

Négociation Annuelle Obligatoire ou Arnaque Annuelle ?

Les trois dernières Négociations Annuelles Obligatoires du groupe se sont finies par des désaccords. Pour rappel, ces négociations doivent permettre de négocier l'égalité professionnelle, les conditions de travail ou les salaires etc En clair, les différentes avancées que nous avons obtenues ces dernières années viennent des différents accords et en règle générale cela ne change pas vraiment notre vie quotidienne.

Pour cette 4^{ème} année la direction de B2S, pour une fois, fait une proposition :

1. Fin des Nao groupe avec la mise en place de l'intéressement .
2. Refonte de l'instance centrale CCUES .
3. Porte ouverte aux projets sociétaux dans l'intérêt des salariés.

Comme d'habitude les revendications des divers syndicats ont été refusées par une direction qui ne cesse d'imposer la rigueur aux salarié(e)s. Alors que dans le même temps notre groupe engrange des profits et permet à notre PDG d'être un des mieux payés de France.

Pour le syndicat **SUD**, cette proposition n'était pas suffisante et posait différents problèmes :

- Il nous semble plus logique de négocier au niveau du groupe mais bon... vu le refus de la direction de négocier réellement cela ne changerait pas grand chose.
- La refonte de l'UES risque de mettre, sur le long terme cette instance en danger et pourrait nous faire revenir au comité de groupe.
- Les projets sociétaux c'est sympa mais cela ne nourrit pas...

Nous étions prêts à faire un effort car il nous semblait important de ne pas repartir sans rien pour la 4^{ème} année de suite. Mais cet effort devait s'accompagner d'une prime exceptionnelle afin de compenser les 3 dernières «négociations»... Mais comme d'habitude, la direction a refusé clairement l'idée d'une quelconque prime exceptionnelle.

Nous avons décidé d'être pragmatique tout en exigeant que les négociations annuelles ne soient pas complète-

ment fermées. Mais encore une fois cela a été refusé lors des négociations, il semblait logique à tous les syndicats qu'une clôture rapide de la négociation allait permettre aux salarié-es d'avoir de l'argent début 2015. Malheureusement, B2S a refusé dès la première réunion de contourner la loi et de verser l'intéressement sous forme de prime... En effet, pour que cela soit possible de verser de l'intéressement il faut selon la loi qu'un accord soit signé avant le mois de Juin. Or, en juin, nous étions en négociation.

Dès le début, la négociation est donc partie sur de mauvaises bases puisque pour nous, la direction essayait encore une fois de s'en sortir sans donner un euro ! . Aujourd'hui, le 1^{er} virement de l'intéressement (à condition que l'accord soit signé, ce qui n'est pas gagné) devrait être pour début 2016 !

Jamais à court d'idée, la direction a trouvé une pirouette avec une avance de la prime versée en 2015 mais si le salarié n'est pas éligible, il devra rembourser en 2016 ! **SUD** s'est positionné clairement contre, il est hors de question qu'un salarié rembourse... ce qui lui est largement dû.

Arnaque Annuelle chez B2S

La direction, avec son calendrier et ses NAO, nous a bien « arnaqués ». Si nous refusions de signer les NAO, nous pouvions dire adieu à l'intéressement, et avec la date d'ouverture de l'accord d'intéressement fixé au 17 septembre, il est impossible d'avoir une prime en 2015 ! Nous nous retrouvons avec 2014 et 2015 sans rien car le 1^{er} versement sera effectué en 2016 ! Au total, cela fera cinq années que la direction enregistre des bénéfices, et cinq années où elle ne réalise aucune redistribution des richesses auprès des salariés !

Afin d'éviter d'avoir 2 années (2014 et 2015) à nouveau sans rien, **SUD** a (re)proposé d'effectuer une simulation d'une prime d'intéressement sur les résultats 2014 et versée sous forme de prime exceptionnelle début 2015, la direction a refusé.

Nous ne pouvons pas faire marche arrière car nous tenons à la mise en place de l'intéressement, et c'est

Carence maladie

pour cela que nous allons continuer à négocier au mieux cet accord afin que ce soit un réel acquis pour les salariés, mais faut-il encore que notre direction soit loyale et ouverte lors des négociations.

