

H
O
T



T
E
N
S
I
O
N

Résister !

Sarkozy, applique, sans hésitation, ses réformes anti-sociales en commençant, dès cet été, par les plus démagogiques : autonomie des universités, service minimum dans les transports, défiscalisation des heures supplémentaires, suppression massive d'emplois dans la fonction publique, loi sur les peines planchers, réforme fiscale... Prouvant ainsi qu'il fait ce pourquoi il a été élu. Ses premières réformes sont claires : il veut accroître les biens de ses amis patrons et pour cela, il s'en prend aux solidarités, aux acquis sociaux des salarié-es et veut faire taire les résistances.

De retour de vacances chez ses amis milliardaires, Sarkozy a rendu visite à ses amis du Medef où devant une salle enthousiaste, il a décliné son programme pour les mois qui viennent. Son programme est simple, donner aux patrons le maximum de liberté concernant notamment les licenciements avec la mise en place de la « séparation à l'amiable » reprenant ainsi à son compte la proposition de Laurence Parisot. Mais il promet également d'aller plus loin : plus loin dans la remise en cause des 35 heures, plus loin pour diminuer les prélèvements obligatoires, dans les exonérations des

cotisations sociales, plus loin pour attaquer l'ensemble des retraites, plus loin pour "punir" les privés d'emploi, les immigrés... Et cerise sur le gâteau, il veut renforcer l'impunité judiciaire des patrons. Dans le même temps, Sarkozy privatise GDF alors qu'il avait promis le contraire sous le gouvernement Villepin.

Il n'est pas possible d'avoir aujourd'hui le moindre doute sur la politique de Sarkozy. C'est bien une politique pour les actionnaires, les patrons et ses riches amis qu'il met en place. Et c'est bien dès maintenant qu'il faut nous mobiliser pour lui faire échec. Les raisons de notre colère sont nombreuses : des salaires toujours plus bas, notre retraite à 60 ans en danger, des conditions de travail de plus en plus dégradées, plus de répression et moins d'éducation, le droit de grève menacé...

QUI SÈME
LA MISÈRE...



RÉCOLTE
LA COLÈRE

Face à toutes ces attaques, un mouvement interprofessionnel est nécessaire. Il faut le construire à tous les niveaux : dans nos entreprises, nos départements et au niveau national. Pour cela, l'unité syndicale est indispensable !

Sommaire

- Page 1 : Edito
- Page 2 : Ça se passe comme ça... Tout près de chez vous !
- Page 3 : Le droit de l'ouvrir !
- Page 4 : Prestataires de Sévices

ÇA SE PASSE COMME ÇA ... TOUT PRÈS DE CHEZ VOUS !

A TECHCITY SOLUTIONS

« tout devient possible ! »

Sur le site de Villeneuve d'Ascq, la direction vient d'inventer le CDD ne permettant pas de passer directement en CDI. Jusqu'à il y a peu, les embauches se faisaient en CDD (comme 70% des embauches aujourd'hui en France !) sur des postes de Techniciens Conseil. Un CDD de 3 mois, renouvelable une fois, était proposé avant passage en CDI.

La grande « innovation » en vigueur depuis cet été consiste à embaucher les CDD pour 3 mois ou 6 mois en Conseillers Clientèle, mais aussi pour une activité d'assistance technique. Ainsi lorsque ces nouveaux CDD pourraient postuler pour un CDI, la direction leur oppose un refus. Refus motivé par le fait que les postes offerts en CDI sont des postes de Techniciens Conseil et non de Conseillers Clientèle ! En lieu et place, il est proposé, après un délai de carence obligatoire, de signer un nouveau CDD de 3 mois en Technicien Conseil afin de pouvoir postuler... éventuellement sur un poste de Technicien Conseil en CDI.

Nul doute que les salarié-es du site sauront se servir du 2ème tour des élections professionnelles le 9 octobre pour sanctionner l'entreprise en votant pour les candidat-e-s SUD !

SUD décerne à Teleperformance France le label Anti-social !

