

Télétravail négociation ACTE 2

Après plusieurs mois de refus, le syndicat des patrons des centres d'appel vient d'accepter de revenir à la table des négociations. Cela afin, de peut-être établir un minimum de règles dans l'organisation du télétravail. La première séance ayant eu lieu en avril et la seconde en mai, nous devrions savoir un peu plus sur où nous allons d'ici l'été. La question essentielle reste de savoir sur quoi le patronat et les syndicats sont prêts à négocier. En tout cas, nous avons bien fait d'insister...

Les premiers accords d'entreprise sur le sujet dénotent une cacophonie assez monstrueuse et, autant le dire, laissent la porte ouverte à tous les abus. Le premier abus, bien souvent souligné, étant le fait de ne pas indemniser les salarié-es pour l'utilisation de leur logement, mais aussi pour les fluides utilisés à leur domicile (gaz, électricité, eau). D'autres ont été plus loin en proposant du matériel informatique à la vente au lieu de le fournir « gratuitement ». Oui, vous avez bien compris, une entreprise a proposé aux salarié-es de l'acheter via un crédit de plusieurs mois remboursable par un prélèvement sur salaire. L'avantage vanté par l'entreprise étant que si le/la salarié-e désire partir, il/elle gardera l'ordinateur donc pas de problème de retour du matériel et, en plus, l'entreprise s'occupera de l'entretien technique gratuitement (du moins pour l'instant). Dans les grands problèmes que nous allons devoir discuter il y a aussi le nombre de retours sur le site de production (dans un cadre collectif) et ce qui arrive lorsqu'il y a des pannes. Là-dessus, nous avons un gros sujet vu qu'entre le « aucun » retour sur site et ce que conseillent les spécialistes ou études scientifiques... Il y a un gouffre.

Le patronat a d'ores et déjà annoncé qu'il ne négociera rien sur le nombre de jours de retour obligatoire sur site, ce qui a provoqué le départ de deux syndicats de la table de négociation. Cela nous a interpellé au vu du nombre d'accord pourris qu'ils ont signé dans les entreprises sur le même sujet... La cohérence.... En ce qui nous concerne, nous ne pouvons que regretter la position des patrons et, autant le dire, cela compliquera évidemment la négociation puisque le principal sujet vient d'en être écarté. Nous préférons continuer la négociation, car nous devrions obtenir des avancées sur d'autres points. Il reviendra à chaque syndicat dans les entreprises d'agir par la suite sur le point du nombre de jours en présentiel.

L'emploi sera aussi au coeur des débats, car nous ne pouvons que redouter une mise en « auto-entreprenariat » à la « Uber Eats » de milliers de salarié-es. Quelques entreprises du secteur s'y sont essayé depuis des années sans trop de succès (même si actuellement la tendance est plutôt à une forte croissance), copiant au passage l'expérience du cauchemar américain. En parallèle, la fermeture de plusieurs sites, ainsi que la réduction du nombre important de mètres carrés nous laissent songeurs sur le choix qui sera laissé aux salarié-es de revenir ou pas en arrière. N'oublions pas non plus qu'en fin de compte le donneur d'ordre reste le décisionnaire sur le fait de vouloir, ou pas, voir ses appels pris en télétravail. Vu l'escalade des mesures sécuritaires que nous avons eues en dix ans, nous

pouvons penser que tout cela devrait évoluer. Par ailleurs, on a pu vite constater qu'en fonction des pays la continuité post-covid du télétravail n'est pas la même... D'autres points seront à aborder, puisque la négociation va se dérouler autour des chapitres suivants :

1. Définitions relatives au télétravail / Périmètre de l'accord
2. Principes
3. Droit à la déconnexion
4. Rappel en matière de respect du RGPD
5. Accompagnement
6. Santé et bien-être en télétravail
7. Dialogue social
8. Prise en charge des frais professionnels

Nul doute que pour nous, l'articulation de la discussion ne pourra se faire bloc par bloc, mais bien dans une vision globale de mesures permettant d'entrecroiser les lacunes et avantages de chaque bloc. Pour cela, il faudra que le patronat sorte d'une lecture uniquement basée sur la rentabilité en oubliant non seulement la santé, mais aussi la sécurisation de l'emploi ou la justice sociale.

