

## ~~A VENDRE~~

La direction vient d'annoncer que notre site allait être vendu. Qu'on ne se trompe pas, ce n'est pas l'entreprise ni les salariés, mais le bien immobilier qui va être vendu.

Ce site a été acheté en leasing (crédit-bail) lors de l'arrivée de Céritex (ancien nom de notre société) sur notre ville. B2S était donc en quelque sorte locataire du site et devait en être propriétaire vers 2012/2013. Pour cela il suffisait de rajouter une somme supplémentaire afin de finaliser l'achat. Chaque versement devait au fur et à mesure baisser le prix final du bien immobilier. Ce qui veut aussi dire que le loyer était plus élevé que les prix du marché. Ce mode d'achat a donc diminué les résultats et donc notre participation (quand nous en avions) ou encore notre marge de négociation pour les NAO...

Le choix d'arrêter le crédit-bail et donc de revendre ce droit à la propriété a été pris par la holding de B2S. Sans débat, sans explication et surtout sans nous informer en détail sur qui allait racheter l'immeuble. Combien B2S payera-t-il le loyer par la suite? Pouvons-nous aujourd'hui déménager? Et bien d'autres questions restent en attente. Nous exigeons que B2S réponde à nos interrogations au plus vite.

En attendant, la revente de ce crédit-bail devrait rapporter de l'argent à B2S. Il faut savoir qu'on aurait économisé environ 170000€ de loyer dans moins de 4 ans. Cet argent aurait pu

# Y' a de la folie dans l'air !!!

Mai 2009

**Vous avez encore une vie? // Vous pensez qu'il est possible de travailler à B2S en ayant des enfants? // Vous avez cru mener de front un sport ou une activité à côté de votre travail sans soucis? // Et bien non, notre directeur a décidé de dire stop à tout cela en décidant de passer les pauses déjeuner à 4H.**

Commencer à 8H et finir à 21H, voilà le rêve de Mr Lecossier (notre directeur) pour les salariés. Et tout cela payé comme 8H de travail !!! (Avec une journée de 7H, cela fait finir à 20H)

Ca ferait rêver le commun des mortels ce genre d'initiative... Bien entendu on nous le présente comme l'offre du siècle. A nos yeux, il devrait y avoir même un cadeau bonux dans cette histoire: un fouet, histoire de bien fixer le décor dans une galère romaine.

Qui peut imaginer travailler avec de tels horaires? Il y a 2 ans, lors des renégociations de l'accord de substitution, nous nous sommes battus contre les journées de 9H en expliquant que cela posait des problèmes de fatigue et de stress à tout le monde. La direction avait cédé sur ce point en nous volant plein d'avantages de l'autre côté. Aujourd'hui, la direction décide de revenir d'une autre manière sur notre rythme de travail en nous assurant que c'est la seule et unique solution.

Cette solution devait être consacrée à quelques personnes du plateau SFR HLI. Histoire de mettre le moins de monde possible sur la plage horaire 12H/17H.

Au fur et à mesure que les discussions avancent, nous apprenons que des chefs d'équipes du 3939 font des pauses déjeuner d'1H30 (le samedi). Puis que les CDD de ce même plateau ont été prévenus qu'ils allaient peut-être avoir des pauses déjeuner de 2H...

La mauvaise foi de notre direction n'a comme équivalent que son profond mépris pour nos vies.

La direction de B2S Le Mans nous explique qu'elle ne comprend pas l'attitude de Sud sur ce dossier car cette demande correspond juste aux méthodes de travail des centres d'appels. La direction nous a même proposé un cours sur l'arrivée des appels (beaucoup d'appels arrivent le matin puis le soir avec un creux l'après midi). Comme nous sommes obligés de donner un avis en Comité d'Entreprise, nous avons pris au mot la direction et nous lui avons demandé de nous fournir des courbes prouvant qu'il n'y avait pas d'autres solutions. Bien entendu, la direction nous a prouvé qu'en ne proposant pas d'autres alternatives, il ne pouvait y avoir d'autres solutions.

Nous avons commencé à chercher des solutions, même si pour nous, tout cela est un faux problème.

permettre une augmentation de nos salaires...

