



Dans l'intérêt des salarié-es... il y a quelqu'un ?

Juillet 2018

Les négociations annuelles obligatoires sont en cours d'être clôturées après presque deux mois de négociations rythmées par 3 réunions. A l'image de ce que nous avons droit depuis des années les négociations ont été un sketch des deux côtés de la table :

- Un patronat refusant de négocier de vraies mesures sociales en phase avec les efforts des salarié-es.
- Des syndicats absents pour le coup pas seulement des plateaux mais aussi des tables de négociations puisque lors de la première réunion nous étions juste deux syndicats.
- Des syndicats qui ne travaillent pas leurs dossiers ni leurs connaissances du terrain et préférant trouver des excuses bidons que de faire avancer les droits des salarié-es. Vous avez pu lire dans un tract que l'entreprise a voulu négocier sans fournir d'informations... Cela est vrai hormis que tous les documents exigés sont disponibles dans la BDES « Base de Données Economique et Social, obligatoire où les élu-es peuvent retrouver toutes les données importantes de l'entreprise. Cela n'excuse en rien la direction mais bon le formalisme juste pour exister ne sert pas à grand chose...

En ce qui concerne notre syndicat nous avons fait le choix de préparer nos dossiers comme à chaque fois. Notre présence à toutes les réunions de l'entreprise, notre consultation régulière de la BDES et notre sérieux dans le travail fait la différence aujourd'hui... Nous avons donc pu travailler malgré les freins mis par la direction. Il faut dire que négocier en étant continuellement absent de l'entreprise comme peut l'être d'autres « **syndicalistes** » est en effet un exercice compliqué.

Pas de négociation sur les salaires : Pour bien comprendre les négociations annuelles obligatoires à Sitel, mais aussi dans la majorité des entreprises du secteur il faut savoir que le patronat a pris la mauvaise habitude de se baser sur l'augmentation de la convention collective quand les négociations débouchent sur quelques choses... . Comme vous avez pu le lire dans notre bulletin de convention collective "**Prest'Action**" un accord a été signé et sera mis en place courant de l'été. Il est pour le coup très drôle (enfin pas vraiment) de voir les sections des syndicats signataires exigés plus que leurs fédérations... Est ce un effet d'annonce pour exister ? En tout cas il aurait été plus judicieux de se battre avec **SUD** pour obtenir quelques choses d'autres que l'accord de branche comme nous l'avons proposé à tout le monde... Enfin bref grâce à eux nous avons une augmentation riquiqui et surtout qui n'est toujours pas mis en place alors que la prochaine augmentation du SMIC arrive à grand pas.

Par contre d'autres négociations sont sur le point d'aboutir :

- Augmentation du ticket restaurant à 8,50€ (voir 9€ s'ils sont augmentés à 9€ chez Acticall).
- Augmentation du budget Œuvres Sociales du CE à 0,8% de la masse salariale, afin que le CE puisse donner des chèques vacances aux salariés en fin d'année.
- Des indemnités kilométriques vélo à 150€ par an.
- Accès des salarié-es en ligne en illimité à un site de formation.
- prise en charge ou participation de l'employeur aux abonnements vélo partagé, voiture partagée ou covoiturage.
- Développement et mise en place d'une application IEX pour voir ses plannings de l'extérieur et faire les changements.
- Mise en place dans l'entreprise des bornes Wifi.
- Services généraux : stores, tonnelle dans le jardin, espaces verts...

Pendant ces réunions, nous avons essayé d'être constructifs afin de rattrapper les dégâts des autres syndicats plus enclain à pleurnicher ce pour des choses sans intérêts pour les salarié-es et à oublier leurs rôles néfastes depuis des années tant sur le groupe que sur la convention collective. Il nous semble très facile à quelques mois des élections de partir dans une guéguerre syndicale sans aucun intérêt.

Il nous semble, à nous **SUD**, que nous devrions plutôt nous unir pour obtenir une fusion Acticall -Sitel par le haut et non par le bas en alignant le meilleur de chacun vers le haut. Par exemple c'est ce que nous aurons si un accord sur les tickets restaurants à 9€ à lieu à Acticall... **SUD** défend les salarié-es, en étant nous même salarié-es et au travail (certains devraient bien y penser cela aide à comprendre l'intérêt des salarié-es et de certaines revendications).