En ce qui concerne notre syndicat, il faudra en parallèle revoir un certain nombre de bases « juridiques » de notre convention collective afin non seulement de clarifier leur contenu, mais aussi de les améliorer. Les dérives sur le temps de travail par exemple sont déjà importantes et permettent à des entreprises de faire baisser le temps de pause, d'augmenter l'amplitude horaire en réalisant des journées comme 8H/20H ; la mise en place de travail gratuit (voir article dans ce numéro). La volonté de milliers de salarié-es (à effectuer du télétravail) et la disparition de centaines d'élus / syndicalistes (eux-mêmes en télétravail) a permis en très peu de temps un retour en arrière sur nombre de sujets et d'acquis sociaux. La coupure dans le dialogue entre les salarié-es et leurs élus / syndicats est à ce titre une grande victoire pour nos patrons...

Pour nous, il n'est pas question que le télétravail soit à nouveau une variable d'ajustement pour augmenter les profits des entreprises. Sans accord de branche, il est clair que nous allons dans le mur avec, au fur et à mesure, une course au n'importe quoi...

C'est dans ce sens que nous ne pouvons que nous féliciter de cette réouverture de négociation, ce afin de permettre que cette nouvelle organisation soit juste un outil afin de mieux équilibrer vie privée et vie professionnelle. Le principe de base devant être le respect de la volonté de chacun de l'utiliser ou pas et ce dans de bonnes conditions. Cela veut dire aussi, il ne faut pas le cacher, la mise en place de gardes fous pour éviter les dérives. Nous y veillerons dans la négociation et nous pourrons d'ailleurs utiliser nos deux enquêtes réalisées sur le sujet en 2020 et ces derniers mois (un retour sera fait sur notre site prochainement, puisque la seconde enquête vient de se terminer...).

H
O
T

T
E
N
S
I
O
N

QUAND BOOKING.COM SOLDE SES SALARIÉES A MAJOREL !

Le 10 février, le numéro 1 mondial de la réservation hôtelière, annonce par mail aux salarié-es de ses 14 sites dans le monde, qu'elle en revend 12 à la multinationale Majorel ! Cette annonce n'est faite officiellement au CSE de l'établissement de Tourcoing que le 17 février 2022, et ce, au mépris des lois sociales existant encore en France. Tout ceci laisse déjà très mal augurer du déroulement de la procédure de cession dont le terme fixé est au 1er mai 2022 !

Même si des signes avant-coureurs (augmentation importante du nombre de sous-traitants détectée par l'équipe **SUD** dès septembre 2021) laissaient craindre une restructuration, voire des fermetures de certains sites, cette décision brutale de Booking.com a surpris son monde, y compris syndical... Dès l'annonce officielle faite, **SUD**, soutenu par la CFE/CGC, demande une réunion extraordinaire du CSE afin de faire voter un Droit d'Alerte économique, d'autant que l'inquiétude légitime des salarié-es est renforcée par les propos de la Direction de Booking.com rapportés par Les Echos : « Les emplois de tous les salariés concernés seront maintenus pendant un minimum de six mois après la transition vers Majorel.... ».

Le Syndicat majoritaire UNSA refuse de voter ce Droit d'Alerte en expliquant que puisque Majorel est une entreprise plus grosse que

Booking.com, il n'y a rien à craindre pour l'avenir des emplois et des avantages existant (SIC !).

La majorité UNSA des élu-es CSE décide de mandater immédiatement un « expert libre » afin d'étudier la situation de l'entreprise et les conditions financières de la cession, cette précipitation nous privant de la possibilité de retarder de quelques mois la date de la cession et de gagner ainsi du temps pour la survie des usages existant et de l'Accord aménagement du Temps de Travail (35 heures réelles / semaine notamment...) que **SUD** avait d'ailleurs signé.

Dans le même temps, pour calmer le jeu, la Direction de Booking Europe d'Amsterdam (site conservé) annonce au CSE que les salarié-es présent-es dans l'entreprise au moment de la cession toucheront un mois de salaire supplémentaire et une somme de 1200€ correspondant à la somme maximale des avantages vacances utilisables sur une année...

