

Les négociations annuelles obligatoires viennent de se terminer au niveau de l'UES de B2S. D'ailleurs, il aurait peut être fallu rappeler à tout le monde que ces négociations ne couvraient pas que les salaires. Mais bon est-ce que c'est le travail du syndicat Sud d'expliquer la loi à la direction et à ses partenaires syndicaux ? On vous rassure on leur a quand même expliqué mais bon cela n'a pas l'air d'intéresser grand monde.

La loi prévoit que la négociation doit porter :

- sur les salaires effectifs (**ok le débat a eu lieu**),
- sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés (**thème non abordé**),
- sur la prévoyance maladie dans les entreprises non couverte par un accord d'entreprise sur ce thème (**thème non abordé**),
- sur l'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne salariale...) qui ne doit toutefois pas se substituer aux augmentations salariales (**thème non abordé**),
- sur les objectifs, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. (**thème non abordé**),

La négociation annuelle PEUT porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Bon grosso modo, la direction n'a pas respecté la loi mais elle s'en contre-fout car elle sait que chez B2S il y a toujours une main pour signer...

Comme nous l'avons expliqué lors de la dernière réunion (de négociation), l'accord pose un certain nombre de problèmes :

-> Pourquoi l'accord ne vise que les téléconseillers et les superviseurs ? Les formateurs, opérateurs qualité, RO ou le personnel administratif comptent pour des prunes ? (**14%** des salariés du groupe sont exclus de l'accord)

-> Le groupe connaît actuellement un turn over de 17% ce qui veut dire qu'en gros, il n'y a que très peu de monde avec 4 ans d'ancienneté. Ce qui annule une partie de l'accord (sur le dernier bilan social de B2S il y avait seulement **572** salariés de plus de **4** ans sur **1950** personnes).

-> De plus, la classification du groupe est l'héritière du passé (chaque filiale a gardé une classification différente), ce qui fait qu'une partie des salariés est déjà au-dessus de ce que propose B2S.

-> Nous refusons qu'une augmentation de salaire ou l'obtention d'un statut soit dépendant d'un diplôme ou d'un organisme extérieur. Surtout que la classification de notre convention collective se base sur le poste occupé et sur les tâches effectuées (ce qui est logique). Cet accord est un véritable pied-de-nez à l'égalité entre les salariés ou tout simplement à la liberté de chaque salarié de faire une formation. Comment voulez-vous faire une VAE alors que vous êtes absent depuis des mois ou à mi-temps ? Sans oublier que passer une VAE est loin d'être évident. En clair dans peu de temps, il y aura les superviseurs en mission (ou back up) payés bien souvent comme un téléopérateur, un superviseur avec moins de 4 ans d'ancienneté, un superviseur avec plus de 6 ans d'ancienneté mais qui n'aura jamais obtenu le titre et pour finir des superviseurs ayant obtenu le titre mais qui n'auront pas les fameux 4 ans...

La logique de l'égalité salariale, pour le même travail, est bien baffouée. Il faut être clair, ce sera un beau bordel sur le groupe.

Accord 2009, les nouveautés :

- 2 jours d'absence rémunérés tous les 3 ans en cas de déménagement.
- Mise au même niveau que les conjoints mariés, pour les personnes Pacsées ou celles qui amènent la preuve d'un concubinage.
- Enfant malade : lorsque les deux conjoints sont salariés de B2S (même entreprise) les modalités prévues pour les enfants malades (droit à l'absence et maintien de la rémunération) sont accordées intégralement à chaque salarié.
- Téléconseiller : passage du coefficient de classification de 140 à 160 après 5 ans d'ancienneté.
- Superviseur : Passage du coefficient de classification de 190 à 200 (avec statut d'agent de maîtrise) après 4 ans d'ancienneté. Mais pour cela il faudra obtenir le titre professionnel "Superviseur en Relation Client à distance" du Ministère chargé de l'emploi. Ce titre s'obtient via une VAE ou par une période de professionnalisation. Exceptionnellement, les salariés ayant 4 ans d'ancienneté au 1 Janvier 2010 passeront directement à cette nouvelle classification.

Un problème juridique se pose à présent : B2S reste en dessous de la classification de la convention collective. Nous n'avons pas arrêté de l'expliquer mais a priori cela n'a pas ému grand monde.

-> Le reste des ajouts est encore a minima car combien de personnes sur le groupe ont leurs conjoints qui travaillent avec eux ? Pareil, qui déménage tous les 3 ans ? Le seul apport positif reste la reconnaissance du PACS et du concubinage qui était demandée depuis très longtemps.

Le syndicat *Sud* fera, entreprise par entreprise, une demande de respect de la loi sur les négociations. Nous exigerons que les 14% "d'oubliés" soit réintégrés dans la classification de l'entreprise. Nul doute qu'il faudra une mobilisation de toutes et tous...



