

INFORMER
CONTESTER
REVENDIR

Sud...

Coriolis LAVAL, négrier de service!

Coriolis voleur de pauses et de notre temps libre.

Petit rappel du droit:

-> Un conseiller est au travail dès lors qu'il ne peut plus vaquer librement à ses occupations et donc dès qu'il est à la disposition de son employeur (code du travail).

-> Les horaires des conseillers doivent être affichés et consultables par les délégués du personnel.

-> Signer la feuille de présence à la vigie se fait sur le temps de travail, pas sur le temps de pauses. Imposer aux Conseillers de venir signer la feuille de présence sur le temps de pause équivaut à un non respect de la loi et sera signalé auprès de l'inspection du travail

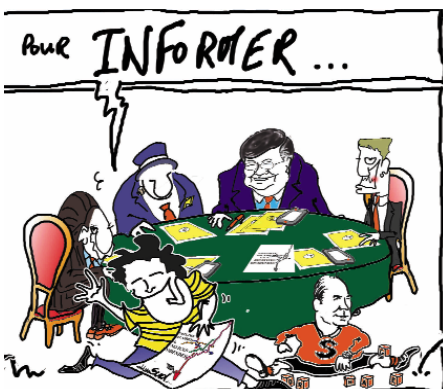
-> Le temps de démarrage des applications est aussi du temps de travail (à ne pas confondre avec le temps de log prise d'appels). Tout comme le temps nécessaire pour quitter les applications et arrêter les ordinateurs.

-> La réglementation stipule que les salariés des centres d'appels ont droit au choix de l'employeur et en fonction des séquences de travail à une pause obligatoire qui doit être respectée, celle-ci pouvant être soit d'une durée de 10 minutes toutes les 2 heures de travail effectif, soit de 15 minutes toutes les 3 heures de travail effectif... Pendant leur temps de pause, les

conseillers (ères) sont en repos et n'ont pas à se soumettre au dictat de la vigie.

**Défendons
nos emplois
nos salaires
nos droits...**

Autres exemples ou Coriolis marche sur la tête : Nous interpellons aussi l'inspecteur pour savoir s'il est légal de financer avec nos propres deniers, les consommables (papiers, crayons, cahiers, etc) nécessaires au bon fonctionnement de notre activité... (la réponse est évidente sic...). Autres exemples ? Les parents peuvent, avec justificatif médical attestant de leur présence indispensable auprès du ou des enfants, obtenir des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite des 7 jours ouvrés. Mais il n'y aura paiement qu'à partir du 4ème jour d'absence (sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant). Attention cela n'est pas cumulable pour les couples travaillant dans la même entreprise (ce qui est en contradiction avec l'égalité entre les parents).



Surveiller et punir.

Alors que les RE et les superviseurs de la vigie pourraient essayer de faire un boulot intéressant basé sur le soutien et la confiance avec les conseillers, certains décident de se comporter comme des flics en multipliant les écoutes téléphoniques et en culpabilisant voir menaçant, les conseillers lors des entretiens. Même sur ce dossier Coriolis est à côté de la plaque... Par exemple, la CNIL (commission nationale informatique et liberté) stipule que les instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) doivent être consultées avant toute mise en œuvre d'un dispositif d'écoute ou d'enregistrement des conversations téléphoniques. Le salarié doit être informé en temps réel par un signal sonore ou visuel de la période pendant laquelle il sera écouté. Les écoutes sauvages sont totalement illégales, et aucune écoute ne pourra être réalisée de manière permanente.

Entreprise de sévices et maltraitance psychologique du personnel.

Le management par la peur est une norme que nous devons combattre. CORIOLIS n'est qu'un énième négrier qui profite de la crise, du chômage et de la misère qu'il génère, pour forger sa puissance. Licencié, précariser l'emploi et pousser à la démission les salariés des centres d'appel sont devenues des normes de gestion des ressources humaines que nous devons combattre.

Résultat, il y a plus de 40% de salariés qui ont quitté CORIOLIS source médecine du travail et combien sous antidépresseurs ??? Les centres d'appels sont les usines du XXIème siècle et nous devons plus que jamais construire au sein de l'entreprise la solidarité entre les salariés pour construire des conditions de travail convenable.

Pour joindre SUD:

Fédération Sud PTT: 25/27 rue des Envierges 75020 Paris Tél: 01 44 62 12 00 Fax: 01 44 62 12 34

sudptt@sudptt.fr

www.sudptt.fr/centresappels

Nous devons nous unir pour être efficace face à des dirigeants qui refusent d'admettre que leur politique managériale est violente et insupportable.

Les pratiques de CORIOLIS sont sanctionnables, mais EDF (dont le capital est majoritairement détenu par l'état) qui se rend complice du prestataire en ne voyant que la réalisation des objectifs commerciaux au détriment du respect humain ne vaut pas mieux (abus de la clientèle, maltraitance des conseillers...).

Le respect du droit du travail est l'affaire de tous, c'est pourquoi le syndicat SUDPTT vous invite à préparer la riposte en libérant la parole et en vous organisant collectivement. Sachez que vous pourrez compter sur le syndicat SUDPTT pour dénoncer les pratiques de CORIOLIS LAVAL tant dans l'entreprise que par voie de presse si les dirigeants refusent de nous entendre. Le syndicat SUDPTT viendra à votre rencontre régulièrement et nous nous rendrons très prochainement à l'inspection du travail pour l'informer de toutes les irrégularités constatées chez CORIOLIS. Ensemble construisons d'autres alternatives en agissant pour notre avenir.

Laval le 20 Mars 2010

Le syndicat SUD dénonce le licenciement d'une collègue de Coriolis Laval au seul prétexte qu'elle ne serait pas venue travailler le jour des intempéries.

La réalité est toute autre, c'est parce qu'elle refuse de vivre à genou dans l'entreprise qu'elle est sanctionnée. Le syndicat SUD vous appelle à ne pas vous diviser mais à construire un vrai collectif de lutte pour répondre à la direction. Nous allons reprendre contact avec la salariée pour la soutenir dans ses démarches.

