

Pour le partage des richesses
Votons SUD Solidaires !

**Le 27 octobre 2011
pour créer du lien
à CHARLESTOWN,
votons SUD**

Saisissons cette occasion que constituent ces élections pour créer du collectif et contrer l'isolement.

Dès réceptions de courrier avec votre kit de vote par correspondance, votez SUD (de préférence)

Réussir le premier tour

La représentativité syndicale est mesurée au premier tour. Pour être représentatives, les organisations syndicales doivent faire un score au moins égale à 10%.

Être représentatif c'est devenir un acteur incontournable du dialogue social, et être en droit de négocier puis signer ou dénoncer des accords.

Avoir des élus CE c'est avoir:

- Accès aux informations économiques de l'entreprise,
- Participer à la gestion du budget social et culturel (ASC)

Avoir des élus DP c'est pouvoir aider et défendre les salarié-e-s :

- en interpellant l'entreprise lors des réunions mensuelles,
- en accompagnant les salarié-e-s aux entretiens individuels en cas de litige.
- en étant proches de vous au coeur des services

NOS CANDIDAT-e-S

COMITÉ D'ENTREPRISE

M. MEDIONI Edouard
Mme KOHONEN Emmi
Mme DAUBÉ Christine
Mme KOUALI Saida

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - site Paris -

Mme KOHONEN Emmi
Mme DAUBÉ Christine

DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL -site Lyon-

Mme KOUALI Saida

Nos revendications

Salariales :

- Une revalorisation générale des salaires pour faire face à la cherté de la vie.
- Une prime d'ancienneté nationale de 100 €/trimestre.
- L'harmonisation des paniers repas à 5 €/jour.
- Augmentation de la prime d'habillement à 1 €.
- Rémunération des déplacements pour aller chercher les tailleurs au dressing.

Respect des salariés :

- L'arrêt des licenciements abusifs et la réintégration des salarié(e)s injustement licencié(e)s.
- Le respect des périodes d'inter-contrats avec la fin des remplacements et des pressions.
- La mise en place de la subrogation et la fin des carences.
- Le maintien des 35 heures sans aucune dérogation possible.
- L'ouverture d'un droit aux salariées enceintes, avec des temps de pause allongés.

Évolution de carrière / Formation:

- Le développement des perspectives de carrière pour le personnel sur site.
- L'élargissement de l'offre des formations éligibles au titre du DIF (Droit Individuel à formation).



BILAN SUR LES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Les NAO sont des négociations qui ont lieu une fois par an, entre des membres de la Direction et des représentants syndicaux, afin de proposer des améliorations de salaires, de durée effective et d'organisation du temps de travail, et d'évoquer les possibilités d'évolution de l'emploi au sein de l'entreprise.

Ces négociations ont eu lieu au mois de février 2011. SUD Charlestown était présent **en simple observateur sans le pouvoir de négocier** mais cependant nos revendications face à la Direction étaient les suivantes:

- Une augmentation générale des salaires à hauteur de 3%
- Le développement des perspectives de carrière pour le personnel sur site
- L'élargissement de l'offre des formations éligibles au titre du DIF (Droit Individuel à formation) ;
- La revalorisation de la prime d'habillement de 0.76 € à 1 €
- Rémunération des déplacements pour aller chercher les tailleurs au dressing.

Nos commentaires

10 € par mois au bout de 18 mois d'ancienneté !

La Direction a refusé une réelle augmentation en rapport avec l'ancienneté des salariés, arguant une baisse du chiffre d'affaire.

Dans sa grande mansuétude, la Direction a toutefois accordé une augmentation seulement à celles et ceux qui ont 18 mois d'ancienneté, se contentant d'appliquer l'accord professionnel de branche. Cette augmentation se concrétise par une somme qui n'atteint même pas 10 € par mois, avec en "prime" guère d'espoir d'évolution de carrière.....

Le développement des perspectives de carrière

Pour justifier du peu de revalorisation, Charlestown invoque le fait que nous ne faisons pas partie de la Fonction publique (où est le rapport ??), feignant d'ignorer l'existence de l'inflation ainsi que la moyenne des augmentations salariales dans le secteur qui sont proches de 3%. Pourtant, sur chaque site on nous demande de travailler plus et mieux, en insistant sur l'importance stratégique de l'accueil dans la politique du groupe ISS Facility Services. En contrepartie salariale : rien, avec pour seulement de pauvres perspectives d'évolution de carrière.

L'élargissement de l'offre des formations

Les caisses ne sont pas plus remplies quand on aborde le thème des formations. La Direction limite les formations à l'anglais et à la bureautique, excluant toute autre offre.

La prime d'habillement de 0.76 € à 1 €

Afin de revêtir notre tenue de travail, chaque jour nous devons arriver en avance et partir après nos heures de service.

Même dans ce domaine, la Direction a osé mettre en avant la situation financière de l'entreprise afin de refuser une réévaluation de notre prime d'habillement.

Toutefois, elle s'est engagée à réaliser une étude durant l'année 2011 pour connaître l'impact de cette prime sur la masse salariale et à réexaminer sa position « lorsque les

résultats de l'entreprise seront meilleurs » bla bla bla. Dans les faits, nous devons encore nous contenter de miettes et seule la Direction jugera d'une éventuelle augmentation liée à des critères économiques bien flous : ainsi comme d'habitude, seuls les salariés doivent payer les mauvais résultats de la politique de l'entreprise.

NOS REVENDICATIONS

Halte à la précarité et flexibilité :

Nombreux sont celles ou ceux d'entre nous qui ont été amené(e)s à devoir quitter un site à la demande du client, se retrouvant ainsi en « inter-contrat », sans site fixe, mais disponibles pour être utilisés comme hôte(sse)s de réserve, sans pour autant en avoir la paie...(et ni la paix d'ailleurs). Charlestown profite des périodes où nos chargé(e)s de clientèle ne nous trouvent pas de site pour nous faire effectuer des remplacements au pied levé.

Nous devons quitter des sites uniquement parce que le client l'a décidé, et trop souvent, nos chargé-e-s de clientèle ne prennent pas notre défense face à celui-ci, nous amenant parfois à changer de site plusieurs fois en un an, sans raison valable. Nous nous battons pour d'avantage de stabilité.

Salaires, compétences et polyvalence :

Combien de sites où en plus de l'accueil, les hôte(sse)s se chargent du courrier, de la mise sous plis, de la comptabilité ? Tout cela sans augmentation.

Il faut que la Direction cesse de nous donner le minimum pour un travail requérant de plus en plus de compétences. Nous voulons que notre travail soit reconnu par l'augmentation de nos salaires, avec également la prise en compte de notre ancienneté.

Équilibre vie professionnelle et vie privée :

Il est inadmissible de devoir choisir entre avoir un enfant ou un travail, c'est ainsi des collègues qui se font licencier pour "refus d'affectation" alors que les sites et horaires proposés ne conviennent pas aux contraintes de leur vie personnelle.

Nous voulons avoir des propositions de poste qui soient adaptées à nos obligations personnelles.

Lutter contre l'arbitraire patronal:

Combien d'hôte-ss-es d'accueil ont, été poussé-e-s à la démission ou viré-e-s du jour au lendemain malgré parfois des années d'ancienneté ?

Ces situations abusives doivent cesser.

Plus que jamais la reconnaissance et le respect doivent être des valeurs partagées par tous les acteurs de l'entreprise de Charlestown

**Par ces élections, représentatif,
SUD sera en pouvoir de négociateur
dans
l'intérêt collectif.**