La Direction de Majorel refusant obstinément de communiquer au Cabinet d'Expertise tous les éléments demandés, les élu-es CSE votent le 14 avril, à l'unanimité, d'attaquer l'entreprise en Justice. Sitôt connue la date de l'audience (le 10 mai), Majorel indique que la date de cession est repoussée au 1er juin pour tous les sites. Elle s'empresse de communiquer tous les documents

au Cabinet d'Expertise à la veille du week end de Pâques ! Cette première petite victoire offre un répit aux 400 salarié-es de Booking restant, mais « l'attrition naturelle » joue en faveur de Majorel puisque le site comptait 650 salarié-es début 2020 et 450 lors de l'annonce de la cession...Le 18 mai, le CSE émet à l'unanimité un avis défavorable à la cession. Cet avis s'appuie sur tous les points noirs mis en lumière par le cabinet d'expertises, notre analyse de la menace réelle existant pour l'avenir des emplois Booking dans l'entité TEC et la volonté affirmée de Majorel de transformer ce « centre de coûts » en « centre de profits » !

L'affrontement avec Majorel commencera dès que seront dénoncés les usages existant et une fois lancé le compte à rebours concernant la durée d'existence de l'Accord Aménagement du Temps de Travail ! L'élection de renouvellement du CSE est prévue en novembre. Nous mettrons tout en œuvre pour que notre syndicat de lutte renforce considérablement son poids dans l'entreprise.

Au moment même où Booking brade ses salarié-es à Majorel, le PDG Europe basé à Amsterdam va recevoir 54 millions de dollars de bonus en remerciement pour les bénéfices réalisés entre 2018 et 2021 !

Elle est pas belle la vie ?

Concentrix : Etre têtù a un prix

Depuis plusieurs années, les salarié-es de Concentrix et leur entreprise sont devant les tribunaux pour un conflit portant sur leur lecture de la grille de classification de leur convention collective (Syntec) et celle de l'entreprise. L'histoire débute en 2012, lors de la remise d'un document établi par la direction intitulé « classification des salariés Stream selon la CCN du Syntec (dernière mise à jour : janvier 2012). Le contenu est assez simple, puisqu'il s'agit d'un tableau synthétique avec les postes et les fonctions qui existent au sein de l'entreprise en précisant à chaque fois les diplômes ou les formations minimales exigés à titre indicatif, la position, le coefficient, les conditions d'accès minimales, la durée indicative à une position donnée et le statut (ETAM, assimilés cadres ou cadres). Pour l'entreprise ce document ne comporte aucune différence avec la convention collective hormis, qu'il précise notamment le nombre d'années d'expérience réussie dans une position qui autorise un passage à la position supérieure. L'entreprise diffusa ce tableau à tous les salarié-es au sein de son livret d'accueil.

En mai 2015, dans une réunion de délégués du personnel, les élu-es sont revenu-es sur la question de la classification en interrogeant la direction sur l'ancienneté et la provenance de cette grille. En effet, vu que bon nombre de salarié-es commençaient à accumuler de l'ancienneté, il semblait logique de s'interroger... La direction sûr d'elle, reconnu en réunion qu'un accord avait été négocié en 2002 afin de donner de la visibilité aux salariés sur de possibles évolutions. La réponse a donc confirmé que le tableau n'était pas la simple déclinaison d'un accord de branche. Il faut dire que la Syntec ne prévoit pas, dans ses grilles de classification, de possibilités d'évolution ou de circulation entre les différentes positions. La convention collective est donc moins favorable ce qui est logique...

Résultat ? Les salarié-es ont demandé l'application de leurs droits ! La direction a évidemment refusé ne sachant sans doute pas qu'un accord...

et bien cela s'applique. En clair l'entreprise devait appliquer sa grille et non celle de la branche y compris sur les coefficients les plus élevés. Par exemple pour la fonction de technicien support les coefficients peuvent être «310, 355 ou 400», la grille de l'entreprise indique les conditions d'accès minimales au coefficient 400, de la façon suivante : « 5 à 10 années d'expérience réussie en tant que technicien support ». Quant à l'expérience réussie cela passe par la « validation par le manager au cours de la revue annuelle de performance ».

