

PREST'ACTION

BULLETIN NUMÉRO 2

25/03/2018

Négociation salaire de branche

LA CONVENTION COLLECTIVE REGROUPE NOTAMMENT LES MÉTIERS SUIVANTS :

Traduction
Enquête civile
Recouvrement de créances
Renseignement économique
Animation commerciale
Optimisation linéaire
Accueil évènementiel
Domiciliation entreprise
Accueil téléphonique
Accueil en Entreprise
Centres d'appels

Les négociations sur les salaires ont été courtes et sans vraiment de débat. Le patronat a formulé une première proposition qui ne ressemblait pas à grande chose au vu de la réalité économique du secteur et des niveaux actuels des salaires. Là-dessus se rajoute le contexte du pays qui est plus que favorable aux entreprises : multiplication des lois en faveur du patronat, allègements fiscaux, le tout étant accompagné d'une croissance économique importante... Alors il est évident qu'une proposition aussi peu ambitieuse en matière de redistribution des richesses ne pouvait être acceptable. Une fois rejeté majoritairement par les syndicats de salarié-es, une seconde proposition patronale a suivi en expliquant qu'elle était à prendre ou à laisser (voir tableau)...

Une proposition de grille qui ne fait pas avancer le problème :

- Depuis des années, la grille de rémunération de la convention collective voit ses premiers coefficients se faire rattraper par l'augmentation du SMIC (aujourd'hui, les 5 premiers coef. y sont). La rémunération est tellement écrasée entre le premier et le cinquième coefficient que la différence est infime et se rattrape à la moindre prime... Dans les centres d'appels par exemple, il n'est pas rare de voir un conseiller mieux payé qu'un superviseur grâce aux primes...

Alors au-delà de la problématique du pouvoir d'achat, tout cela pose évidemment le problème de la classification des métiers et de la reconnaissance des compétences. Est-ce qu'il est normal que les 5 premiers coefficients tiennent avec seulement 31,08 euros brut de différence? Quand on sait que cela représente presque la totalité des employé-es de la branche, nous pouvons nous poser la question de la volonté réelle du patronat de donner un sens à la classification et à nos métiers. En effet, pourquoi essayer de monter dans les coefficients et donc dans les compétences si nous ne pouvons pas progresser dans notre rémunération? Sur la syntec les 5 premiers coef ont 140€ de différence... Ce n'est pas extraordinaire mais cela commence à compter, non?

- Que dire sur l'ancienneté? Normalement, il a été inclus dans la branche quelques passages automatiques entre les coefficients. Mais quel intérêt si c'est pour rester au même niveau de rémunération? Par exemple, nous ne pouvons pas rester plus de 6 mois au coefficient 120, payé au SMIC mais il sera à 6,81€ brut au-dessus.

- Détail important, l'accord continue à parler de rémunération et non de salaire... Subtile différence, mais importante, puisque cela englobe donc potentiellement les variables... Il est donc établi en complément de la grille des

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 €
		220	533	3,449	1 838,32 €
	V	230	547	3,449	1 886,60 €
		240	562	3,449	1 938,34 €
		250	578	3,449	1 993,52 €
Cadres	VI	260	598	3,449	2 062,50 €
		280	693	3,445	2 387,39 €
		290	742	3,445	2 556,19 €
	VII	300	871	3,445	3 000,60 €
		330	883	3,445	3 041,94 €
		360	945	3,445	3 255,53 €
VIII	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 €	

rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10%, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multipliée par 12, majoré de 10%.

Signature de SUD-Solidaires ou pas ?

Vous l'aurez compris, nous ne signerons pas cet accord qui à notre sens ne permettra pas d'augmenter réellement et surtout dans le temps le niveau de vie des salarié-es. Il ne répond pas non plus aux problèmes de reconnaissance, ou de prise en compte du travail effectué par les 100 000 salarié-es qui composent cette convention collective. Après nous ne pouvons que constater que ce n'est pas avec ce type d'accord que le secteur pourra se professionnaliser vu que la classification et des salaires n'offrent pas de perspective...

Ce choix dicté par la cupidité insatiable de nos patrons est un vol manifeste des richesses que les salarié-es du secteur produisent. Lors de la négociation **SUD-Solidaires** s'est adressé une nouvelle fois à l'ensemble des forces syndicales du secteur afin de lancer une dynamique afin de créer un rapport de forces dans cette négociation. Malheureusement, l'ensemble des organisations ont refusé. Plusieurs syndicats ont signé l'accord, il sera appliqué après son extension sans doute pendant l'été. L'accord n'existera donc réellement que quelques mois avant la prochaine augmentation du SMIC...

BULLETIN DE LA CONVENTION COLLECTIVE PRESTATAIRES DE SERVICES DU SECTEUR TERTIAIRE DU SYNDICAT :

Sud
Union syndicale
Solidaires

Ce que nous avons défendu : La partie la plus importante en chiffres d'affaires et en nombre de salarié-es de la convention collective Prestataire de Service, les centres d'appels, ont connu au printemps dernier une vague de grèves à l'appel de **SUD-Solidaires** et de la CGT puis de **SUD-Solidaires** uniquement. La revendication majeure portait sur les salaires puisque nous exigeons 100€ supplémentaires ainsi qu'un 13ème mois. Pour être fidèle aux milliers de salarié-es qui ont répondu à cette mobilisation, nous avons porté les mêmes revendications (en prenant en compte l'augmentation du smic au 1/1/2018). A cela, nous avons demandé l'ouverture d'une négociation sur le passage automatique à des coefficients supérieurs en fonction de l'ancienneté, et enfin, de revoir la classification afin par exemple de demander que tout poste de management ou entraînant un lien de subordination descendant soit au minimum au coef 200.

