



Coriolis : le néant des NAO !

Depuis quelques semaines, vos syndicats et la direction de Cosel sont en négociation concernant les salaires, les conditions de travail, l'égalité professionnelle...

Alors que nous connaissons toutes et tous des difficultés à joindre les deux bouts et que les fins de mois commencent dès le 15... Nous avons réclamé notre dû : une augmentation de salaire ! Il faut dire que cela nous semblait tellement logique vu les résultats plus que bénéficiaires de Cosel... C'est pour cela que nous avons été choqués par le refus ironique de la direction d'entamer des discussions sur les salaires. En effet, sur les quelques centaines de milliers d'euros de bénéfice, il nous semblait normal que la direction nous reverse une partie de cet argent.

Vu la tournure de l'avant dernière réunion avec la direction, la délégation **Sud** a préféré quitter la réunion car nous estimions que la direction avait dépassé les bornes et se moquait de plus en plus des salarié(es). La CGT nous a d'ailleurs suivis, vu qu'elle ressentait la même chose que nous. Comme vous le savez nous avons été en grève par la suite sans la CFDT.

Même si nous pouvons dire que les acquis qui sortent de cette négociation vont améliorer la vie des salariés nous n'avons pas signé car nous sommes loin très loin de ce qui aurait été acceptable. Est-ce que cela représente le partage des richesses qui marquerait le respect dû à notre travail ? Est-ce de la folie de demander une augmentation de salaire qui nous permettrait d'être à la même hauteur que les salariés (es) de Coriolis Amiens ? Ils ont 50€ de plus que nous pour les plus anciens dans l'entreprise!!!

Nous ne parlons même pas de ce qui se pratique sur le secteur vu que la plupart des entreprises a déjà ce que nous proposons Coriolis, d'autres ont même le 13ème mois ou des primes de Noël...

Revenons point par point sur cet accord signé par la CFDT et la CGT :

-> **Mutuelle d'entreprise** avec prise en charge à hauteur de

50% par la direction : La plus part des entreprises du secteur ont déjà une mutuelle donc ce qui passe pour une mesure phare devient basique et un juste retour à la normale. Reste à voir le contenu car il y a mutuelle et mutuelle...

-> **Une prime de Noël** (après de dures négociations), 40€ brut pour ceux qui ont entre 6 mois et 1 an de présence, 50€ entre 1 an et 18 mois d'ancienneté, 60€ entre 18 mois et 24 mois d'ancienneté, 70€ entre 24 mois et 36 mois d'ancienneté, 80€ pour plus de 36 mois d'ancienneté. Condition sine qua non ne pas avoir d'absence injustifiée sur l'année 2012. Elle ne concerne que les téléconseillers, les ASC, les animateurs Commerces et les chargés (es) de formation : Faites la traduction en net et vous allez pouvoir acheter une dinde bio.

-> **Augmentation des salaires** des téléconseillers ayant plus de 18 mois d'ancienneté de 0,64% soit 9€ brut / mois, pour ceux qui ont entre 7 et 18 mois d'ancienneté l'augmentation sera de 0,35% soit 5€ brut/mois. Intégration de la qualité dans le calcul des primes variables sur les ventes additionnelles. Les formateurs, ASC, les Anim Co, l'augmentation sera de 11€ brut. Les responsables de secteurs auront 1,7% d'augmentation, les services informatique et RH 2%. : Etrangement plus on a un salaire élevé dans cette entreprise plus l'augmentation est forte... Moralité si vous voulez une vraie augmentation prenez du grade !

-> **Classification** : Les chefs d'équipes ayant plus de 2 ans d'ancienneté et sous condition de résultats, passeront au statut d'agent de Maîtrise. (+100€ env.) Pour ceux qui ont entre un et deux ans d'ancienneté dans le poste l'augmentation sera d'une trentaine d'euros. Ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté dans la fonction il n'y a pas d'augmentation. Les vigistes et les chargés de planification passent également agents de maîtrise sans condition d'ancienneté. Alors que la classification est basée sur les compétences et le travail effectué notre direction réinvente les critères en prenant l'ancienneté. Donc si vous faites le même travail avec plus de réussite et plus d'efficacité avec seulement un an d'ancienneté bah vous êtes marron...



