



Transparen'CE

Acticall

Il va y avoir du taf !!!

Les premières réunions du Comité d'Entreprise (CE) ont eu lieu depuis les dernières élections. Le bureau du CE a été élu ainsi que l'ensemble des membres des différentes commissions.

Une découverte renversante !

Notre premier étonnement a été de voir le premier syndicat de l'entreprise (FO) ne pas vouloir assumer le secrétariat du CE. **Pourquoi ne pas assumer ?** Mystère. Ce sera donc la CFE-CGC qui prendra cette responsabilité.

Pour SUD nos représentant-es dans les commissions sont : la présidente de la commission économique. - Elisabeth Lanctin (Blois) : commission formation professionnelle - Isabel Pereira (Rouen) et Christelle Izambard-Vosgien (Pau) à la commission égalité professionnelle - Elisabeth Lanctin membre de la commission logement

Vous pouvez contacter nos élues via le mail suivant :

sudgroupeacticall@gmail.com

D'autres débats nous ont également surpris-es comme celui de l'utilisation faite des budgets de fonctionnement (qui ne peut pas être redistribué aux salarié-es) ou celui concernant les activités sociales et culturelles (ASC) (qui lui est à destination des salarié-es). L'utilisation du budget fonctionnement nous posant un gros problème morale et politique nous avons fait le choix d'y consacrer un article entier voir ci-contre.

Concernant le budget ASC (dédié entièrement aux salarié-es) nous nous sommes abstenus car nous avons notamment un réel désaccord sur la distribution entre les sites. Le budget mensuel d'animation pour certains sites peut être du simple au double... Il nous semblerait plus juste d'avoir un montant équivalent pour chaque site basé sur le nombre de salarié-es. Pourquoi y aurait-il un budget différent pour tel ou tel site ? **SUD** est pour l'égalité entre tous les sites.

Il est clair que nous découvrons les dossiers un par un et nous ne nous attendions pas à un tel système. Il faut dire que de l'extérieur tout cela manque de transparence. Devant autant de surprise, nous n'avons pas pu présenter un contre budget mais nous avons condamné ces pratiques et demandé un changement immédiat. Devant le refus des autres syndicats, **SUD** a fait une proposition de réunion d'ici cet été afin de discuter d'une refonte totale des oeuvres sociales avec notamment une redistribution totale et plus égalitaire du budget ASC.

Nous avons aussi appris que le CE avait économisé plusieurs centaines de milliers d'euros sur les deux budgets. Pour **SUD** cela ne semble pas très logique. Pourtant sur le budget de fonctionnement il y a des dépenses urgentes à faire pour mieux exercer un contrôle économique sur l'entreprise. Il est aussi urgent par exemple de mettre en place un comité de groupe France et Européen avec Sitel, pourquoi ne pas l'avoir le budget de fonctionnement pour cela ? Des sites sont au plus mal, des plans sociaux déguisés sont en cours pourquoi ne pas prendre une aide juridique pour y mettre fin ? Côté oeuvres sociales chaque salarié-e devrait bénéficier de l'ensemble de l'argent que l'entreprise verse au CE chaque année. Aux vues du taux de turn-over dans l'entreprise, il est clair qu'une partie des salarié-es n'a pas vu la couleur de ce reversement. On peut comprendre qu'il y ait une réserve « au cas où » mais il n'y a pas lieu de faire de bas de laine... Bien sûr nous serons très attentifs sur les choix de placement de cet argent.

Voilà pour ce premier bulletin de compte rendu du CE. Vous pouvez vous rapprocher de nos élu-es pour avoir des informations complémentaires et posez vos questions.

Les élu-es **SUD** dans les prochains CE porteront une attention particulière à la situation économique de l'entreprise.

Voici le 1er numéro de "Transparen'CE", le bulletin régulier des élu-es du Comité d'Entreprise du syndicat **SUD** du groupe Acticall. Notre objectif : faire circuler nos analyses, nos propositions ainsi que l'actualité du Comité d'Entreprise

Bonne lecture à toutes et tous !

Saint-Etienne

Les mauvaises nouvelles s'accumulent pour l'avenir du site de Saint-Etienne. Après la baisse des volumes sur Engie qui doit engendrer la fin progressive de ce contrat, voici que la direction annonce la perte du contrat PCR (PSA). Sur un de nos tracts distribués au début de l'été dernier nous nous interrogeons sur la stratégie du groupe acticall vis à vis des "petits" sites de moins de 300 salarié-es. Cette interrogation portait notamment sur Toul, Vervins et Saint Etienne. Ces pertes de contrat et les besoins de flux d'appels pour faire face à la baisse de SFR puis d'Engie ne peuvent que nous inquiéter car en parallèle la direction ne fait aucun effort pour relocaliser une partie de la production en France. Ce dossier comme celui de Toul et ceux de Sitel sont à ce jour en tête des dossiers prioritaires pour notre syndicat. Nous agissons en conséquence dans les semaines qui arrivent... Afin de faire le point entre les différents échanges entre Acticall et Sitel notre Fédération a d'ores et déjà demandé par courrier à Acticall la création d'un comité de Groupe.

Ni privilège ni discrimination :

Dans le syndicalisme que **SUD** souhaite construire, il y a comme nous l'avons indiqué lors de notre campagne des règles morales. Il nous semble important que le comportement de l'élu-e soit exemplaire et surtout intègre.

Nous condamnons toutes et tous l'utilisation des deniers publics à des fins personnelles par nos politiques (cf affaire FILLON par exemple). Il est donc important, pour **SUD**, que les élu-es ne bénéficient d'aucun avantage particulier lié à leur fonction : cadeau, prise en charge des frais de manière disproportionnée... Dans le même sens nous pensons qu'être syndiqué et élu-e ne devrait pas entraîner de représailles de l'employeur ou de ses représentants. En conséquence nous revendiquons

« ni privilège, ni discrimination ».