Evidemment, la direction a refusé toute discussion et les dossiers ont fini aux prud'hommes, puis devant le tribunal pour un appel et enfin en cassation... Pour l'entreprise ce n'était pas possible vu que cela voulait dire... des coûts supplémentaire et que les salarié-es se seraient retrouvé agent de maîtrise. Pour elle, l'évolution sur la grille de classification ne se résume pas à une condition d'expérience, mais doit également correspondre à un changement de fonctions. Il serait impossible que les demandeurs relèvent du coefficient 400 au regard de la nature de leurs fonctions. Pour nous, cet argument est inopérant dès lors que la grille de classification interne envisage précisément l'hypothèse dans laquelle des techniciens support sont admis au bénéfice notamment de l'ancienneté à cette position. Avec quelques recherches, nous avons trouvé des cas de passage au coefficient supérieur 400 et ce sans changement de fonction ce qui confirmait l'analyse et notre point de vue. Cette analyse a été devant chaque tribunal validé et les salarié-es ont donc gagné plusieurs milliers d'euros avec une somme maximale pour l'instant de prêt de 34000 €.

Ce sont des dizaines et des dizaines de dossiers en trois vagues de procès qui ont eu lieu puisque, la direction de l'entreprise n'a jamais voulu accepter le jugement. Ce fut donc le grand chelem pour la direction... défaite sur défaite...

Halte aux voleurs de temps !

Le temps de travail et son organisation sont des sujets épineux de notre secteur. Il faut dire que nos patrons essayent de gratter la moindre seconde pour nous faire travailler un peu plus et surtout gratuitement. Entre l'annualisation / modulation, les journées à rallonge et entrecoupées de pause de plusieurs heures, le temps de pause, le temps entre chaque appel ou la définition du moment où débute la prise de poste nous avons de quoi discuter ! Ce dernier point est une (vieille) question majeure du secteur qui revient au premier plan, voire même devient plus prégnante avec le télétravail, puisque certaines entreprises désirent une prise de poste cinq minutes avant (afin de lancer les applications) et l'envoi d'un résumé de la journée après.

Le Code du travail et son article L3221-1 définit pourtant très bien le temps de travail effectif : "le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles".

C'est ce temps qui est pris en compte pour déterminer la durée du travail effectuée par le salarié, ainsi que sa rémunération, son nombre d'heures supplémentaires et ses droits à congé. A noter que le temps de travail effectif est distinct du temps de présence dans l'entreprise, ainsi par exemple la pause repas en est exclue.

Afin de déterminer si une tâche fait ou non partie du temps de travail du salarié, deux critères devront être appréciés : l'obligation de disponibilité du salarié et sa liberté d'action. Par exemple si l'activité exercée nécessite le port d'une tenue spécifique, le temps que passe le salarié à se changer peut être assimilé à du temps de travail effectif ou donner lieu à des contreparties, sous certaines conditions. Autre exemple, une jurisprudence considère que le temps de trajet entre les vestiaires et la pointeuse, dans un grand magasin où un uniforme est obligatoire, est du travail effectif et donc à prendre en compte dans l'horaire de travail du salarié. Or, allumer son ordinateur est un élément nécessaire à l'accomplissement du travail, et allumer son ordinateur pour pointer est donc un équivalent au trajet entre vestiaires de ce cas jurisprudentiel.

Alors, bon nombre de collègues ne voient pas trop le problème. Après tout, ce ne sont que quelques minutes, sauf lorsqu'ils sont en retard et sanctionnés soit par un avertissement, soit par une retenue de salaire.

Pourquoi cela fonctionne-t-il dans un sens et pas dans l'autre ? Et puis, quelques minutes sur une année cela représente combien ?

Si on prend cette entreprise qui demande aux salarié-es en télétravail un rapport en fin de journée, cela représente 5 minutes le matin et 5 minutes le soir. Tout cela dépendant de la vitesse de l'ordinateur et des applications. Cela fait qu'en fonction de l'entreprise (et du client) on doit arriver et travailler gratuitement un peu plus longtemps si on est sur un compte client avec beaucoup de logiciels ou un vieil ordinateur...

En prenant comme base 228 jours travaillés* dans l'année et 10 minutes de travail gratuit par jour, on peut dire que des collègues travaillent 38H gratuitement... soit une somme de 412,30€ (brut). Si on prend une entreprise de 3000 salarié-es cela représente un beau pactole d'1,2 millions d'euros...

Il est grand temps que ces pratiques cessent et que chaque minute soit rémunérée et comptabilisée. La contrepartie de ce temps pourrait être discutable. Par exemple, dans certaines conventions collectives c'est un forfait récupérable en jour de congé supplémentaire choisi par le / la salarié-e. Mais pour **SUD-Solidaires** c'est clair, tout cela est inadmissible et doit être fermement combattu !

