

Hot Tension



★ **S'unir** ★ **Lutter** ★ **Gagner** ★
★ **Se syndiquer** ★



Un emploi c'est un droit !

Depuis quelques semaines, le débat sur les délocalisations dans les centres d'appels est revenu dans l'actualité politique. Des amendements à la loi PACTE (voir au dos) seront peut-être votés avant la diffusion de ce numéro de Hot Tension. Peu importe, pour nous, il est surtout urgent d'ouvrir le débat, d'agir et de mettre en place de vraies solutions si on désire donner un avenir à notre métier. Entre les délocalisations, la digitalisation, l'augmentation des cadences... les effectifs dans les centres d'appels situés en France n'ont cessé de baisser ces dernières années. **Cet avenir passe aussi par un choix clair sur la qualité de service et non par l'augmentation sans fin de la productivité, mais aussi par la fidélisation des salarié-es en créant notamment des règles sociales dignes de ce nom.**

Les délocalisations servent trop souvent de prétexte pour justifier les bas salaires, les conditions de travail... et évidemment les suppressions d'emplois... Avec ce genre de raisonnement, arrive rapidement l'exemple "fatidique" d'une entreprise – à Madagascar par exemple – où le coût du travail est infiniment plus bas que "chez nous", expliquant alors "le choix forcé" de tel ou tel patron de quitter la France sous la pression de donneurs d'ordre ou de ses actionnaires. Tout cela, pour rester compétitif dans "un marché du travail mondialisé". Face à cela quelques responsables politiques, protestent bien entendu contre les délocalisations et argumentent sur le fait que c'est la principale cause du chômage. Puis ils ajoutent que tout cela est dû au "coût" des salarié-es à travers leurs acquis sociaux, au temps de travail et aux fameuses "charges" dues à un système de protection sociale trop généreux. En vérité une partie différée de notre salaire qui est étalée dans le temps en fonction de nos besoins : santé, retraite, chômage.

Ce débat sur les délocalisations revient régulièrement puisque les politiques ont déjà voulu "trouver des solutions" en 2004, puis en 2010. Étrangement, aucune de ces décisions n'a débouché sur du concret, sans doute par volonté de ne pas fâcher certains patrons. **Par contre, s'il y a toujours une excuse culpabilisante pour les salarié-es afin de justifier les licenciements... Il n'y a jamais rien concernant la rapacité, toujours plus importante, des actionnaires. Étonnant non ?**

Par exemple, il paraîtra "évident" pour tout le monde que la société Orange avec son 1,9 milliard de bénéfices en 2017, et qui présente une hausse de son bénéfice net de 31,3% sur le premier semestre 2018, a absolument besoin de délocaliser à Madagascar pour faire face à la concurrence. Concurrence qui dans la vraie vie existe avec SFR, Free et Bouygues pour le marché français, quatre sociétés soumises aux mêmes règles sociales, impôts, normes... Alors pourquoi ont-ils délocalisé une grande partie de leurs services clients ? On pourrait reprendre l'exemple avec plusieurs secteurs d'activité comme Canal + ou Engie... **Alors oui, pourquoi ?**

Des règles ? avec la mondialisation ce n'est pas possible... vous rêvez, qu'ils disent ! Mais la mondialisation c'est qui ? C'est quoi ? C'est juste les autres ? Ou c'est aussi le patronat français, même s'il joue au village assiégé comme dans Astérix ? Leurs conquêtes du marché mondial prouvent le contraire : trois entreprises dans le top 5 mondial.. Alors oui, cette fameuse concurrence étrangère a bon dos lorsque l'on sait que le marché des centres d'appels en langue française, se limite à quelques grosses entreprises. La concurrence des délocalisations existe, certes, mais elle est organisée depuis Paris, et ce, par ces mêmes multinationales, ces mêmes patrons... Leurs concurrents ? Ce sont eux-mêmes... **Les bénéfices qu'ils perdent en France, c'est l'argent qui augmente leurs bénéfices dans leurs filiales aux quatre coins du monde... À la fin, les victimes, ce sont toujours leurs salarié-es, qu'ils soient d'ici ou d'ailleurs...**

