



# Sud, ça sert à quoi, à la CERA ?



Vous êtes appelés à voter pour vos représentants devant la direction, celles et ceux qui vont parler, agir, critiquer, proposer, négocier à votre place pendant 4 ans.

*Il est donc important de ne pas vous tromper.*

**Et nous ne vous trompons pas,  
Ni sur ce que nous sommes vraiment,  
Ni sur ce que nous faisons vraiment !**

Vous avez pu constater pendant les 3 dernières années le rôle de contre-pouvoir exercé par Sud à la CERA à travers les différentes actions que nous avons menées.

Ce rôle et ces actions sont structurés autour des deux axes équilibrés que sont **la contestation et la concertation**.

*Et pour nous, cela n'est pas antinomique.*



## **Sud, c'est la contestation !**

Nous avons contesté juridiquement le benchmark, dans un affrontement direct avec la direction, déjà sous le règne de son gourou KLEIN lui-même.

**En première instance nous avons obtenu une victoire sans précédent, qui a fait bouger les lignes, et a été largement commentée dans tout le milieu du droit social français !**

**Ce jugement a été confirmé par le Juge car la CERA vient d'être condamnée devant la Cour d'Appel pour avoir mis en place de 2008 à 2012 un système de pilotage, le fameux benchmark, qui mettait en danger la santé des salariés, ce qui confirme la pertinence et la validité de notre combat juridique.**

Et ce, alors que beaucoup ne parlaient pour le benchmark que « d'aménagements et d'adoucissements » nécessaires et suffisants pour régler le problème...

*La seule véritable action juridique menée à la CERA contre le benchmark, c'est Sud qui l'a menée, avec des décisions de juges, et une médiatisation nationale du problème (Envoyé Spécial, C'est dans l'air), et avec, qu'on le veuille ou non, des modifications importantes apportées au système.*

Notre contestation et notre combat sur les conditions de travail continueront, tant qu'il y aura des effectifs insuffisants, des outils de suivi sauvages, des managements infantilisants et dérivants, des dépassements d'horaires, etc...

Nous sommes d'ores et déjà très vigilants sur la mise en place du nouveau système de pilotage commercial et de part variable (REPERES), qui pourrait aussi mettre des salariés en situation de difficultés et de souffrance. De même que nous continuerons à contester et à nous battre pour une revalorisation des salaires de base, et contre des rémunérations trop aléatoires.

Ces combats, nous les menons, dans toutes les réunions avec la direction, dans toutes les instances : négociations, Comité d'entreprise, CHSCT, délégués du personnel.

Cette contestation argumentée et constructive, est pour nous la condition du **développement du rapport de forces** que nous pouvons imposer à la CERA, **avec et pour le personnel** que nous représentons.

Cette contestation s'exprime avec force et détermination devant tous les représentants de la direction en face desquels nous siégeons, et publiquement sous la forme de nos tracts et communications, avec une spécificité qui marque notre différence, sur le fond et sur la forme.

**Avec par exemple, notre « ça agace ! »...**

## **Sud, c'est la concertation !**

En 2013, Sud a signé pour 3 ans **un accord sur l'intéressement et la participation**, meilleur que le précédent, à résultats financiers identiques.

**C'est d'ailleurs notre philosophie pour les négociations et les signatures d'accord :  
rien signer qui s'inscrive en diminution pour les acquis du personnel !**

Sinon, on fait du syndicalisme d'accompagnement, où l'on se contente de tenir la main de la direction lorsqu'elle nous fait abandonner des avantages et des acquis justifiés.

Nous avons signé aussi en 2013, un **accord intergénérationnel** qui prévoit tout un processus d'accompagnement qui n'existait pas pour l'embauche des plus jeunes, notamment au niveau de la formation et de la rémunération, ainsi que la création de postes de référents occupés par des salariés plus âgés qui les aideront dans leur parcours d'intégration, en leur apportant toute leur expérience.

Après plusieurs mois de discussions où nous avons été moteur, nous avons signé un texte sur les **avantages tarifaires aux salariés** avec de vrais avantages, notamment pour les crédits immobiliers.....

Pendant la **Négociation Annuelle Obligatoire**, nous avons notamment obtenu et validé par notre signature des garanties salariales pour la carrière des salariés de la classification T3 jusqu'à la classification CM6, ainsi qu'une augmentation salariale minimale de 1650 euros pour tous en cas de promotion.

**D'autres négociations nous attendent où nous pèserons de tout notre poids** : indemnités de déplacement, zones de vie chère, agences à environnement sensible, part variable, charges de travail, effectifs, dérives de l'outil REPERES, ...



## **Pourquoi et comment rendre Sud plus fort ?**

Dans l'entreprise aujourd'hui nous sommes écoutés parce **que nous développons une contestation constructive**, mais néanmoins véhémement et courageuse, tout **en restant des interlocuteurs et des partenaires sociaux crédibles**.

Et nous sommes crédibles parce que **nous représentons une bonne partie du personnel**, qui ne peut se résoudre à se laisser écraser, mépriser, manipuler, et exploiter, mais des femmes et des hommes qui veulent aussi être entendus, défendus et respectés.

C'est dans cet équilibre que nous comptons face à la direction, et que nous sommes écoutés.

**Si demain nous gagnons de l'audience  
avec des résultats électoraux significatifs,  
c'est bien le personnel qui y gagnera !**

**Votez pour celles et ceux qui agissent vraiment pour vous**

**VOTEZ  
SUD !**