* : (365 jours – 104 jours de week-end – 8 jours fériés (hors jour de solidarité) – 25 jours de congés payés)



Coriolis services : Quel avenir ? une fusion avec Intelcia ?

Depuis plusieurs mois, l'avenir de Coriolis Services inquiète les salarié-es et est aux centres des discussions des Instances Représentatives du Personnel. En effet, depuis l'annonce par la presse du rachat de Coriolis par le groupe Altice (Intelcia-SFR), nous exigeons de connaître précisément l'avenir de la partie centres d'appels, le groupe Coriolis ayant plusieurs métiers dont les télécoms.

A Angers, une expertise a été votée et là aussi la politique du groupe est la même : pas de réponse aux questions et aux demandes de documents des cabinets d'experts. Les élu-es **SUD** ne lâchent pas l'affaire et des grèves ont même eu lieu. Nous avons dû rappeler la Direction à l'ordre à plusieurs reprises, notamment sur les informations / consultations obligatoires qu'elle ne désire pas faire au CSE ou encore son oubli de faire une information sur la stratégie de l'entreprise. Et vu le contexte ce n'est pas rien ! Par exemple, la Direction a décidé de fermer une partie de son site d'Angers (un plateau entier) sans prévenir les élu-es. Pourquoi ? Elle estime unilatéralement que l'avenir est de mettre en télétravail des personnes à plus d'une heure de trajet. Ces salarié-es devront revenir une fois par semaine sur Angers, enfin s'il reste un site dans les mois qui viennent ou simplement de la place. La stratégie est simple, elle ouvre des sous-sites fantômes d'une dizaine de salarié-es assez loin afin de capter un nouveau bassin d'emploi qui n'a pas encore été décimé par

la politique sociale du groupe. Il faut dire qu'en dessous de tout cela, un des problèmes essentiels de Coriolis reste de trouver des personnes qui acceptent de travailler pour elle... Et à Angers, comme ailleurs, cela devient compliqué pour ne pas dire plus...

Le rachat venant d'être conclu définitivement et validé par les autorités, la question centrale demeure, quel avenir pour les sites de Coriolis ? Altice, nouveau propriétaire de Coriolis, a fait vendre les centres d'appels de sa filiale SFR à son autre filiale Intelcia qui était un des concurrents de Coriolis. La logique voudrait que les centres d'appels Coriolis finissent chez Intelcia. Tout cela devrait bien évidemment affecter les règles sociales, même s'il sera difficile de faire pire, engendrer des doublons dans les emplois et redéfinir des priorités de développement.

Hasard de l'histoire, Intelcia vient de commencer à travailler pour un énergéticien, client historique de Coriolis. Est-ce un signe ? Quant aux élections professionnelles, elles ont été repoussées pour une autre raison... Nos équipes et avocats, ainsi que le cabinet d'experts, sont bien évidemment au travail pour apporter les réponses aux questions des salarié-es et surtout sécuriser l'emploi de milliers de salarié-es de Coriolis.

C'est l'histoire d'un Monopoly géant...

Depuis des années, les multinationales des centres d'appels ne cessent de racheter leurs concurrents et ont entamé depuis 10 ans une course sans fin pour être dans le top 5 mondial. A ce petit jeu, les français sont plutôt bons puisqu'ils ont dans le top 5 plusieurs bons élèves : Teleperformance, Sitel et Webhelp. Dans la seconde partie du top 10, nous avons des acteurs bien connus du marché français comme Comdata et Majorel et on a ceux qui en rêvent et qui voudraient y être comme Intelcia.

Depuis quelques mois les annonces n'arrêtent pas, en voici quelques-unes... Sitel annonçait le futur rachat de l'américain Sykes pour 2,2 milliards d'euros afin de se hisser devant Concentrix à la place de numéro deux mondial. Il faut dire que la famille Mulliez (Auchan, Leroy Merlin, Décathlon...) détient à 80 % le groupe Sitel et connaît bien la faculté du marché à créer de la valeur...

Le groupe Majorel, lui, annonçait la reprise de 12 centres de Booking Service Clients sur 14, ainsi que le rachat de l'entreprise turque Mayen et tout cela en bouclant son introduction en Bourse. En effet, les deux actionnaires de Majorel, Saham (Maroc) et Bertelsmann (Allemagne) ont empoché 376,2 millions d'euros pour avoir cédé 11,4% des actions du groupe. Ils leur restent 38,10% des parts de Majorel chacun...