Face à cela, nous essayons depuis des années, avec des syndicats du monde entier, de défendre les droits de tous les salarié-es et, par exemple, d'obtenir des conventions collectives dans plusieurs pays. Nous ne sommes pas en concurrence, non, car nous subissons toutes et tous les règles des marchés financiers. **Nous voulons toutes et tous pouvoir vivre décemment de notre métier.** D'ailleurs SUD organisera avec l'UGTT (Tunisie) une réunion internationale fin 2018 avec des syndicats portugais, espagnols, marocains...

En attendant, nous vous présentons ce numéro spécial sur l'Emploi pour répondre à cette actualité, ainsi qu'une partie de nos solutions pour réellement protéger nos emplois.

Nos revendications sont diverses et ont été présentées aux politiques et à la presse :

- Aucun licenciement dans les entreprises qui réalisent des bénéfices et arrêt des délocalisations ici comme ailleurs.
- Mise en place d'un droit de veto pour les Comités Sociaux d'Entreprise en cas de plan social, ceci afin de leur donner un réel pouvoir.
- En cas de rupture du contrat entre le donneur d'ordre (SFR par exemple) et le sous-traitant (Sitel par exemple) nous sommes pour responsabiliser le donneur d'ordre et le nouveau sous-traitant sur l'emploi. Notre syndicat présentera prochainement une demande de négociation au niveau de la convention collective sur ce thème.
- Transparence des contrats entre donneurs d'ordre et entreprises sous-traitantes
- Refonte totale du label social des centres d'appels avec des obligations sur la localisation des emplois, sur les conditions de salaires et de travail, sur le turn over, l'absentéisme...

Malaises en série : Au tour d'Euro CRM

Lors du dernier numéro de notre journal, nous évoquions le cas de 9 employé-es qui avaient été pris-es de vomissements et de 5 personnes conduit-es à l'hôpital, tous des salarié-es du centre d'appels Relaytion BPO situé à Abbeville. Le 17 juillet dernier, le centre d'appels d'Euro CRM Lisieux (60 salarié-es environ) a décidé de fermer provisoirement son site suite à plusieurs interventions des pompiers et du Samu. Il faut dire que depuis trois semaines la société était envahie par des puces.

Petit retour en arrière : fin juin plusieurs salarié-es ont été affecté-es par différents symptômes: vomissements, allergies, maux de tête et difficultés respiratoires. Les pompiers et le Samu interviennent sur le site dès les premiers cas.

Suite à cela une salariée raconte dans la presse: *"L'anti-puce a été appliqué le 25 juin vers 19h30 et nous avons repris le lendemain matin. Les symptômes sont apparus à ce moment-là. Ça me grattait les yeux, je me sentais mal et j'avais envie de vomir"*. Une semaine plus tard, les puces étaient de retour et à nouveau un produit a été vaporisé. Résultat ? Des salariés ont de nouveau été sujets à des démangeaisons, des maux de tête et des problèmes respiratoires. Le lien était fait pour plusieurs salarié-es qui ont accusé les différents traitements chimiques pulvérisés pour se débarrasser des puces.

Après avoir alerté le service Prévention, Santé et Travail Calvados (PST), ainsi que la Médecine du travail, Euro CRM a décidé de fermer les locaux provisoirement et de transférer l'activité vers les autres sites du groupe. Le responsable du site, le célèbre William Guitton qui officie dans l'émission TV Burger Quizz (le type en tablier et calot sur la tête) est sorti de son silence pour défendre l'entreprise: *"Nous avons tout fait dans les règles. Les locaux ont été traités et aérés"* puis *"Rien ne dit qu'il s'agit des conséquences liées aux puces"* et de préciser *"Aucun-e salarié-e n'a fini aux urgences"*

En tout cas il serait grand temps que le secteur des centres d'appels, régulièrement victime d'invasions récurrentes de puces, se prenne en charge sur ce genre de dossier. Au 21ème siècle il serait agréable d'éviter ce genre de problème... Pour assurer la santé des salarié-es, les entreprises ne devraient pas être à quelques euros près pour l'entretien des locaux... Grand seigneur, la direction a promis que les salarié-es ne perdraient pas un euro.