Plus fort que les syndicats des patrons (SP2C) ? Il y a B2S et ses syndicats..

Une classification interne pire que la proposition du patronat du secteur !!!

Le patronat du secteur a négocié en 2009 une classification avec l'ensemble des syndicats. A ce jour, aucun accord n'a été trouvé car les syndicats refusent la proposition du SP2C (Nom du syndicat des patrons). **Nous sommes plutôt d'accord avec ce refus, mais en fait, que proposait le SP2C ?**

- Pour les téléconseillers, la proposition était : début de l'indice de classification à 130 pour finir à 170. A B2S, on commencera à 120 et on finira à 160... (Soit 32€ en moins de salaire entre l'indice 160 et 170...).
- Pour les superviseurs, la proposition était début de l'indice classification à 190 pour finir à 230. A B2S, on finira à 200 si diplôme... (Soit une différence de 156,8€ par mois entre l'indice 200 et 230, les superviseurs sont à 200 au bout de 6 mois d'ancienneté).

Pour le SP2C, le passage d'une catégorie à l'autre, ne bougeant pas beaucoup par rapport à aujourd'hui, est fondé sur les 5 critères de la convention qui sont les suivants : Connaissances requises, Technicité-Complexité-Polyvalence, Responsabilité : Autonomie-Initiative, Gestion d'une équipe et Conseils, Communication-Contact-Echanges.

On ne vous étonnera pas si on vous dit que personne (ni dans les revendications des syndicats, ni dans les propositions patronales au niveau de la branche) ne parle de période de 4 ans ou de passage de diplôme. Une question se pose à nous, salariés de B2S : pourquoi les fédérations syndicales CFDT, FO et CFTC ont refusé de signer un accord plus favorable sur la branche ? Ou plutôt, pourquoi leurs représentants à B2S signent un accord moins favorable ? Est-ce que cela veut dire que les salariés de B2S sont moins importants que le reste des salariés du secteur ? Peu importe, nous trouvons fort de café que des syndicats de salariés et un membre important du syndicat patronal arrivent à proposer et signer un accord en dessous des discussions qui ont eu lieu en 2009 au sein de la branche...

Classification des problèmes à venir : Il y a quelques mois nous avons expliqué, via notre 4 pages trimestrielles, que nous étions prêt à aller en justice pour obtenir un respect de la classification (selon la convention collective). D'ailleurs des procès étaient en cours sur ce thème...

Mais aujourd'hui avec cet accord que va-t'il se passer ? Nous avons demandé à nos avocats si cet accord pouvait oui ou non se substituer à la convention collective (la logique voudrait que oui, ce qui aurait pour effet d'annuler toute possibilité d'exiger son application). Si oui, une bonne partie de nos procès sera perdue... Nous aurons la réponse d'ici quelques jours... C'est donc avec beaucoup d'amertume que nous avons vu des syndicats signer cet accord, et surtout, tomber dans le piège de la direction qui a réagi aussitôt à nos attaques juridiques par cette proposition. Il aurait été tellement plus simple de demander une augmentation de salaire pour toutes et tous sans condition d'ancienneté et de demande pour la classification :

- > Mise à jour en fonction de la convention collective de la grille de la classification et de ses critères.
- > Ouverture d'une négociation nationale métier par métier incluant l'ensemble des syndicats avec des tables ouvertes site par site avec les salariés.
- > Evolution progressive tous les ans avec montée en charge des responsabilités.
- > Prise en compte des formations et de l'ancienneté pour le recrutement et non pour la classification.

Ancienneté ? Diplôme ?

Depuis quelques années le secteur de la relation client essaye de professionnaliser le métier en développant une filière scolaire (licence pour TC/TO ou superviseur...). Pourtant l'accord de B2S ne dit rien pour les personnes qui auraient en entrant à B2S un diplôme. Elles devront re-passer une VAE ? Attendre 4 ans ?

Pareil pour l'ancienneté : une personne qui a été TC/TO ou superviseur dans une boîte concurrente, pourra t'elle cumuler les années ?

A priori non, d'après l'accord mais pourtant la logique aurait dû aller vers cela...

Combien vous allez gagner en plus ? Bah pas grand chose pour ne pas dire rien car la rémunération correspond au salaire plus les parts variables (primes...). Par exemple, selon la convention collective un TO/TC qui passe du coefficient 120 à 160 après 4 ans d'ancienneté passera de 1344€ à 1376€. Alors augmentation ? Encore non, car cela englobe les primes... Exemple au Mans un TO/TC gagne 1344 +152 soit 1496€ donc il ne sera pas augmenté. Par contre, si pendant un mois, il n'a pas de prime il sera assuré de toucher 1376€. Le taux horaire ne devrait donc pas être modifié...