

Un retour aux négociations compliqué :

Après de très nombreuses relances de **Sud**, la direction est revenue à la table des négociations. La dernière « NAO » date de 2014 et pour un peu, s'étendait jusqu'à fin 2016, années pour lesquelles les organisations syndicales n'ont rien pu négocier (on propose de se cotiser afin d'offrir à la DRH un « Larousse » pour avoir la définition de « annuelle »).

Ces nombreux blocages venant d'une personne avec autant de responsabilités et de bagages, on a du mal à croire chez **Sud**, qu'il s'agisse d'une erreur. On nous prend vraiment pour des bacs à douches, et ça, on ne peut pas le tolérer alors que M Béal, notre VP Europe demande un dialogue social dans l'entreprise.



De plus, notre DRH et le directeur financier refusent de communiquer les détails financiers de l'entreprise. Non seulement ils ont des obligations légales (ce qui a permis aux institutions d'obtenir ces informations via un audit que **Sud** a fortement invité le CE à effectuer – audit qui nous a beaucoup appris !), mais suite à cet audit, M Béal en personne, devant le directeur financier et la DRH a demandé à ne plus effectuer ces audits (qui ont un petit coût) et il aurait promis que le directeur financier communiquerait désormais les informations.

Intéressant donc de constater à la dernière réunion le refus catégorique de la DRH et du directeur financier de donner ces chiffres, malgré ce que notre Vice Président avait promis.

Est-ce le message que tente de faire passer notre DRH « ne tenez pas compte des ordres de la hiérarchie » ? Si vous ne faites pas votre taf', que se passera t'il ?

En tout cas, ça n'aide pas « au dialogue » quand on bloque les représentants du personnel à obtenir des informations que l'entreprise est pourtant dans l'obligation de transmettre.

Avec sa grande expérience en psychologie, on peut se demander quels cours à suivre notre DRH. Une école à conseiller !

On tenait à vous le dire... Et si **Sud** – et on le souhaite, d'autres OS et le CE – décide de mettre en justice l'entreprise pour obtenir les informations que l'entreprise a l'obligation de transmettre, nous le ferons.

Face à ces refus de communiquer des informations claires, les NAO ne peuvent sereinement avancer. **Sud** a donc effectué des revendications « génériques » sans chiffrage, car la direction refuse de communiquer les informations précises et obligatoires. Quant à faire confiance à la direction – au vu des complexes montages financiers qui apparaissent dans l'audit – on a envie de dire que ce n'est pas vraiment possible, surtout quand on constate que la direction ne prend que des décisions unilatérales, sans consulter les syndicats (pourtant obligatoire), et en profite pour partager l'enveloppe des augmentations en augmentant mieux les hauts salaires au regard des pourcentages distribués. Double foutage : Les techniciens ont reçu en moyenne 1,28 % d'augmentation quand les cadres augmentent de 1,66 % (hors primes).

Un peu de maths histoire de comprendre :

Salaire moyen technicien : 1796€ augmenté de 1,28 % = augmentation de 22,99€

Salaire moyen cadre : 3648€ augmenté de 1,66 % = augmentation de 60,56€

S'ils avaient reçu une augmentation équivalente aux techniciens, ils auraient été augmentés de 46,69€. Et on peut terminer en disant que selon nous, nous participons tous à la richesse de l'entreprise, et notre force de travail mérite une augmentation équitable, les cadres auraient donc dû toucher une augmentation « moindre » en terme de pourcentage pour tendre à une somme en € équivalente aux techniciens.

Enfin, vu la qualité du travail fourni par le pôle direction / financier (l'entreprise décroît depuis plusieurs années et perd de l'argent), au vu du nombre de contrats perdu, **alors que le secteur des centres d'appels dégage des marges confortables** – Convergys France serait une exception – comment accepter que les personnes qui produisent de l'argent (nous) recevions une moins bonne augmentation de revenu que ceux qui ne parviennent pas à redresser notre entreprise et n'atteignent donc pas les objectifs que l'on devrait attendre d'eux ?

Blocages au CHSCT, entraves du Comité d'Entreprise, considérer les Organisations Syndicales comme des imbéciles (clairement, on peut se le dire), **Sud** ne peut que se demander quel avenir a l'entreprise quand on constate l'incompétence des personnes qui la dirigent en France (comme en témoignent les nombreux dossiers aux prud'hommes, le passif des échanges avec l'inspection du travail, les nombreuses lois non respectées par Convergys en France).

Accord Egalité Professionnel : La CGT et FO traînent des pieds

FO et la CGT persistent et ... Ne signent pas (à l'heure de la rédaction de ce tract) ! Alors que la direction aura accepté une partie de leurs revendications, et bien que cet accord n'apporte que de nouvelles garanties et des améliorations à nos conditions de travail, nous ne comprenons pas leur refus. La date initiale de signature était fixée au mardi 15 novembre.

En conséquence, au mieux l'accord se verra appliqué plus tardivement qu'initialement prévu (il aurait dû permettre aux personnes souhaitant bénéficier de nouveaux aménagements dès le 1^{er} décembre), au pire ils useront de leur droit d'opposition et l'accord n'existera pas – et on restera donc sur les conditions moins-disantes actuelles.

CET : FO et la CGT sont-ils prêts à un accord ?

Alors que dans l'accord d'aménagement du temps de travail les syndicats signataires avaient obtenus la mise en place d'un Compte Epargne Temps (CET), on se pose la question de savoir s'ils ne joueront pas là aussi le blocage, une fois encore au mépris des salarié-es qui ont pourtant, lors de la consultation, massivement soutenu l'accord d'aménagement du temps de travail signé par **Sud** et la CGC.

A se demander : FO et la CGT préfèrent-ils défendre l'intérêt des salarié-es ou bien leurs propres intérêts ?

**Toujours là pour vous informer,
à Sud, on ne lâche rien !**

