

Tract intersyndical CGT-SUD

Négociation annuelle obligatoire 2015

Chers collègues,

En 2014, les Négociations Annuelles Obligatoires ont débouchés par la signature de l'accord sur l'aménagement du temps de travail et notamment **l'annualisation du temps de travail**. Cet accord a été signé uniquement par le syndicat CFDT.

Les Organisations Syndicales CGT-SUD ont considérés que les contreparties (Jour de repos compensateur, jour de repos supplémentaire, augmentation du temps de pause, etc...) de l'annualisation du temps de travail sont trop faibles par rapport aux efforts qui vous sont demandés.

Notre principale volonté et priorité en 2015 et de pouvoir négocier plus de contreparties, mais également l'obtention d'avantages supplémentaires.

Néanmoins, la Direction de MOBIPEL ne semble pas vouloir prendre la mesure des efforts que vous effectuez jour après jour, mais surtout que cela lui permet de faire des économies à grande échelle ? Quel est le bénéfice pour vous ?!

En 2015, les Organisations Syndicales CGT-SUD ont négociés pour vos intérêts sur trois thèmes : **Égalité homme/femme, aménagement du temps de travail** et les **salaires**.

Nous avons proposés une plate-forme de revendications afin d'améliorer vos conditions de travail. Plus d'une trentaine de revendications ont été portées à la Direction sur les 3 thèmes, mais moins ¼ ont été acceptées.

Le seul avantage tangible pour l'ensemble des salariés, mais qui reste tout de même dérisoire est **une revalorisation salariale de 0,8 % (+12,80€ brut/mois)**.

Les Organisations Syndicales CGT-SUD n'ont eu aucune marge de manœuvre dans ses négociations preuve qu'en 2015, nous avons toujours une Direction fermée et qui ne souhaite pas vous valoriser à votre juste valeur.

Nos confrères du Centre d'Appel de Marseille (CERTICALL) ont eu la même revalorisation salariale, car nous avons un point commun : Nous avons effectués un mouvement social afin de faire valoir vos droits et dénoncer les conditions de travail dans lesquelles vous évolués.

A contrario, nos confrères du Centre d'Appel de Vitry (QUALIPEL) ont eu une revalorisation salariale de 1,5 %, car aucun mouvement social n'a été effectué. Malgré cette revalorisation, les Organisations Syndicales CGT-SUD n'ont pas été signataires.

Pour conclure, nous faisons face à une Direction qui procède à de la répression parce qu'elle fait un déni de la réalité et ne souhaite pas prendre en compte les différentes manières dont vous avez pu exprimer votre mécontentement.

Afin que vous puissiez prendre connaissance des revendications portées par les Organisations Syndicales CGT-SUD, vous trouvez un tableau ci-dessous :

Revendications CGT-SUD	Position de la Direction	CC SYNTEC n°3018
Égalité professionnelle homme/femme		
Promotion des femmes sans discrimination de disponibilité	Acceptée (rajout de la mesure sur l'accord)	Code du Travail
Un véritable déroulement de carrière et un accès aux postes à responsabilité pour les femmes	Acceptée	Code du Travail
Favoriser les recrutements des femmes sur les postes de Conseillers, RE, SME et RE	Acceptée	Code du Travail
Maternité dès le 3ème mois de grossesse, les femmes bénéficieront d'une réduction horaire quotidienne de 1h (cumulable à hauteur de 20h par mois) contre 20 minutes aujourd'hui	Refusée	20 minutes (Code du Travail)
Proposer des formations qui entrent dans la sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Acceptée (déploiement sur le plan de formation des Managers en 2016)	Code du Travail
Un congé de 4 jours pour les salariés qui concluent un pacte civil de solidarité sous présentation d'un justificatif.	Acceptée	Code du Travail
Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec pourra bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximums.	Acceptée	Code du Travail
Le contrat d'un salarié ne pourra pas être rompu pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant.	Acceptée	Code du Travail
Application de l'article L.1153-5 du Code du Travail qui précise désormais, noir sur	Acceptée (travail à faire avec le CHSCT)	Code du Travail

blanc, que l'employeur doit prévenir les faits de harcèlement sexuel, mais aussi « y mettre un terme et les sanctionner ».		
Total des revendications : 9 / Total acceptées : 8 / Total refusées : 1		
Aménagement du temps de travail		
3 journées rémunérées par enfant malade/an	Refusée	3 jours non rémunérés
8 jours fériés sur 11 non travaillés et rémunérés	Refusée	1er janvier, 1er mai, 25 décembre
3 semaines hautes maximums consécutives	Refusée	Se référer à un accord d'entreprise
2 semaines basses sur la période Septembre / Décembre	Refusée	Se référer à un accord d'entreprise
Fermeture du site le week-end à 17h	Refusée	Se référer à un accord d'entreprise
1 journée offerte pour la rentrée 1er année maternelle, 1er année primaire et 1er année collège	Refusée	Aucune disposition
Possibilité pour les collaborateurs qui sont concernés par l'annualisation du temps de travail de rattraper les retards durant les périodes « hautes » afin de ne pas subir une proratisation des jours de « récupération »	Refusée	Se référer à un accord d'entreprise
Définir un cadre clair avec une procédure détaillée pour mettre en place la bourse d'échange de shift	Acceptée	Se référer à un accord d'entreprise
Informé et consulter les Instances CE/CHSCT dans le cadre d'un « mercato » de collaborateurs dans les activités ACF/AST/ELITE/SAV1 Mobile	Acceptée	Aucune disposition
Augmentation du nombre de jours pour un mariage de 4 jours à 6 jours	Refusée	4 jours
Possibilité d'exclure des collaborateurs de l'annualisation du temps de travail qui connaissent des situations spécifiques	Acceptée	Se référer à un accord d'entreprise
Total des revendications : 11 / Total acceptées : 3 / Total refusées : 8		
Politique salariale		
Prime de fin d'année pour tous les salariés à hauteur de 200 euros	Refusée	Se référer à un accord d'entreprise
Prime d'ancienneté - à partir de 2 ans 40 euros par mois - à partir de 4 ans 60 euros par mois, etc..	Refusée	Se référer à un accord d'entreprise
Instauration du 13ème mois	Refusée	Se référer à un accord d'entreprise
Augmentation des salaires à hauteur de 2.5 % pour toutes les populations de salariés	Refusée	Se référer à un accord d'entreprise
Versement de la prime de vacances en juin/juillet	Refusée	Aucune précision
Intéressement même pourcentage pour tous les salariés-es	Refusée	Au maximum fin octobre
Majoration des dimanches et jour férié travaillé à 100%	Refusée	25% de majoration
Prime de naissance pour les collaborateurs ayant eu une naissance	Refusée (déjà prise en compte par la mutuelle d'entreprise)	Se référer à un accord d'entreprise
Réelle application du Parcours Pro du collaborateur	Acceptée	Se référer à un accord d'entreprise
Application du principe « A travail égal, salaire égal » au sein de MOBIPEL (Entité de l'UES MCRA)	Refusée	Code du Travail
Versement de la prime de fin d'année pour tous les collaborateurs en fin d'année	Refusée	Se référer à un accord d'entreprise
Total des revendications : 11 / Total acceptées : 1 / Total refusées : 10		

Afin de prendre en compte vos remarques après la lecture de ce tract, vous pouvez envoyer un mail au Délégué Syndical CGT : marwane.mobipel.cgt@gmail.com ou au Délégué Syndical SUD : sudptt.mobipel@live.fr