Depuis 2006, Teleperformance souhaite obtenir le fameux Label Responsabilité Sociale. Mais cela semble un peu plus difficile qu'elle ne pensait puisqu'elle a été recalée une première fois en janvier 2007 et qu'elle vient de l'obtenir mais sous réserve. Autrement dit Teleperformance France est mise à l'épreuve. Et pourtant, on ne peut pas dire que le jury, composé du syndicat patronal SP2C, des 5 organisations de salariés sauf SUD et un représentant du ministère du travail, soit pointilleux puisque des entreprises comme Arvato, Acticall-Vitalicom ou Sitel l'ont obtenu. Alors pourquoi Teleperformance France, leader du marché, n'y arrive pas ? Serait-ce à cause des heures supplémentaires non payées, des délocalisations, des accords en deça du code du travail, au management ressemblant plus à de l'exclavage moderne, aux accords non respectés, aux recours abusifs à l'intérim, aux conditions de travail lamentables, aux répressions syndicales...? TP France devrait concourir au Label anti-social, l'entreprise serait certaine de l'obtenir, avec les félicitations du jury !

B2S : Des salaires au rabais

Le début du mois de septembre aurait pu donner de l'espoir aux salarié-es puisque les négociations salariales étaient ouvertes. Ben non ! Comme d'habitude, depuis 4 ans, la direction ne propose que le minimum pour pouvoir terminer au plus vite ces soit-disantes négociations. Pire, elle n'envoie même pas les documents obligatoires aux organisations syndicales pour que ces dernières connaissent la situation économique de l'entreprise.

Cette situation ne peut continuer. Seule la mobilisation de l'ensemble des salarié-es fera plier la direction pour que nous ayons une augmentation de salaires digne de ce nom. Il est plus que temps de rendre aux salarié-es les fruits de leur labeur ! Ouvrons-là et bougeons-nous maintenant.

Techcity : SUD présent aux élections !

Le 25 septembre, ont eu lieu les élections professionnelles à Techcity. Pour la première fois, **Sud** était présent sur le site de Pantin où nous avons, dès le 1er tour, obtenus 4 élus DP titulaires sur 5. Un deuxième tour aura lieu sur le site d'Orléans pour les élections DP et une liste **Sud** sera présente. Pour le CE nous avions appelé au boycott du 1er tour. Le quorum a été atteint, il n'y aura pas de second tour, **Sud** ne pourra donc pas être présent au CE. Mais ces premiers résultats prometteurs nous font penser qu'un syndicat proche des salariés, revendicatif, démocratique est plus que jamais nécessaire.

SFR Service client Massy : Les salarié-es en sursis

Après la vente des 3 sites de Toulouse, Lyon et Poitiers à la sous-traitance, le site de SFR Service client de Massy est sur la scielette. En effet, la direction facilite le « départ » des anciens, diminue le temps de travail après réception d'appels, installe le décroché automatique malgré l'avis des représentants du personnel. Mais aussi, les pressions deviennent infernales, les cadences effrenées, la discipline ressemble de plus en plus à un milieu carcéral... Petit à petit, la direction instaure les mêmes conditions de travail, la même politique de réduction de coûts que les sous-traitants. De là à imaginer que la direction nous prépare à une nouvelle vente... mais c'est sans doute encore une fois, le mauvais esprit de **SUD** !

LE DROIT DE L'OUVRIR !

Pour mieux se défendre, mieux vaut connaître ses droits !

La période d'essai

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur de tester les aptitudes du salarié à l'emploi proposé et au salarié d'apprécier si les conditions d'emploi lui conviennent. L'employeur ne peut prévoir une période d'essai lorsqu'il a été en mesure de connaître les capacités professionnelles du salarié. Tel est le cas lorsque l'embauche en CDI fait suite à un CDD ou à un stage.

Mention de la période d'essai lors de l'embauche

La période d'essai ne se présume pas. Il est nécessaire que le contrat ou la convention collective en précise l'existence et la durée, sinon le salarié peut se considérer comme définitivement embauché dès la conclusion du contrat. Lorsque la convention collective prévoit une période d'essai, le contrat de travail doit alors obligatoirement la stipuler dans une clause explicite, faute de quoi le salarié n'y sera pas soumis.

Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée par le contrat, sous réserve des limites instituées par la loi, la convention collective ou les usages. En l'absence de dispositions conventionnelles, la période d'essai doit être fixée compte tenu de l'emploi et des responsabilités du salarié.

Début et fin de la période d'essai

La période d'essai commence au moment où le salarié a été mis en mesure d'exercer effectivement ses fonctions. Lorsque la durée de la période d'essai est exprimée en jours, elle se décompte en jours calendaires, et non en jours travaillés. Il en va de même des périodes d'essai exprimées en semaines ou en mois. Une période d'essai de 2 mois commencée le 15 février prend fin le 14 avril à minuit. La période d'essai qui expire un jour non travaillé (le dimanche par exemple) prend effectivement fin ce jour-là.