Un 13^{ème} mois pour les élu-es ?

La question peut paraître caricaturale, pourtant nous n'en sommes pas loin. Il y a, selon nous, un véritable problème dans l'utilisation qui est faite du budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise. Soyons clair en diminuant son train de vie, le CE ne pourra pas pour autant améliorer le budget des oeuvres sociales et la redistribution vers les salarié-es. Par contre, pour **SUD**, il nous semble logique que cet argent soit utilisé dans l'intérêt de la défense des salarié-es. C'est dans ce sens que nous nous sommes opposé à l'utilisation actuelle d'une partie du budget de fonctionnement. Pour rappel, il doit permettre au comité d'entreprise d'assurer son rôle économique, couvrir des dépenses liées à la gestion courante du

comité, les frais d'expertise ainsi que les dépenses de formation. Puisque la direction nous explique sans cesse que la situation économique est difficile et qu'il va falloir se préparer au pire comme la fermeture de site... Nous le disons clairement, oui il faut s'y préparer avec des formations, des expertises et un contrôle économique et cela passe aussi par le fait d'imposer un comité de groupe France et Européen. Pour **SUD**, utiliser l'argent de cette manière est beaucoup plus utile pour les salarié-es que les dépenses de confort actuel.

Vos élu-es ont le droit à :

- Un budget ordinateur de 1100 € par mandature (assurance, logiciel compris...). Pour **SUD** nous pouvons admettre qu'au vu des déplacements des élu-es, un ordinateur portable leur soit fourni par contre le montant attribué est surévalué et des logiciels libres et gratuits sont disponibles. Nous refusons qu'en fin de mandature, **chaque élu-e puisse racheter l'ordinateur pour 1 euro, cela est bien entendu inadmissible !!!**

- 55 euros de frais de repas par jour de déplacement... Pour **SUD**, il paraît inconcevable que le montant attribué soit au-delà de celui **donné par Acticall (15 le midi et 20 le soir) pour ses salarié-es** (pas de privilège). De plus, pourquoi lors des réunions à Romainville les élu-es ne mangent-ils pas comme les salarié-es locaux à la cantine ? Pour rappel, l'URSSAF autorise une prise en charge maximale de 18,40€ par repas.

- Un forfait de 50 euros pour payer les frais téléphoniques du mobile mais aussi de la

box TV et internet... à la maison... Là c'est juste hallucinant... surtout que l'on trouve facilement des abonnements téléphoniques à des prix raisonnables et que dans la vie de tous les jours, une partie d'entre nous en possède déjà un en illimité... **Nous avons fait un pas afin de proposer une indemnité mais certainement pas une telle somme...**

Si vous faites le compte sur un an : 275€ d'ordinateur (1100/4 ans de mandat), 600€ de frais téléphone, Box internet et TV... et si vous rajoutez 6 journées de repas sur un an à 55€ vous êtes à plus de 1205 et donc au 13^{ème} mois !!! Parce que pour nous, **SUD**, c'est un 13^{ème} mois pour tous et toutes...ou sinon rien. Nous demandons encore une fois, malgré le premier vote du CE, l'arrêt de ces pratiques qui sont immorales au vu des salaires que nous avons... Lors du vote, comme on pouvait s'y attendre les autres syndicats ne nous ont pas suivi et nous avons été les seul-es à voter CONTRE.

Dernières minute : Suite à cette histoire une de nos élues a quitté **SUD**. Nous reviendrons sur cette nouvelle dans le prochain bulletin mais nous avons été élu-es en présentant une charte de moralité et nous l'appliquons...

Congé de longue durée non rémunéré : La direction a annoncé qu'à présent, elle payerait la totalité des congés payés pour les salarié-es partant en congé parental et n'ayant pas la possibilité de les prendre avant leur départ.

Projet de dématérialisation des bulletins de paie : L'année 2017, sera mise à profit pour dématérialiser le bulletin de paie. Il devrait être envoyé en format électronique à partir de 2018. Pour **SUD**, il est important que chaque salarié-es puisse avoir le choix de rester en version papier.

Des élu-es protégé-es contre les licenciements : Alors que les élections viennent d'avoir lieu, les premiers départs d'élu-es de l'entreprise ont déjà lieu. Comment se fait-il qu'il existe une différence de traitement entre les salarié-es protégé-es et les autres ? Pourquoi un collaborateur lambda qui demande une rupture conventionnelle se la voit refusée la plupart du temps alors qu'elle est acceptée pour les élu-es ? Bien entendu, nous estimons que les représentant-es du personnel doivent être protégé-es contre les licenciements ou toute forme de pression de l'entreprise mais ils ne doivent pas bénéficier de traitement de faveur. Nous votons donc contre les licenciements quand les salarié-es ne veulent pas partir et quand les salarié-es le désirent nous nous sommes abstenus. **En tant qu'élu-e, qui défendons les salarié-es, il nous semble compliqué de voter pour un licenciement même de manière symbolique.** Rappelons que ce vote est indicatif et que seule l'inspection du travail décide de la validité ou non du licenciement des élu-es et ces derniers sont informés lors de nos visites de ce principe (je comprends pas la phrase ...). Par contre, nous avons été étonné de voir les autres syndicats s'abstenir voir voter pour le licenciement d'une salariée dont les problèmes personnels avaient engendré des absences. Alors que juste avant, ils ont voté contre le licenciement de salarié-es qui avaient détourné des gestes commerciaux de canal + en faveur d'ami-es... Protéger un contrat commercial (que nous avons perdu pour le coup...) ne devrait-il pas constituer un intérêt primordial pour les élu-es ?