de cette négociation), malgré l'acquisition d'un nouveau client « Airbnb » avec 150 ETP initialement prévues pour Tarbes, mais faute de personnel bilingue ce service sera finalement mis en place à Wasquehal. Perte de « Bouygues » sur Clermont-ferrand, ainsi que « Peugeot » sur Saint-etienne, « Engie » présent sur certains sites tel que Nancy et



Saint-etienne, annonce une décroissance du front avec une fin d'activité totale prévu fin octobre 2018 au profit, une fois de plus, de l'offshore.

Les 3 dirigeants historiques sont eux partis, 3 mois, aux USA, au chevet de SITEL, tout cela après la suppression de 3000 postes, ( simple petite formalité pour eux !!! rupture conventionnelle, licenciement pour faute, abandon de poste ... ..enfin vous connaissez les habitudes de la maison !!!! ). AH OUI !!!! Ils ont signé au passage un gros contrat « COSTCO » et aussi AIRBNB !!! ils espèrent ainsi améliorer l'indice de rentabilité de SITEL afin de faire racheter les dettes réparties entre une trentaine de créanciers par une ou deux banques aux meilleurs taux. Blablabla...

Dès lors la fusion avec Acticall devrait intervenir fin 2018 début 2019 puis, dans les mois qui suivent l'entreprise devrait organiser les élections de nouveaux représentants du personnels (comme lui impose les ordonnances Macron). Dès lors selon Mr DAYRIES, la direction pourra renégocier tous les accords notamment l'annualisation ou ATTA. On a du souci à se faire !!! Bref, Monsieur DAYRIES laisse présager de la teneur des NAO. On a bien compris qu'il faisait cette réunion uniquement parce que c'était la loi ! Mais nous ne comptons pas demander uniquement l'eau ou des cacahuètes !!!

Pour rappel, l'année dernière nous avons obtenu via les mesures du gouvernement, la prime vélo et les chèques CESU. Concernant ces chèques, la direction n'a pas tenu ses

engagements. Les salariés ne peuvent désormais plus en bénéficier dans leur totalité (400 euros) car 200 euros seront déduits de leur fiche de paie. Alors pour cette année que nous prévoit-il ? la prime roller ou la prime trottinette ?

Allons-nous une fois de plus laisser la direction augmenter la pression sur les salariés ? Le taux d'absentéisme national et le turnover est à 20 % de l'effectif, la direction doit donc se poser les bonnes questions et mettre en place des mesures concrètes permettant de faire baisser ce taux !!! Nous pouvons leur rappeler que les efforts ne doivent pas aller que dans un sens.

Le Syndicat *SUD* envisage de nouvelles journées de grèves en vue de ces NAO et vous invite à les rejoindre pour faire respecter vos droits lors de ces journées de mobilisations.



Nos revendications :

- Prise en compte de la journée de solidarité par l'entreprise à 100 %,
- 100 euros d'augmentation net pour tous les salarié-es,
- Mise en place d'un coefficient de salaire pour l'ancienneté,
- A travail égal, salaire égal, un 13ème mois pour tous et pas uniquement réservé à une minorité,
- Non au plafonnement des primes.

D'autres revendications seront portées par le syndicat *SUD* au travers des prochaines négociations. Notre liste s'agrandit d'année en année, ce qui malheureusement ne démontre pas beaucoup d'avancées, vous pourrez retrouver plusieurs points sur lesquels nous ne lâcherons pas et qui reviennent chaque année faute d'être négocié. *SUD* réclamera toujours une meilleure redistribution des richesses que nous produisons tous ensemble afin d'améliorer notre quotidien.

**L'ENTREPRISE PREND TROP SUR NOS VIES ET NOTRE SANTE SANS AUCUNE CONTREPARTIE !**

**ETES-VOUS PRETS A VOUS BATTRE POUR RECUPERER L'ARGENT DE VOTRE TRAVAIL ?**

**SUD OUI**

**TOUTES ET TOUS EN GRÈVE**

**LE 8 JUIN : on dit STOP !**