Assez de bla-bla, de vraies mesures pour l'emploi !

Dans le cadre de la loi PACTE (loi se voulant relancer la croissance), un député de LREM (Mouvement politique du Président Macron) a déposé un amendement pour imposer plus de transparence sur la localisation des centres d'appels publics comme privés. Le député Ludovic Mendes propose d'obliger les centres d'appels à **indiquer au consommateur le lieu où est traité l'appel**. Par exemple on pourra être amené à dire « société x bonjour, Sophie de Lisbonne à votre service » ou "société x bonjour, Sophie de Roubaix à votre service"

A notre avis, tout cela risque surtout d'engendrer des tensions et donc des appels conflictuels. Au final, cette proposition ne résoudra rien puisque annonce de la ville ou pas, l'appel sera traité. **Le consommateur n'aura aucun choix alternatif hormis celui de pourrir l'appel ou d'insister pour être transféré... alors que rien ne le permet**. Le résultat sera sans doute une augmentation du temps d'appel et donc moins de prime pour les salarié-es, voire une augmentation des sanctions pour cause d'appels qui dégénèrent... Pour éviter tout cela, et notamment le stress pour les salarié-es, nous proposons plutôt que le consommateur assume son choix via un fléchage de l'appel en amont (touche 1 l'Europe...). Toutefois, il est étrange d'amener le débat essentiellement sur ce terrain, comme si de fait cela sous entendait des problèmes de qualité ou autre chose...

Consolider l'emploi : le rôle de l'Etat

Déjà, l'Etat devrait se montrer exemplaire, ce qui est loin d'être le cas dans ce domaine. Il est même plutôt

en position inconfortable que ce soit en tant qu'actionnaire d'entreprise (Orange, Engie, La Poste...) ou comme donneur d'ordre. Par exemple, il y a quelques années un contrat public (STIF : Transport en Ile de France) avait terminé en partie à Casablanca chez B2S. Webhelp avait alors crié au scandale expliquant qu'elle devait trouver un contrat en urgence afin d'éviter un plan social. Alors oui, l'Etat pourrait jouer un rôle positif en imposant des quotas de localisation d'emplois des services clients lorsqu'il décerne des autorisations (licences) d'exploitation dans les télécoms ou dans l'audiovisuel par exemple. Les prix qu'il pratique dans ses appels d'offres sont aussi plus que contestables, alors qu'il pourrait à travers cela imposer des normes sociales conséquentes.

Créons des emplois ici pour éviter d'en détruire ailleurs

Notre Fédération propose : de réduire les cadences afin de faire le pari de la satisfaction client ; d'augmenter l'expérience métier en permettant la fidélisation des salarié-es, grâce, notamment, à des règles sociales dignes de ce nom. Cela passe aussi par une meilleure répartition de la charge de travail en augmentant les temps de pause et en diminuant le temps de travail.

Etrangement, du côté de la qualité de service, l'avis du consommateur est moins pris en compte, serait-ce à cause du "coût" engendré par une bonne relation client ?

Nous proposons donc que l'Assemblée nationale vote une autre loi... permettant :

- De laisser le consommateur décider de la localisation du traitement de son appel via un choix en début d'appel sur le serveur vocal permettant d'orienter l'appel soit vers la France, l'Europe ou le monde. Ce type de choix existe déjà au sein de l'Union Européenne avec des contraintes financières en cas de non-respect.

- D'encadrer les prix pratiqués par l'Etat dans ses appels d'offres afin d'éviter le dumping social comme nous pouvons le voir dans certains cas. Cela existe aussi en Europe...