Nous sommes indépendants de la direction, des partis et nous n'obéissons qu'aux salarié-es. Nous n'avons pas besoin d'être

sponsorisés par une marque de bouteille pour payer nos tracts et de pleurnicher auprès de notre fédération pour avoir le droit de réfléchir.

Sachez que **SUD** ne signe pas s'il n'y a pas d'avantages pour les salariés, comme ce fut le cas des accords du statut collectif et l'ATTA, malgré que :

- Les 10 minutes supplémentaires de pause par jour de 7 heures de travail, c'est **SUD** ;
- Amplitude max de 9h de travail par jour, c'est **SUD** ;
- 45 centimes de gagnés sur la participation du salarié sur le ticket resto, c'est **SUD** ;

Donc **SUD** ne peut refuser une augmentation du pouvoir d'achat des salarié-es, contrairement aux syndicats qui préfèrent faire semblant de se battre et d'exister et qui à la fin ne cessent depuis des années d'augmenter le pouvoir d'achat des actionnaires.

Pour rappel les revendications **SUD** :

1/ Rémunération principale (en plus de la négociation de branche):

- Augmentation générale pour 2018 de 2,5% pour les employés, 2% pour les agents de maîtrise, 1% pour les cadres.
- Revalorisation des tickets restaurant à 8,50 € et tickets restaurant pour les temps partiels

2/ Revendications complémentaires :

- 1 jour de CP supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté.
- Ouverture de négociations sur le compte épargne temps
- Ouverture de négociations d'un accord sur la pénibilité au travail
- Mise en place de la prime de multi-compétences
- 0 jour de carences maladie demandée pour le premier arrêt maladie dans l'année
- Lissage du taux horaire des salariés du même niveau (Négo classification)
- Prise en charge des 3 premiers jours de carence d'enfant malade.
- Création d'un fond social solidaire (sous forme de prêt remboursable à hauteur de 10% du salaire).
- Mutuelle : Prise en charge par Sitel de : 70% contre 50%
- Mise en place d'un accès illimité sur un site de formation pour les salariés « tout apprendre »
- Mise en place de l'indemnité kilométrique pour les salariés

venant au travail en vélo : **SUD** réitère sa demande pour une mise en place de l'indemnité kilométrique vélo créée par la loi relative à la transition énergétique qui a été fixée à 25 centimes d'euro par kilomètre. **SUD** rappelle que 200€ est la limite d'exonération de cotisation et défiscalisation.

-Prise en charge ou participation de l'employeur aux abonnements vélo partagé, voiture partagée ou covoiturage ainsi que pour le stationnement à proximité du lieu de travail (parkings payants aux alentours).

- Augmentation des Œuvres Sociales à 0,7 % contre 0,6 actuellement pour les chèques vacances pris en charge par le CE.

Voici la futur grille de salaire de notre convention collective : Vous pouvez retrouver les raisons de notre non signature sur le site de notre fédération.

<http://urlz.fr/7n5r>

Statut	Nive	coeff	Indice	Pt	Rémunération
Employé	I	120	434	3,453	1 498,60 €
		130	436	3,453	1 505,51 €
		140	438	3,453	1 512,41 €
	II	150	440	3,453	1 519,32 €
		160	443	3,453	1 529,68 €
		170	456	3,453	1 574,57 €
TAM	IV	190	475	3,453	1 640,18 €
		200	503	3,449	1 734,85 €
	V	220	533	3,449	1 838,32 €
		230	547	3,449	1 886,60 €
		240	562	3,449	1 938,34 €
		250	578	3,449	1 993,52 €
VI	260	598	3,449	2 062,50 €	
Cadres	VII	280	693	3,445	2 387,39 €
		290	742	3,445	2 556,19 €
		300	871	3,445	3 000,60 €
		330	883	3,445	3 041,94 €
	VIII	360	945	3,445	3 255,53 €
		390	1022	3,445	3 520,79 €
		420	1099	3,445	3 786,06 €
		450	1334	3,445	4 595,63 €
	IX	500	1590	3,445	5 477,55 €
		550	1752	3,445	6 035,64 €