

INFORMER
CONTESTER
REVENDIR:QUER

SUD

Gagner ensemble !

Nouvelle Arnaque Organisée A quand une augmentation de salaire ?

Les négociations annuelles obligatoires sont dans la phase finale de négociation. Le moins que l'on puisse dire c'est que les propositions de la direction ne sont pas en phase avec la réalité économique de l'entreprise. En effet alors que notre groupe affiche une santé florissante et recrute sans arrêt à travers la France nous allons encore avoir des cacahuètes...

Voici les revendications initiales proposés par notre syndicat qui nous semblent bien plus en adéquation avec vos priorités.

Vos représentants sont à votre écoute pour le moindre échange concernant cette NAO.

La direction se vante d'être l'un des employeurs les plus importants du Boulogne ou de Calais, il est temps de se mettre à la page en terme d'avantages de ces structures. Il ne suffit pas de fanfaronner dans la presse... Il faut des actes...

Nous vous tiendrons informer de l'évolution de la négociation.

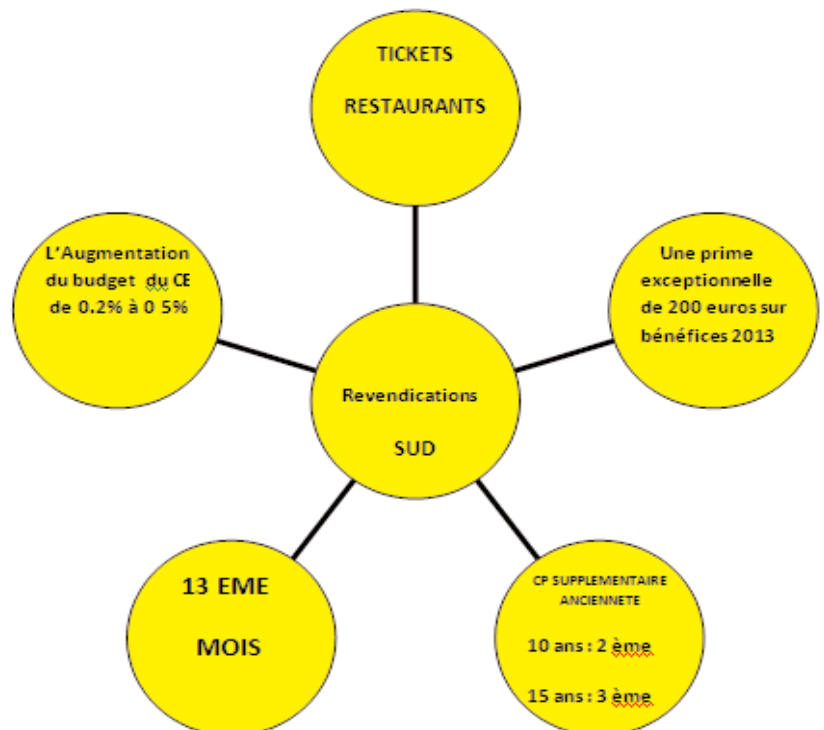
Les NAO c'est quoi ?

La NAO – Négociation Annuelle Obligatoire – dans l'entreprise, impose à tous les employeurs ayant dans son entreprise au moins un délégué syndical d'engager, tous les ans, une négociation sur des thèmes fixés par le Code du Travail. L'obligation de négocier est sous la responsabilité de l'employeur mais il n'existe aucune obligation de résultat après une NAO.

Les éléments concernés par la NAO sont :

- les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés :
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant d'atteindre ces objectifs
- les dispositifs d'épargne salariale, si les salariés ne sont couverts par aucun accord
- les modalités d'accès à un régime de prévoyance, si les salariés ne sont couverts par aucun accord.

Nos propositions :



Il ne s'agit pas de faire couler la boîte comme d'autres syndicats tentent de vous le faire croire, mais tout simplement de privilégier l'emploi et les salarié-es plutôt que les bénéfices qui ne vont qu'à une minorité depuis des années... Le 13 ème mois c'est possible ! Il existe à Teleperformance, Sitel ou certains sites de Arvato. Les tickets restau... cela existe dans presque toutes les entreprises...

