

## Négociation Annuelle : La direction commence à comprendre !

Après plusieurs mois de négociations, la direction a enfin compris que nous étions en négociation 2012 et non 2013. Ce petit détail ne veut pas dire grand chose mais pour rappel les résultats 2012 étaient très satisfaisants (1,4 millions)... Vous pouvez aller voir notre tract sur ce sujet en juillet 2013 sur notre site internet.

<http://www.sudptt.org/centresappels/spip.php?rubrique6>

Deuxième pari qui est loin d'être compris par la direction : de bons résultats de l'entreprise signifient un juste partage des richesses avec donc un retour conséquent pour les salarié-es. Ce qui nous changera des miettes qui nous sont jetées à la figure depuis des années.

### Aujourd'hui la direction propose :

Voici un nouveau point sur l'évolution des négociations prochaine réunion cette semaine:

**Prime** : Si la marge opérationnelle nette, dépasse 2 millions d'euros, l'ensemble des salarié-es auront 150 euros de prime (BRUT). Pour certains, dont la direction, il faudrait en plus y rajouter des conditions alors que pour nous il en est hors de question. Surtout que vu les problèmes de l'année dernière la direction ferait mieux de faire dans le simple vu qu'elle n'est pas capable de tenir des données exactes.

**CESU, jusqu'à 120 euros de gagner ?** La direction propose que les salarié-es épargnent 30 euros par mois sur 6 mois. A la fin de cette période, la direction y rajoutera sous forme de CESU 120 euros supplémentaires. La question est donc, (à notre avis), la suivante : Est-ce que tous les salarié-es peuvent aujourd'hui économiser 30€ et des CESU pourquoi faire ? Il nous semble important de faire comprendre à la direction que pour l'instant la problématique de bon nombre de salarié-es est plutôt de nourrir sa famille et de payer son loyer... Il est certain que Mr Leblanc et ses condisciples de la direction ont plutôt comme problème de savoir comment dépenser leur salaire et leur prime en entier... Mais bon, il est clair que nous ne vivons pas dans le même monde !

**Prime Superviseur / REX** : Là c'est le grand vide...

Hormis le fait de vouloir pousser le manager à être un maton. Alors que pour nous ( et une grande partie des superviseurs ) il faudrait surtout valoriser ce savoir faire en vrai métier. Ce métier de manager c'est celui d'accompagner la vie professionnelle du télé-opérateur. De plus on peut se demander pourquoi il y aurait un déflafonnement dans cette prime... Pour nous la direction devrait s'attacher à créer un vrai métier basé sur un salaire (et une formation) conséquent (qui ne serait pas juste un peu supérieur à celui du télé-conseiller voir inférieur quand ce dernier a une bonne prime).

**Et les autres métiers de B2S ?** Comme bien souvent, il n'y a rien pour le personnel administratif... A croire que sans les administratifs, les services généraux... le site tournerait sans problème... Qui peut y croire ? certainement pas Sud.

### Pour nous il faut remettre cette négociation à l'endroit !!!

Nous devons revoir les qualifications et les salaires attribués à chaque poste de l'entreprise. D'ailleurs pour caractériser les différents problèmes de notre classification validée par la plupart des syndicats sauf Sud, un nouveau problème arrive avec le retour d'un niveau 2... A quel niveau seront-ils dans les qualifications ? Quelle recrutement ? sur quelle base ? quelle classification ?

Ce problème est le même que le retour à la polyvalence ou à l'utilisation de langue étrangère... ou à la différence de niveau ou de travail entre certains plateaux pour les REX ou superviseurs...

La direction doit savoir que la qualité et les qualifications, ça ce paye !

Pour finir nous voulons encore une fois de plus insister sur le côté important de la redistribution des richesses que nous avons produites en 2012. Quelle motivation dans le futur ?

Parce que notre avenir ne s'écrit pas en pointillé, parce que tous les services en ont marre nous disons à toutes et tous de dire stop... ensemble !