Certaines organisations syndicales se sont prononcées trop vite sur une issue favorable concernant ces NAO, de quelle issue favorable parlent-ils ??? Un 1er versement en 2016 ?????!!

Nous leur laissons le soin de vous expliquer (ce qui est de leur entière responsabilité car ils se sont avancés et ils vous doivent des comptes) en quoi sont elles favorables et pour qui ? Cela l'est surtout pour la direction mais en aucun cas pas pour les salariés !

Pour SUD, il est important de vous en informer et de vous décrire le contexte et les conséquences des NAO groupe. Il est grand temps que tous les syndicats prennent leurs responsabilités face à cette direction de combat...

Nous revendiquons depuis des années l'alignement vers le haut de la carence maladie voir sa disparition...

La direction nous explique sans arrêt qu'il en est hors de question car cela favoriserait l'absentéisme...

Il est vrai qu'à B2S chaque salarié(e) est un escroc en puissance...(sic). Tout cela doit expliquer pourquoi Roanne à 7 jours de carence, Valenciennes 6... Le Mans 4 et Symphonie 3 jours après 10 ans...

Y a-t-il une logique dans ces différences ? Certainement pas surtout si on regarde le ratio nombre de jour de carence /Salarié sur l'année 2013. Le Mans qui est un des sites les mieux traités sur cette question à moins de jour pris que Roanne ou Châlon... Une carence maladie à 0 jours équivaldrait à une dépense de 650000 euros par an pour le groupe.

Est- ce que franchement cela pèserait énormément au vu des résultats du groupe ? Pour SUD la réponse est NON !

Absentéisme

La direction essaye de montrer son agacement sur l'absentéisme que connaît B2S. En effet malgré la situation économique et un pouvoir d'achat toujours au plus bas, l'absentéisme stagne aux environs de 12% (12,16% au mois d'août 2014 /12,05% en 2013). Pour autant, que fait la direction pour changer la donne sur ce problème ? Nous pourrions d'ailleurs joindre à cela les chiffres du turn over qui sont tout autant inquiétants sur le groupe (16,2% pour 2013) Mais bon si on fait une comparaison avec la moyenne de l'absentéisme en France (4,53%) cela doit être suffisant pour voir qu'il y a un souci.

Un coût et des raisons à définir ?

59% des DRH estiment que le taux d'absentéisme est lié à l'état de santé des salariés (problèmes de santé, fatigues, états de santé psychologiques...) selon une étude de Alma Consulting . En seconde position, arrivent les conditions de travail : l'ergonomie des postes, les ambiances physiques de travail (bruit, température, lumière, odeurs, etc.) et le confort au poste. Viennent ensuite la charge de travail et l'organisation. Cette dimension fait référence à la quantité de choses à faire, aux contraintes temporelles ainsi qu'à la charge mentale de l'activité.

Etrangement tout cela nous rappelle quelque chose n'est ce pas ?

Pourtant lors des négociations de l'accord sur les risques psycho-sociaux (RPS) la direction a refusé de négocier ces parties et à juste voulu faire un rappel du droit du travail faisant de cet accord une espèce de wikipedia des RPS. Rien sur l'organisation du travail, rien sur la formation au stress ou au management, rien sur le temps de pause, rien sur l'investissement nécessaire dans le matériel de bureau... C'est bien pour cela que nous avons refusé de signer ce pseudo accord qui ne répond en rien à nos problèmes dans notre travail de tous les jours. Dans le même sens nous avons demandé des primes pour le travail du week end ou du soir...Pareil il en était hors de question pourtant une partie de ces primes existe sur certains sites...

Selon la même étude, ces absences ont représenté un coût direct pour les entreprises du privé de 6,98 milliards d'euros et de 8,77 milliards d'euros d'indemnités journalières versées par la sécurité sociale !.

Nous avons souligné à plusieurs reprises ce coût qui est à ce jour non calculé par B2S (comme celui du turn over, de l'usage abusif de CDD ou d'intérimaires...).

Pour SUD, la santé des salarié-es est un sujet primordial et devrait être pris au sérieux par l'entreprise. Nous continuerons donc à batailler pour faire avancer les choses sur cette question et à faire comprendre à la direction que tout à un coût... pour nos vies et pour l'entreprise !