- De changer les règles sociales du secteur en augmentant notamment le temps de pause, en mettant fin à l'annualisation du temps de travail et en limitant la modulation des horaires...

- Responsabiliser les donneurs d'ordres qui cherchent à toujours augmenter leurs marges au détriment des salarié-es. Nous devrions toutes et tous être réintégré-es dans les sociétés pour lesquelles nous travaillons en tant que sous-traitants, d'autant plus que nous sommes des rouages essentiels à leur santé économique. Nous devrions aussi bénéficier des profits de ces entreprises (comme ceux qui prennent des appels EDF) et de leurs conditions de travail !

Notre Fédération a porté, mi-septembre, ses propositions dans une rencontre à l'Assemblée nationale avec la rapporteuse du projet de loi Mme Lebec. Nous avons aussi écrit au SP2C, aux groupes parlementaires et réalisé un communiqué de presse et enfin demandé un entretien avec le Ministère de l'Industrie (à suivre...).

Nous exigeons toujours une table ronde réunissant les différents acteurs dont l'Etat, les principaux donneurs d'ordres et les syndicats, afin que l'ensemble des points de vue soient pris en compte et pas juste ceux des patrons...



Appels sortants : comment tuer une profession !

Les députés de la majorité gouvernementale peuvent aussi se contredire sur les lois qu'ils abordent. A croire que le principal dans une proposition de loi est juste... d'exister.

D'un côté, ils parlent de protéger l'emploi en France (voir plus haut) et, de l'autre, ils proposent juste de supprimer des milliers d'emplois dans nos métiers.

En juin dernier, l'Assemblée nationale a examiné en séance publique une proposition de loi visant à renforcer les droits des consommateurs en matière de démarchage téléphonique. **Nous avons beau être des consommateurs et subir ce genre d'appels, nous sommes aussi des travailleurs. Et derrière ces appels, il y a une partie d'entre nous...** Pour bien comprendre le débat il faut savoir que 20% des emplois en centres d'appels sont dédiés à l'appel sortant (notamment la vente). Si on y ajoute les contrats liés avec de l'entrant cela représente un tiers de l'activité... Rien que ça...

Les députés voulaient modifier la dispositif Bloctel qui permet aux entreprises ou aux particuliers de se mettre sur une liste qui (normalement) permet d'être exclu de ce type de démarchage téléphonique (www.bloctel.gouv.fr). Le geste est volontaire mais ne paraît pas aux yeux du gouvernement assez efficace, car malgré les 4 milliards d'appels repoussés il y a encore des plaintes. En effet, certaines sociétés ne respectent pas la liste... ce qui n'est pas surprenant vu qu'elles ne respectent déjà pas le Code du travail qui sanctionne pourtant plus sévèrement... Le président du syndicat patronal des centres d'appels (SP2C) précise dans une interview afin de défendre ses

Vers une répartition des appels offshore / France ?

Dans le même projet de loi et le même amendement, il est question **d'obliger les entreprises à maintenir 80% des appels en France (soit permettre encore 20% de délocalisation...)**. Si on avait un doute sur la logique de tout cela... Il ne faudrait pas fâcher le patronat qui à chaque délocalisation s'enrichit un peu plus, puisqu'il délocalise dans ses propres filiales.

En ce qui nous concerne, nous pensons qu'il faudrait surtout imposer un quota d'actes de relation client (appels, sms, mails...) traités en France, tout en gardant en perspective de laisser la possibilité aux salarié-es des autres pays de continuer à travailler dans cette activité qui peut générer des milliers d'emplois. Cela est possible en changeant la logique de production de notre métier et en l'orientant sur une véritable satisfaction client.

