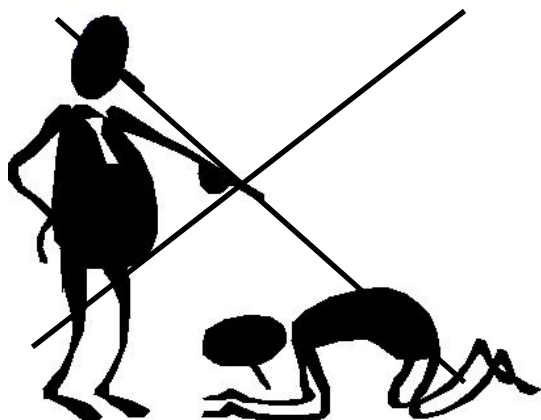




Edito

Depuis quelques semaines nous assistons à une politique répressive de la gestion du personnel à Téléperformance. Le temps est venu des convocations à la chaîne. Fini l'époque où l'entreprise s'attachait à nous appeler « collaborateurs ». Nous sommes désormais des criminels potentiels. Les salariés convoqués sont jugés comme des coupables par le procureur des ressources humaines puis sanctionnés. Aucun échange n'est fait au préalable avec les supérieurs hiérarchiques "des accusés". Aucune écoute, les faits sont exposés, les risques de sanctions sont présentés et basta au suivant... Dans cette orientation de la gestion sociale des salariés tout le monde est concerné. En effet, une salariée après 8 ans de service a été sèchement licenciée. Ce qui lui est reproché est litigieux, la direction ne peut lui dire depuis quel site et quel poste informatique cela a été fait. En revanche ce qui est dit par la direction est "peut-être que ce n'est pas toi mais c'est ton log". **Sud** dénonce cette politique basée sur la sanction systématique et fait appel à la solidarité des salariés pour soutenir les salariés convoqués. Ne nous soumettons pas à l'injustice !



En bref...

Prise des pauses

La direction définit le fait de pas prendre de pause la première et dernière heure de production comme un "usage". Mais un "usage" dans le droit du travail est un avantage accordé au salarié. Or il semble qu'ici l'avantage soit dans le camp de la direction. Pour **SUD** l'intelligence de la gestion du temps ne doit pas empêcher un salarié s'il en a besoin de prendre sa pause durant cette période.

Challenges

Au cours des dernières semaines les salariés SFR ont pu gagner des mobiles suite à des challenges. Au cours de la réunion des délégués du personnel nous avons demandé à la direction de nous indiquer par quel moyen les gagnants pouvaient "déverrouiller" leur gain? En effet les mobiles étaient tous bloqués SFR... On attend encore la réponse...

Micro ondes

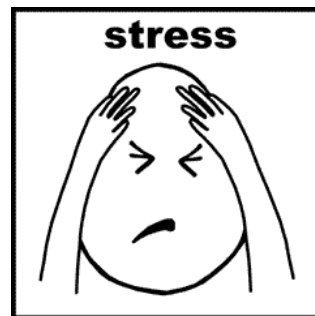
Nous avons en date du 31/03/09 demandé à la direction quelle est leur intention d'action afin de réparer les micro-ondes présents dans les salles de pause que ce soit sur Labège 1 et Fidélio. En effet beaucoup ne fonctionnent pas et obligent les salariés à faire la queue pour pouvoir réchauffer leur repas. Nous demandons une solution rapide.

Congés et fractionnement

Il n'est PAS OBLIGATOIRE, comme l'a affiché notre responsable RH, de prendre 4 semaines de congés pendant la période légale (du 1er juin au 31 octobre). Cependant, l'employeur peut vous demander de renoncer aux jours de fractionnement. Afin d'éviter les confusions nous avons demandé que soit modifiée cette informations mais RIEN n'a été fait ! (plus d'info sur notre site sudtpma.unblog.fr)

STRESS au travail

L'employeur doit protéger ses salariés !



Le stress au travail a enfin été reconnu comme un nouveau risque professionnel, nuisible en matière d'efficacité au travail et coûteux financièrement pour l'entreprise. C'est pour cela qu'il a été conclu par les partenaires sociaux le 2 juillet 2008 un accord national interprofessionnel sur le sujet.

Responsabilité des employeurs et des salariés

Selon l'article L. 4121-1 du Code du travail, "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs". L'accord prévoit que cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent **un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs**.

Quant aux salariés, l'accord dispose que tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

Mesures proposées afin de combattre le stress

L'accord cite plusieurs exemples de mesures pouvant être prises afin de prévenir et réduire le stress au travail. Parmi elles figurent :

- l'amélioration de l'organisation, des conditions et de l'environnement de travail ;
- la possibilité pour les salariés d'échanger sur leur travail ;
- l'amélioration de la gestion et de la communication de l'entreprise afin de permettre aux salariés de mieux appréhender les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque salarié;
- la formation de l'ensemble des salariés, et principalement du personnel d'encadrement et de direction, en matière de reconnaissance et de prévention du stress.

A Teleperformance, la direction a-t-elle pris en considération la sécurité et la protection de ses salariés ?! Le stress est une réalité dans les centres d'appel. C'est un mal souvent muet, souvent tabou. La loi est de notre côté et **SUD** compte bien le faire savoir à la direction.



Départ vers Fidélio

En ce moment c'est la fermeture du site de Labège Chêne Vert. Après une information auprès des instances des représentants du personnels (IRP) le site du chêne vert devait fermer et les salariés des Bu Hautes Valeurs et Résiliation devaient être transférés sur le site de Fidélio (Toulouse) à compter du 27/04/09.

Une nouvelle fois Teleperformance a décidé de modifier la date donnée aux IRP et comptent transférer bien avant le 27/04 des salariés vers Fidélio. Sud dénonce cette action qui rend d'autant plus difficile la préparation des prochaines élections des IRP car à ce jour personne ne peut prévoir sur quel site il exercera son activité ni sur quel site il pourra exercer son droit de vote. Cette absence d'information rend la préparation des listes difficiles.

Pour Sud cet imbroglio organisé par la direction de Teleperformance va de pair avec l'absence de moyens donnés aux représentants Sud pour exercer leur activité que ce soit sur le site de Fidélio, Labège et à Bordeaux où le local réservé aux organisations syndicales se limite à une table et trois chaises !

ELECTION 2009

**REJOIGNEZ
NOUS !**

**SUDPTT 31 : 20, rue Paul Lambert 31023
Toulouse
Tél: 05 62 14 05 10**