Les propositions (enfin...) de la direction :

Classification : Passage automatique au coefficient 160 pour un téléconseiller dès l'obtention de la VAE et du coefficient 200 pour un superviseur. (Aucun intérêt financier pour le téléconseiller). Pour **SUD**, le passage d'un niveau à un autre doit se faire sur la base du travail effectué (compétence, qualité, spécificité...) dans l'entreprise. La proposition de la direction revient à donner à un organisme extérieur le choix de promouvoir ou pas une personne sans connaître réellement la qualité de travail réalisé dans l'entreprise.

Rémunération :

Pour les superviseurs (voir tableau)

Commentaire : Notre direction décide encore une fois de majorer le salaire des superviseurs (augmentation il y a 2 ans). Les téléconseillers apparemment n'ont pas le droit à du pouvoir d'achat complémentaire dans leur salaire initial.

Coef	Salaire actuel BRUT	Salaire Armatis BRUT	Salaire Armatis Proposé par la direction BRUT
160	1455,04€	1475	1525
170	1511,61€	1550	1580
190	1577,95€	1625	1655
200	1680€	1700	1730

Pour les Téléconseillers :

Initialement l'assiette 100% était à 60€ maintenant elle passe à 70€

Atteinte d'objectif	85%	100%	105%	110%	120%
Majoration	20%	100%	150%	200%	300%
Actuellement	0€	60€	90€	120€	180€
Maintenant avec les NAO	14€	70€	105€	140€	210€

Prime Booter si atteinte des 2 pré-requis :

1,05	1,15	1,20	1,25
73,5€	120,75€	168€	262,5€

Primes si acquisition du référentiel (après 4 ans dans la société) ou titulaire du VAE :

1,10	1,20	1,25	1,30
80,85€	144,90€	210€	341,25€

Une revalorisation des notes de service est en cours, un groupe de travail est mis en place avec un directeur production, un responsable de production, un téléconseiller, un superviseur, ainsi qu'une personne de chaque syndicat. Pour le moment le tableau ci-contre concerne UNIQUEMENT les comptes à variable PLAFONNÉ.

Commentaire : Cette renégociation des primes pour les comptes plafonnés, si elle est acceptée, est sous condition de SUPPRESSION du coefficient présentisme. (Quelle idée intéressante alors que l'absentéisme du site est fort !). De plus vous aurez remarqué des critères

D'EXCLUSION : prime booster SI ATTEINTE DES 2 PRES REQUIS et prime booster SI ACQUISITION DU REFERENCIEL (après 4 ans dans la société ou titulaire de la VAE.) Ce deuxième critère permet à 2 TC réalisant exactement la même performance de ne pas avoir la même prime ! (original). Nous avons hâte de voir les propositions pour les autres comptes !

En parallèle au non complément de pouvoir d'achat, la direction propose d'autres éléments (viabiles mais pas notre priorité) :

- 2 CP offerts : pour 8ans d'ancienneté. 3 CP offerts : pour 10ans d'ancienneté
- Une vacation (non rémunéré) pour les futurs papas souhaitant assister aux 3 échographies obligatoires.
- Création du compteur temps « temps choisi » • Possibilité de poser un CP ou CP anticipé sur la journée solidarité
- 2 jours de congés en cas d'hospitalisation pour les salariés ayant des enfants de plus de 16 ans et jusqu'à 20 ans (sous justificatif)
- Réponse CP « ETE » avant le 1 mai au plus tard.
- 5 minutes de pause en plus sur les 35 minutes pour un travailleur Handicapé.
- Temps de travail : exclusion des temps de modulation de temps de travail pour les personnes de plus de 55 ans
- Possibilité 3 fois par ans de modifier ses horaires en raison médical ou garde d'enfant.
- Attestation NET ENTREPRISE