Tout cela est possible par la loi, mais aussi par un accord entre l'Etat / les grands donneurs d'ordres et les entreprises sous-traitantes, comme c'est par exemple le cas en Italie. A terme, la loi devrait permettre d'imposer la localisation des 2/3 du personnel en France.

camarades : *"40% des plaintes relèvent de ping calls (appels automatisés renvoyant sur des serveurs vocaux surtaxés), ce procédé constitue une escroquerie. 20% sont le fait d'automates délivrant des messages, dont la régulation relève de la Cnil."* **Bon, en clair, il y a donc 40% des appels émis par des sociétés voyous...**

Derrière leurs bureaux les politiques ont donc proposé d'inverser les choses !!! Tout le monde sera mis d'office sur la liste de protection, hormis ceux qui feraient la démarche de se déclarer d'accord pour recevoir des appels...Evidemment c'est vachement plus simple, pour ne pas dire radical, et devrait anéantir l'emploi du secteur... Autre proposition de nos génies : l'affichage obligatoire via un numéro commun pour identifier ce type d'appels. Au-delà du fait que cela ferait chuter de manière importante le nombre de contacts, et donc l'efficacité des appels (et à la fin nos emplois), cela est juste en contradiction avec la loi Hamon obligeant de produire des numéros clairs permettant au consommateur de rappeler.

Devant ce bordel ambiant, ces contradictions, une série de réunions a été mise en place entre les syndicats patronaux, des députés... mais pas avec les syndicats de salarié-es.

A notre sens, il serait largement plus judicieux d'infliger de fortes amendes aux donneurs d'ordres utilisant des entreprises qui ne respectent pas Bloctel.

SUD gagne sa représentativité sur Conduent !

SUD présentait pour la première fois des listes au sein de l'entreprise Conduent et ses deux établissements. Nous sommes arrivés largement premier sur celui du Nord (Roubaix) avec presque 54% des voix. Sur le second établissement regroupant deux sites nous sommes arrivés quatrième avec un peu plus de 10 % des voix. Sur l'ensemble des sites, nous sommes devenus premier syndicat du groupe avec une moyenne de 27,52% !!! Bravo à nos équipes et bienvenue à SUD, puisque cette campagne électorale a aussi permis, aussi, de créer des nouvelles sections.

Une nouvelle dynamique a donc été lancée dans cette entreprise avec par exemple des tracts sur les différentes entités (hors période électorale, si, si c'est possible!).

Aujourd'hui l'heure est au changement !

Intelcia : il faudra persévérer

Les élections ont aussi eu lieu à The Phone Marketing plus connu en France sous le nom de Intelcia. Aujourd'hui, filiale de l'empire Altice (SFR, BFM, Libération...) l'entreprise a connu une croissance assez forte sans jamais faire un seul geste pour les salarié-es hormis quelques voyages Maroc à gagner pour les meilleur-es.

Malgré une campagne dynamique proposant une autre vision social que cette entreprise bien en dessous des standards du secteur, pourtant déjà pas très haut... Le syndicat patronal SP2C a même décidé d'exclure cette entreprise de son syndicat, car elle ne correspondait pas à ses valeurs (sic).

Nous ne sommes pas arrivés à dépasser la barre des 10% sur l'ensemble des sites. Il faut dire que nous n'étions présents que sur une petite partie du groupe avant les élections. La direction ayant choisi avec les syndicats de fusionner l'ensemble des Comités d'Entreprise en un Comité Social Economique national, nous partions de loin.. Drôle de choix, puisque les élu-es des salarié-es couvrent des sites allant de Dreux à Marseille, en passant par Orléans, Lyon et Paris...

A croire qu'éliminer SUD était plus important que de privilégier la défense de proximité des salarié-es.

Free a pas tout compris...

L'ancien président Sarkozy disait, il y a quelques années : « Lorsqu'il y a une grève en France, plus personne ne s'en aperçoit ». Pas sûr que le boss de Free, Xavier Niel (l'une des plus grandes fortunes de France), ainsi que celui de Comdata, Maxime Didier, partagent cette opinion. De quoi alimenter les discussions de leurs prochains diners mondains...

