

# Solidaires

SPECIAL  
NAO 2011

# Sud CENTRAPEL

Accord salarial : un réajustement attendu pour trois services mais des mesures générales insuffisantes.

Durée du temps de travail : le pire a été évité en refusant la modulation du temps de travail mais peu d'avancées par ailleurs.

Pour les cadres : les cadres prennent le statut de "cadres autonomes"

Cette Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) oblige l'employeur à discuter avec les organisations syndicales :

- Du niveau du salaire et de ce qui le compose (salaire brut, primes, avantages en nature...);
- De l'égalité professionnelle;
- De la durée effective et de l'organisation du temps de travail;
- De l'évolution de l'emploi.

**  Centrapel, la négociation a été scindée en trois accords :**

- **Les mesures salariales**
- **La durée du temps de travail pour les employés**
- **La durée du temps de travail pour les cadres**

### **CADRES AUTONOMES : LA VIGILANCE S'IMPOSE**

Après discussion avec l'encadrement, la perspective de devenir cadre autonome semble convenir à une majorité d'entre vous, nous avons donc signé l'accord.

L'accord rappelle que lors de l'entretien individuel seront abordés les thèmes suivants:

- Charge de travail
- Organisation du travail
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

**Pourtant, dans les entreprises où ce statut a été mis en place, on s'aperçoit que les salariés sont plus corvéables et, de plus, les jurisprudences montrent que les salariés sont moins bien protégés et ont plus de difficultés à prouver les excès de l'employeur.**

### **ACCORD SALARIAL**

L'entreprise accorde une augmentation générale pour tous de 1,5%. C'est largement insuffisant au regard de l'inflation qui est déjà supérieure à 2% en juillet !!

Réajustement salarial :

46 salariés ont eu des augmentations salariales comprises entre 1,5% et 7,6%

SME: +4,7 (79 " )

SME confirmé: +6,08% (108 " )

SME expert : +5,98 (108 " )

Soit 12 personnes

Tech BO SAV Junior : + 5,8 (90 " )

Tech BO SAV Sénior : + 7,6 (124 " )

Soit 9 personnes

Conseiller multimédia : + 1,5% (22" )

CRC Junior : + 6,23 (91" )

CRC Sénior : + 7,65% (123,68 " )

R f rent Incident technique : + 7,65% (123,68 " )

Chargé de conformité : + 1,5% (25" )

Conseiller litige abonné : + 1,5% (27,76" )

Chargé de recouvrement : + 1,5% (22" )

Pour SUD, il ne s'agit pas d'augmentation salariale mais de réajustement. L'objectif est de rendre financieurement intéressant la promotion interne et l'évolution de carrière, d'autant que ces collègues ont des primes bien plus faibles que les salariés « premium », même si elles ont l'avantage d'être fixes et non pratis es.

**SUD a signé l'accord salarial pour ne pas faire perdre le réajustement de salaire à ces trois services qui proposeront maintenant des évolutions de carrière plus intéressantes. La grande absente de cette négociation est la revalorisation des primes, ainsi qu'un système clair et transparent pour leur attribution. De plus, l'augmentation de 1,5% pour toutes et tous est largement insuffisante et lors de la négociation de 2012 nous demanderons un rattrapage exceptionnel sur 2011, à moins que l'entreprise ouvre de nouveau des négociations avant la fin de l'année pour régler au plus vite ce contentieux.**



## PRIMES ET DÉPRIME.....

SUD a toujours été très sceptique sur la part prépondérante que prennent les primes chez Centrapel dans la rémunération globale.

Nous avons toujours insisté sur l'importance de la revalorisation du salaire fixe avec, en complément, une évolution de carrière accessible et transparente.

### **Pourquoi cette défiance ?**

Bien sûr, nous sommes tous conscients que la moyenne actuelle des primes accroît de 30% la rémunération mensuelle.

### **Oui mais voilà :**

Les primes sont aléatoires, le montant et les critères sont à la main de la Direction et ne sont à aucun moment négociables. D'ailleurs, elles ne figurent pas dans les documents NAO et n'ont aucun caractère pérenne.

Cette course à l'échalote peut être facteur de stress ; l'entreprise les utilise à fond afin d'atteindre ses objectifs, peu importe les effets.

Les primes sont des outils d'individualisation qui font exploser les collectifs de travail et qui génèrent une

concurrence malsaine entre salariés. Imaginez une seule seconde que l'entreprise revoit à la baisse les primes...

Ces primes ne rentrent pas dans le calcul des prestations de chômage ni dans celui des pensions de retraite (certes, la moyenne d'âge est jeune à Centrapel mais pour autant c'est important de le signaler car au bout de votre carrière professionnelle cela comptera).

À cela s'ajoute qu'en cas d'arrêt maladie elles ne sont pas octroyées.

Par ces primes, le niveau moyen de rémunération à Centrapel devient correct pour le secteur des télécoms surtout comparé avec les salariés des prestataires de services.

Pour autant, nous nous battons avec votre appui pour que la part fixe devienne un moment fort de la négociation. Lors des prochaines NAO La Direction devra prendre en compte nos revendications dans ce domaine à défaut nous ne signerons pas d'accord de ce type.

## MODULATION

### **DU TEMPS DE TRAVAIL : la mesure à laquelle vous avez échappé!**

La Direction a voulu glisser la modulation du temps de travail dans la négociation. La modulation du temps de travail permet à l'entreprise d'adapter la présence du personnel aux pics d'activité. **Avec des semaines qui oscillent entre 28 et 46 heures et la possibilité pour l'entreprise d'imposer des semaines de 43 heures pendant 12 semaines consécutives...avec pour conséquence de lourdes répercussions sur l'aménagement de la vie personnelle.**

Mais la Direction revient à la charge et ouvre de nouvelles négociations à partir du 14/09 !!

### **Bulletin à renvoyer à**

SUD télécom Paris  
25 rue des Envierges  
75020 PARIS

ou à remettre au délégué syndical  
SUD (M.Mohamed SALMI)

## BULLETIN D'ADHÉSION

Si vous vous sentez proche de nos idées, rejoignez-nous et prenez toute votre place au sein de notre syndicat en adhérant à la section syndicale SUD-Centrapel.

Le coût de la cotisation est inférieur à 10 € et, en plus, est déductible des impôts à hauteur de 60%.

NOM:

Date de naissance

Prénom :

Tél pro :

Adresse mail

Tél perso :

Adresse personnelle :

Type de contrat

Activité/fonction

Salaire Brut

Qualification

Date d'entrée à CENTRAPEL

**L'ensemble des accords est disponible auprès de notre délégué syndical, Mohamed SALMI**