Comdata cherchait lui à se marier afin, notamment, de changer d'actionnaire et de rattraper son retard de développement à l'international. Il est loin le temps de B2S, où Maxime Didier cherchait quelques euros pour payer les salaires... Après avoir pris le contrôle du groupe CCA, puis s'être marié à Comdata, voilà le PDG français qui passe dans les mains de l'espagnol Konecta après avoir réfléchi au rachat de Majorel il y a quelques années... Aujourd'hui, ce mariage va faire naître le numéro 6 mondial du secteur avec plus de 2,3 milliards de chiffre d'affaires.

Intelcia, autre star du secteur, qui ne cesse de grossir depuis son rachat par Altice (SFR), a annoncé le rachat de l'espagnol Unisono et de ses 9000 salarié-es, ainsi que son développement aux USA. Les choses devraient encore s'accélérer dans les semaines qui viennent, puisque la maison mère d'Intelcia vient de boucler le rachat de l'opérateur Telecom Coriolis qui dispose lui aussi d'une branche centres d'appels (voir par ailleurs). Intelcia devrait sans aucun doute récupérer les centres d'appels français et tunisiens.

L'été dernier, Webhelp s'offrait l'Américain Onelink et ses 15000 salarié-es afin de continuer sa stratégie de croissance, bouclant la treizième acquisition au cours des cinq dernières années.

Quant à Teleperformance, elle se contentait de boucler le rachat de l'américain Sensure pour 400 millions de dollars...

Voici donc quelques faits marquants de ces derniers mois pour les grandes entreprises du secteur. On notera que toutes ces sommes d'argent dépensées sont bien loin de nos réalités économiques de salarié-es payé-es au SMIC et surtout, du discours dominant dans le secteur. Il est toujours étonnant d'entendre notre patron nous dire qu'il n'y a pas d'argent, que nous ne sommes que des sous-traitants et que les crises financières, puis Covid, puis la guerre en Ukraine, ne permettent pas de redistribuer de l'argent... qui au final n'existerait pas. A la fin, on se demande pourquoi autant d'argent dépensé pour des entreprises qui, pendant 20 ans, ont toujours expliqué ne pas faire de bénéfices sur le marché français. Est-ce que les banques prêtent à perte et sans se faire rembourser ? Est-ce que des actionnaires comme les Mulliez (Décathlon, Leroy Merlin, Auchan...) sont des fous ? Non, nous ne le croyons pas...

Nous pensons en plus qu'il n'y a pas de hasard si on retrouve dans le top 10 mondial toutes les entreprises établies en France et dont le développement se réalise hors de notre pays. Ils font depuis des années des profits sur notre dos et les utilisent pour racheter la planète, notamment des boîtes américaines qui peu à peu prennent l'accent français... En juin dernier, un journal économique expliquait que Teleperformance, star du CAC 40, était valorisée 60 fois son résultat et que le leader mondial était identifié par les analystes comme la société la plus performante financièrement. A titre de comparaison, Sykes, l'américain racheté par le français Sitel était valorisé 20 fois son résultat de 2020. Alors soit, Sitel (anciennement Acticall avant que le petit Poucet français rachète un américain) a fait une très bonne affaire, soit les entreprises françaises « ont un truc » qui fait que... Ce truc c'est sans doute leur rentabilité qui passe depuis bien trop longtemps par le fait que le partage des richesses dans notre secteur est une honte organisée entre patrons et syndicats résignés ou partisans du gagnant-perdant, ce « truc » appelé généralement par la CFDT, FO et la CFTC comme étant gagnant / gagnant !



De l'argent, il y en a !

Télé-conseiller-ère, superviseur-se, formateur-rice...

★ Depuis des années, nos patrons nous payent en-dessous de la réalité de notre travail et des profits que nous créons.

★ Depuis des années, nos patrons ne cessent de casser la grille de classification de notre branche, déjà pas très reluisante, en écrasant les écarts existant entre les fonctions.

★ Depuis des années, nous avons perdu entre 60 et 218 € par mois d'écart entre notre salaire et le SMIC.

En clair, depuis des années, ils rigolent du montant des richesses qu'ils accumulent pendant que nous avons du mal à finir nos fins de mois et que nous accumulons, pour certains, les dettes.

Ensemble exigeons notre dû !

Rejoignez sud-solidaires