Free prend ses salarié-es pour des pigeons

Depuis des années, les salarié-es de la société Mobipel à Colombes, et qui appartient au groupe Free, défendent leurs emplois contre une direction qui, entre octobre 2014 et août 2018, a fait chuter le nombre de salarié-es de 711 à 231. Pour y arriver, tous les moyens étaient bons : du craquage de nerfs organisé, en passant par les sanctions disproportionnées allant jusqu'au licenciement pour faute grave, sans oublier les multiples erreurs de paie pour les derniers rescapé-es de Mobipel. **Ces mille et un moyens pour fermer (en vain) un centre d'appels ont bien été montrés et dénoncés par le reportage de Cash Investigation, toujours visible sur Internet.**

Se défendre est un droit !

Pour organiser la résistance, une section **SUD** très offensive a occupé tous les terrains : la lutte sociale et collective, l'action juridique et l'exposition médiatique. **SUD** a toujours travaillé pour construire l'unité syndicale, même - et surtout - dans les pires moments, afin de contrer cette destruction massive d'emplois encouragée par le multimilliardaire Xavier Niel, plus occupé à investir dans des start up et dans l'achat d'opérateurs étrangers.

Mais on n'arrête pas aussi facilement les projets du gendre de Bernard Arnault (LVMH), par ailleurs quatrième fortune mondiale. En effet, sa dernière astuce pour se débarrasser de Mobipel, a été de le vendre au groupe Comdata. Les salarié-es ont alors définitivement compris le manque de reconnaissance que leur portait Free, tout en espérant que la liquidation de leurs emplois allait prendre fin. Pour autant, ce sont les acquis sociaux, la convention collective ou la solidité financière de l'employeur, voire les perspectives d'évolutions au sein du groupe, qui allaient être remis en cause. Tout cela, sans oublier le déménagement de locaux entre Colombes et Gennevilliers (site de Comdata).

Alors, faute de garantie, les salarié-es et les syndicats se sont mobilisé-es pour défendre encore et toujours leurs emplois. Plusieurs mobilisations et un dossier

Pour **SUD**, cet accord est aussi le signe que seul un rapport de force favorable conduit à des luttes gagnantes. Que plus que jamais la syndicalisation est une priorité. **SUD** ne cédera jamais à la résignation qui ne sert que le patronat. Alors si Comdata récupère des salarié-es compétent-es, avec le savoir-faire recherché de Free, il récupère aussi des salarié-es qui sont devenu-es combattifs-ves.

- > Ils/Elles auraient pu être tou-tes licencié-es : **ce n'est pas le cas !**
- > Ils/Elles auraient pu changer de patron sans aucune compensation : **ce n'est pas le cas !**
- > Ils/Elles auraient pu être toutes et tous obligé-es d'aller à Comdata : **ce n'est pas le cas !**

A cela se rajoute de nombreux contentieux juridiques gagnés par **SUD** aux prudhommes et devant d'autres instances.

travaillé par les syndicats allaient déboucher sur une victoire éclatante en justice. En effet, fin mai, la justice, saisie par le comité d'entreprise et trois syndicats (CGT, CFDT et **SUD**), a, en référé (en urgence), suspendu la cession, car les instances représentatives du personnel n'avaient pas été consultées. Sur le fond, deux audiences judiciaires étaient programmées : les 19 et 21 septembre. Free, ayant mauvaise presse, perdant procès sur procès, avec une santé financière fragilisée par son action en bourse à la baisse (-40% depuis le début de l'année), a été contrainte d'ouvrir des négociations pour sauver la face. Tout l'été ont eu lieu plusieurs séances de négociation pour aboutir à un projet d'accord. Celui-ci devait, pour s'appliquer, avoir l'assentiment des salarié-es et, bien sûr, le renoncement à toute action en justice. Cet accord, certes loin d'être parfait, évitait le risque de perdre éventuellement devant un tribunal... Et, même en cas de victoire, nous ne faisons que retarder une échéance. En effet, Free ne se serait pas privé, quelques mois plus tard, de bricoler un dossier en y mettant, cette fois, toutes les formes légales.