Devant cette annonce en catimini, nous avons crié notre écoeurement car depuis des années l'achat en leasing de ce site a été payé par la valeur ajoutée produite par les salarié-e-s. Parce que depuis des années, le loyer que nous payons est sur-évalué par rapport aux marchés. Parce que depuis des années on nous a obligé à rester sur ce site car il appartenait au groupe.

Il nous semble donc normal que B2S reverse une prime exceptionnelle aux salarié-e-s de B2S Le Mans suite à cette vente.

Mais d'autres questions se posent aujourd'hui puisque nous sommes devenus de simples locataires: pourquoi rester sur un site qui a un parking trop petit? Qui, rappelons-le, possède: une climatisation en panne, des locaux inadapés à notre métier ou encore des salles de pauses trop petites... Même si le travail de Frère Didier nous a permis d'avoir un site beaucoup plus accueillant.

Voilà, pour nous il n'y a plus aucune raison de rester ici, ni de payer un loyer qui sera sans aucun doute trop cher par rapport aux prix du marché. Mais on suppose, que dans le cadre de la vente, B2S s'est engagé à rester sur le site à un certain prix. Si c'est le cas, le nouveau propriétaire doit assumer très vite la remise en l'état du site et agrandir les salles de pause ainsi qu'assumer la réparation du parking.

En attendant d'avoir plus d'information, la direction doit nous rendre une partie de la vente de l'immeuble. Nous exigeons donc qu'une prime exceptionnelle soit reversée aux salarié-e-s.

Car avant de dire que nous avons des dispos l'après midi, la direction devrait se poser quelques questions sur le fait qu'elle n'accorde pas assez de temps aux réunions d'équipes, aux entretiens individuels, aux formations... Pourquoi staffer tout cela sur des horaires autres que ceux de l'après-midi?

Pourquoi ne pas penser à recruter des étudiants qui cherche des horaires du soir et du week end?

Le travail du dimanche leur permettrait de bénéficier d'un salaire quasi normal...

Mais bon maintenant que le débat est lancé par la direction, nous ne voyons pas 40 solutions:

- soit elle retire son projet qui casserait nos vies privés.
- soit elle devra affronter un appel à la grève qui rendrait son projet inopérant.

## E. A. P. : Beaucoup d'agitation pour rien

Depuis quelques mois la direction a enfin décidé de mettre en place des entretiens annuels pour chaque salarié-e. Pour rappel, nous le demandions depuis des années afin de pouvoir permettre à chaque salarié-e de prendre du recul sur ce qu'il réalise chaque jour et d'entrevoir des nouvelles possibilités dans le futur.

Malheureusement, B2S a encore réussi l'exploit de traduire une bonne initiative en un truc sans intérêt. En effet, dans les discussions que nous avons eues au nom du syndicat Sud avec la direction sur ce projet, nous leur avons maintes fois répété que ce projet est essentiel mais que sa réussite dépendra de 3 facteurs:

- la formation des personnes devant faire les EAP
- les propositions de formation, d'orientation de carrière qui seront faites.
- l'équité dans les entretiens et dans les promotions.

La direction a déjà anéanti les deux derniers points en prenant certaines décisions:

->Il n'y aura pas de volet de proposition de carrière donné aux personnes qui font les entretiens. Par exemple, un chef d'équipe ne pourra pas informer un TO de ce qu'il

peux faire en formation pour améliorer un point négatif dans son travail ou encore quelqu'un qui voudrait faire un DIF ou une VAE. Y'aura-t-il une réorientation entre le type de produit afin de coller aux aspirations et aux qualités des gens? En gros quel moyen donnerait - on afin que l'entretien ne se termine pas comme un coup d'épée dans l'eau?

Sur l'équité, tout a été dit ces derniers mois au niveau du groupe. Il suffit pour cela de voir le nombre de promotions collant à des étiquettes syndicales ou comment certains salarié-e-s proches de la direction choisissent leurs postes, leurs collègues ou encore leurs supérieurs hiérarchiques. Imaginez certains entretiens sur vos plateaux, vu le manque d'équité chez B2S!!!

B2S peut encore rectifier le tir mais pour cela, il faudra que les entretiens débouchent sur de véritables propositions d'évolution. Et que la mobilité dans l'entreprise ou les promotions se fassent à partir de ces EAP et non à partir de son appartenance syndicale ou grâce à du copinage.