-> **Les femmes enceintes** auront des horaires de journée à compter du 4ème mois de grossesse. (9h00 /18h00) : On est loin du compte puisque dans le secteur, une grande partie des entreprises réduisent les heures de présences

-> **Instauration d'un congé Pacs** au même titre qu'un congé pour le mariage.

-> En test pour 6 mois, **une assistante sociale** sera sur le site 1 fois par semaine (sur le fond il faudrait surtout se poser la question des raisons dont sa présence est nécessaire...) Dites-nous de quoi vous avez besoin, on vous expliquera comment vous en passer, disait un certain Coluche!!!!

Il nous semble important que l'entreprise comprenne qu'il y a des limites à tout. Alors que bon nombre de salarié-es quittent régulièrement l'entreprise et que d'autres n'en peuvent plus des

conditions de travail... et que la dernière partie (avec les autres d'ailleurs) se demande comment elle va finir son mois de décembre, nous ne pouvons pas décemment signer cet accord qui est encore loin des minimas du secteur des centres d'appel. Ce qui est valable à Coriolis Amiens ou à Téléperformance devrait l'être aussi pour nous !

Note : La grève du 20 novembre a été suivi par 150 personnes à peu près sur 220 planifiés ce jour.

Ensemble tout devient possible !!!



Sud, nos valeurs ?

Solidaires. Statut, sexe, religion, nationalité, ethnie, âge, couleur de peau... autant de différences dont le patronat se sert pour diviser les travailleurs et les peuples et ainsi affaiblir leurs capacités de résistance collective. **Sud** l'affirme haut et fort : les salarié-es, les chômeurs et les populations du monde entier ont les mêmes intérêts fondamentaux. Nous devons tous défendre nos conditions d'existence face au même système libéral qui transforme la planète en un vaste supermarché où tout, y compris les besoins les plus élémentaires, les ressources naturelles et les individus, s'achète, se vend, et se jette au gré des aléas boursiers. Cette conviction de solidarité est au cœur de notre combat syndical. Elle s'exprime dans l'entreprise par la défense de tous les salariés et ce quelque soit le contrat ou le statut (employé, agent de maîtrise...). Elle passe aussi dans la société par la lutte

contre le chômage, le racisme, le sexisme, pour l'égalité des droits, la défense des services publics, des systèmes de garanties collectives comme les retraites par répartition plus que jamais menacées. **Solidaires aussi dans notre comportement car nous refusons d'utiliser notre mandat pour obtenir des avantages ou utiliser nos heures de délégation à des fins personnelles.**

Unitaires. La pluralité syndicale ne doit pas faire obstacle à l'unité. C'est avec les autres syndicats que nous pouvons créer les conditions de mobilisation pour faire aboutir les revendications du personnel. **Sud** recherche systématiquement l'unité d'action, privilégiant ce qui rassemble par rapport aux divergences et aux intérêts des boutiques syndicales. Cette volonté unitaire se prolonge en dehors de l'entreprise. **Sud** est adhérent à **Solidaires**, dont plusieurs syndicats ont

joué un rôle moteur dans les grands conflits des retraites, de la sécurité sociale, de l'éducation nationale. Nous entretenons également des contacts et animons des mobilisations avec toutes les autres forces syndicales, associations et collectifs qui partagent nos objectifs.

Démocratiques. **Sud** se veut avant tout outil au service du personnel, et veille à placer celui-ci au cœur de la décision et de l'action. D'abord, en publiant systématiquement les informations et les explications les plus précises sur les projets des directions, chacun pouvant ainsi se déterminer en pleine conscience. Ensuite, en refusant de se substituer aux salarié-es : pas de négociations à l'insu du personnel, ni d'accords contre son avis. Enfin, au cours des actions, en soumettant ses propositions au débat et au vote des assemblées générales.