Un accord plébiscité par les salarié-es

98 % des salarié-es ont accepté l'accord et donc la cession... Il faut dire que des années d'acharnement et de luttes, cela use ! Dans le cas présent, les garanties permettent aux salarié-es de voir un peu venir pour choisir leur futur, soit au sein de Comdata, soit partir en prenant le temps de se reconverter.

Ce qui a été obtenu :

- Des primes pouvant aller de 3 000 à 13 000 €, en fonction de l'ancienneté des salariés.
- Des régularisations de primes, qui empoisonnaient les relations sociales de la filiale depuis des années et qui représentent plusieurs milliers d'euros pour certains salarié-es.
- Quarante reclassements (soit 17% de l'effectif des salarié-es) au sein des autres centres d'appels du groupe Free avec des aides pour déménager, si besoin.
- Des places de parking attitrées en cas de déménagement du site.
- Le maintien du plafond de la rémunération variable (890 € brut mensuel).
- Le maintien de la mutuelle et de la prévoyance de Free, qui sont largement plus favorables que celles de Comdata.
- Pour l'entreprise, la fin des expertises du CE et le paiement par celle-ci du cabinet mandaté, en échange de l'abandon des rapports en cours sur la santé économique de l'entreprise.

Leur petite entreprise ne connaît pas la crise !

L'exilé fiscal, Frédéric Jousset, serait d'après la rumeur sur la route de Bruxelles pour revenir payer ses impôts à Paris... Ce "pauvre" amateur d'art détient tout de même 25% du groupe Webhelp soit 170 millions... Le colonel de l'armée de l'air (étrange pour un exilé) investit tant dans le VTC, la Big Data, le skis ou l'hôtellerie...

L'ISF supprimé, et pour vous ? ça va mieux ?

Leur petite entreprise ne connaît pas la crise ! (suite)

Autres stars du secteur, les patrons du groupe Sitel (anciennement Acticall). On ne parlera pas des frontaliers exilés fiscaux de la famille Mulliez, mais plutôt de la star de Miami, Laurent Uberti et de sa clique Olivier Camino et Arnaud de Lacoste. Ces trois camarades de jeux possèdent une fortune estimée à 160 millions d'euros. Et oui cela sert d'être à la pointe de l'exploitation des télé-opérateurs. Ils gardent 12% du capital de cette multinationale.

L'ISF supprimé, et pour vous ? ça va mieux ?

Mais aussi...

Nous ne pouvons ignorer deux stars de notre petit monde le PDG de Comdata France, Maxime Didier qui doit être un peu en dessous de la fortune de Laurent Uberti puisqu'il dispose lui aussi de plus de 10% des actions mais dû groupe Comdata. Le dernier de la bande a été en 2017 le patron le mieux payé de France et il reste actionnaire du groupe Teleperformance à hauteur de 1,7%. Il s'agit de Daniel Julien, le président fondateur du leader mondial des centres d'appels. En 2016 il a obtenu une rémunération astronomique de 17,959 millions d'euros. Cette rémunération ne comprend pas les dividendes encaissés en 2016 - il détenait, à la fin de l'année dernière, 1,7% du capital, soit près de 1 million d'actions Teleperformance (ce qui représente au cours de la bourse actuelle environ 162 millions) et le dividende s'est élevé à 1,2 € par action.

Comme quoi les centres d'appels cela rapporte... un peu plus qu'un smic pour certain-es.

Union
syndicale
Solidaires

"Hot Tension" c'est quoi ? Le journal national du syndicat **SUD** des centres d'appels sous-traitants (TP, Arvato, CCA, Armatix LC, B2S, Sitel, Acticall...), son but est de créer du lien entre les salarié-es des différentes entreprises dont les conditions de travail et de salaire sont similaires. Ce trimestriel sert à faire circuler nos analyses et nos propositions ainsi que l'actualité du secteur. Pour réagir à un article, adhérer à notre syndicat... n'hésitez pas à nous contacter (sudptt@sudptt.org).

En attendant, bonne lecture à toutes et tous de ce 51ème numéro.