Renouvellement ou prolongation de la période d'essai

Le renouvellement ou la prolongation d'une période d'essai doit être expressément prévu par le contrat de travail ou la convention collective. Si la convention collective l'interdit ou n'envisage pas cette possibilité, la période d'essai ne peut pas être renouvelée.

Prolongation de la période d'essai en cas de suspension du contrat

En cas d'absence au cours de la période d'essai (maladie, accident du travail, fermeture de l'entreprise, congé annuel...), elle peut être prolongée pour une durée égale à celle de la suspension. Pour calculer la durée de la prolongation de la période d'essai, il faut prendre en compte tous les jours du calendrier inclus dans la période de suspension, les jours ouvrables aussi bien que les dimanches et les jours fériés.

Rupture de la période d'essai

En principe, la rupture au cours de la période d'essai n'obéit à aucune règle de procédure. Néanmoins, lorsque l'employeur évoque un motif disciplinaire, il doit respecter la procédure disciplinaire. Dès lors qu'aucun motif disciplinaire n'est invoqué, l'employeur ou le salarié peuvent mettre fin à la période d'essai verbalement et sans avoir à respecter de délai de prévenance, sauf dispositions particulières du contrat de travail ou de la convention collective.

Lorsque l'employeur notifie la rupture de la période d'essai par lettre recommandée avec AR, la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée notifiant la rupture. Autrement dit, à partir du moment où la lettre est expédiée.

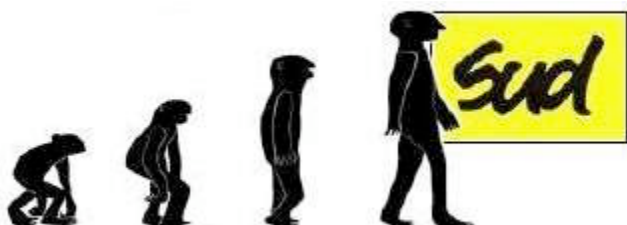
Période d'essai et CDD

La période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat de travail. Elle ne peut pas excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de :

- 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;

- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Lorsque le CDD ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.



Pour plus d'informations, vous pouvez contacter les militants et militantes SUD ou sudptt@sudptt.fr ou le 01 44 62 12 29

PRESTATAIRES DE SÉVICES!

LES BONS MAUX DE NOS PATRONS !

Ainsi parlait Mr Lemauff DRH de Teleperformance France : Ambiance, Ambiance...

- " De toute façon, les subventions C.E (fonctionnement et ASC) sont des taxes..."
- " La prise en charge des déplacements et des réservations d'hôtels des DS, cela m'emmerde..."
- " Les CHSCT sont le lieu du drame..."
- " Faire un C.E unique c'est réduire le risque social..."
- " La CGT et SUD vous êtes prévisibles, c'est facile avec vous, vous êtes contre tout..."
- " Toute négociation à un coût, pour nous la dimension économique prévaut..."
- " Il n'y a pas de souffrance au travail, cela n'existe pas et le stress, je ne connais pas..."

Dialogue social à la sauce Teleperformance Toulouse :

A chaque fois que les salarié-es osent se plaindre la direction du site de Toulouse à la facheuse manie de nous répondre : "Si vous n'êtes pas content, il suffit de prendre la porte!". No comment !

Humour à la Quali-Phone :

Lors d'un entretien, la Déléguée syndicale SUD faisait remarquer au DRH que le nombre de salarié-e en dépression augmentait de façon inquiétante sur le site de Rouen et que cette situation avait un lien avec les conditions de travail déplorables et la pression managériale. Le DRH répondit qu'"Il vaut mieux compter les gens qui ne sont pas en dépression que le contraire, ça va plus vite".



■ Vous avez aimé, détesté ce numéro de Hot Tension ?

■ Vous avez des remarques, des commentaires ?

■ Vous avez des questions ?

■ Vous avez des revendications ?

Alors n'hésitez plus, contactez-nous:

Fédération SUD des activités postales
et de télécommunications

25/27 rue des Envierges 75020 Paris

Tel : 01 44 62 12 29

Fax : 01 44 62 12 31

sudptt@sudptt.fr