Nous ne lâcherons rien !

Accord Santé et Prévoyance 2017 :

Prévoyance : un accord sur la prévoyance a été signé fin 2017. Il concerne directement un peu plus de 51 000 salarié-es (certaines entreprises disposent de leur propre prévoyance). La prévoyance de branche connaît un déficit depuis plusieurs années même si sa trésorerie est encore positive.

- En 2015 alors que les salarié-es cotisaient 100 euros, les sociétés (Apicil, Malakoff...) reversaient 121 euros.
- En 2016 alors que les salarié-es cotisaient 100 euros, les sociétés (Apicil, Malakoff...) reversaient 102 euros.

Cette baisse du déficit est due à un régime de choc supporté entièrement par les salarié-es non cadres puisqu'un accord a été signé pour augmenter les cotisations (+9,3%) et baisser la garantie arrêt de travail. L'explication de ce choix validé par le patronat et d'autres syndicats vient du fait que le régime n'est en déficit que d'un côté... celui des employé-es. Dans la négociation, pour retrouver un équilibre proche de 100, il y avait deux possibilités :

- Une augmentation que pour les salarié-es de plus de 11,1% (soit 20,4% en deux ans !!!).
- Une augmentation pour les cadres de 8,3% et non cadres de 6%.

Nous avons pris position contre la première solution qui était juste impensable dans un secteur où les salaires sont déjà pressurisés au maximum et bien entendu parce qu'elle était profondément injuste. La seconde proposition que nous préférons a été retenue... mais reste inadmissible car fait porter aux salarié-es le coût.

Nous avons souligné que tout cela ne ressemblait à rien, surtout que nous ne nous attaquions pas au mal de la branche : les conditions de travail. Pour appuyer notre commentaire, nous avons cité les chiffres du rapport de branche 2016 qui pointe une multiplication par 3,5 des absences entre 2012 et 2016 (291 600) et une multiplication par 2,3 (2,3 millions en 2016) du nombre de jours d'absence sur la branche. L'accord a été signé par toutes les organisations sauf **SUD-Solidaires** et la CGT. Vous pouvez retrouver l'accord sur notre site internet...

Santé : Au contraire, la partie santé va plutôt très bien puisqu'elle est bénéficiaire... Elle est aussi beaucoup moins utilisée par le secteur puisque peu de salarié-es sont dessus. En 2016, alors que les salarié-es cotisaient 100 euros, seulement 33 euros étaient restitués sous forme de remboursement. Afin de retrouver un cadre juridique légal et améliorer l'attractivité du régime, une négociation est en-cours. Le choix a été fait de simplifier le régime et ses différentes options tout en améliorant le prix et le niveau de remboursement. L'avenant prévoit de déterminer le prix en fonction du salaire brut sans primes, sans heures supplémentaires... Il prévoit aussi trois bases qui dans l'ensemble voient leurs niveaux de remboursement s'améliorer et le prix stagner ou presque.

Devant cette nette amélioration et le fait qu'un accord soit renégocié en 2018, nous avons fait le choix de signer cet accord. Les négociations viennent d'ailleurs de commencer, nous avons d'ores et déjà avancé deux propositions majeures :

- la répartition de la prise en charge des frais de santé à 60% par les entreprises et 40% pour les salarié-es afin de redonner un peu de pouvoir d'achat aux salarié-es et surtout faire payer le principal responsable des arrêts de maladie dûs aux conditions de travaux du secteur...
- La fin des trois bases de remboursements pour passer à deux (les deux meilleures) afin de rendre l'offre plus attrayante et surtout d'obtenir une meilleure couverture pour les salarié-es.

Dans tous les cas, l'accord santé devrait être largement amélioré avec une meilleure prise en charge qui devrait mettre la base 1 actuelle à un niveau proche de celle de la base 2. Comme nous l'avons évoqué dans la négociation 2017 tout cela aura du sens si et seulement si des négociations sur les conditions de travail sont entamées rapidement.



Suivre l'actualité de la convention collective :

Peu à peu nous prenons nos marques au sein de la convention collective puisque nous y siégeons depuis seulement quelques mois.

Une page Facebook a été mise en place afin de permettre à nos 100 000 collègues de suivre l'actualité de la branche. Cette page est un complément à notre bulletin "Prest'Action", cela devrait permettre une meilleure réactivité.

 @sudsolidairesprestataires

Accord égalité professionnelle :

Lors de notre première réunion de convention collective, un accord sur l'égalité professionnelle était soumis à la signature. Jugé insuffisant par une partie des syndicats de salarié-es, la négociation allait dans le mur.

SUD-Solidaires a proposé de revenir avec des amendements afin d'améliorer l'accord ce qui a été accepté... Nous ferons nos propositions en mai donc rendez-vous dans le prochain numéro.

Haut Degré de Solidarité (HDS)

Suite à des négociations menées sur la branche Prestataires de Services du Secteur Tertiaire, le contrat prévoyance souscrit par votre entreprise auprès de votre organisme assureur inclus des prestations présentant un haut degré de solidarité.

Du besoin d'un soutien financier suite à un accident ou une maladie ou d'un accompagnement dans les moments difficiles ou même pour prévenir de futurs problèmes de santé, le HDS peut aider...

Pour en savoir plus : <http://hds-prestatairesdeservices.fr/>

Négociation en cours :

Nous négocions actuellement à la branche : un accord santé, un accord sur la participation dans les TPE, le Haut Degré de Solidarité, les congés exceptionnels et enfin un accord égalité professionnel.



POUR PRENDRE CONTACT :

www.solidaires.org - Facebook : @sudsolidairesprestataires

SUD-Solidaires : 25 rue des envierges 75020 - 0144621200