



Un secteur en pleine croissance ...

Près de 500 000 salarié(e)s travaillent aujourd'hui dans un centre d'appel en France et 60 000 dans un centre d'appel « offshore ».

Certains patrons se félicitent de cette croissance produite à moindre coût et sur chaque conseiller pèse la menace de voir son travail externalisé à l'étranger.

Mais même en France, les droits des conseillers sont très différents car ils sont régis par près de 300 conventions collectives différentes. Bonjour les inégalités !

... mais des salarié(e)s peu considéré(e)s

Cependant, des points communs entre tous sont indéniables : productivité sans cesse en augmentation et pénibilité accrue ! Toujours plus !

Bruit, travail statique, rythmes imposés,



ELECTIONS

DELEGUES DU PERSONNEL

ET

COMITE D'ENTREPRISE

9 décembre 2009

absence d'autonomie, flicage, contrôles incessants, procédures rigides, répétitivité, monotonie ... sont les contraintes que nous vivons tous les jours au risque de mettre en danger notre santé : fatigue auditive, troubles du sommeil, stress, perte de motivation...

Tous ces risques sont démontrés sans que nos conditions de travail s'améliorent, bien au contraire.

Le dumping social maintient les salaires au plus bas, augmente la flexibilité du travail et dégrade nos conditions de travail. Il faut donc lutter contre !



Contre les patrons rapaces, votez SUD Aérien

Il faut un syndicalisme combatif !



Face à ces attaques sans précédent, il faut développer un syndicalisme franchement combatif et proche des salariés.

Seulement 8% des salariés en France sont syndiqués. La faute à qui ? Aux syndicats qui accompagnent les stratégies patronales et abandonnent le terrain des mobilisations. Pourtant, les salariés n'ont jamais obtenu ce qu'ils ont arraché de hautes luttes !

SUD Aérien s'engage auprès de ses collègues à développer un syndicalisme de terrain, à défendre résolument leurs intérêts sans compromis et en toute indépendance !

Les délégués du personnel

Ils ont pour rôle d'assurer la défense individuelle et collective de tous les salariés, de faire appliquer les textes et de veiller aux bonnes conditions de travail.

Les DP SUD Aérien s'engagent à :

- ☞ à ouvrir un grand chantier pour **améliorer et stabiliser nos horaires** :
 - 😊 introduire la pause écran,
 - 😊 négocier 2 jours de repos consécutifs,
 - 😊 terminer la vacation du soir à 20h,
 - 😊 limiter les modifications d'horaires individuelles et augmenter le délai de prévenance à 1 mois,
 - 😊 supprimer l'annualisation du temps de travail pour les femmes enceintes pour qu'elles puissent bénéficier de leur heure de récupération journalière.

- ☞ à **renégocier nos salaires pour obtenir une augmentation uniforme pour tous : conseillers, agents de maîtrise ou cadres.**

- ☞ à **assurer la défense individuelle** de tous les collègues injustement sanctionnés ou licenciés.

A ce titre, SUD Aérien met gracieusement son service juridique à disposition de ses adhérents.



Le Comité d'entreprise, un outil au service des salariés.



Trop souvent, de façon générale, les élus au Comité d'Entreprise ont tendance à ne retenir que le rôle social des CE, celui qui leur est confié de développer les activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés.

Or, il en existe un autre, tout aussi important que le premier et très efficace : c'est celui que lui accorde le code du travail

en lui permettant de contrôler toutes les décisions économiques et financières prises par l'employeur et d'exprimer les revendications des salariés.

Pour cela, les élus au CE disposent de nombreux moyens : expertises payées par l'employeur, droit d'alerte, obligation de l'employeur de communiquer tous les documents nécessaires au CE même les plus confidentiels ...

Gérer les priorités sociales

Chaque année, le CE perçoit deux subventions de la direction, l'une pour développer les activités sociales, l'autre pour son fonctionnement.

Il s'agit après pour les élus de fixer les priorités.

S'il est vrai que les subventions ne sont pas extensibles, il est indispensable de prendre en compte la dégradation des situations sociales de nombreux conseillers et d'y répondre.

Ainsi, il faut améliorer l'accès au 1% logement

car il est anormal, alors que nous cotisons, de passer derrière les grosses entreprises telles Air France alors que nos salaires sont moins élevés.

Le logement social doit aller aux salariés aux revenus les plus faibles.

Toujours avec le souci d'aider les plus démunis, SUD Aérien pense utile de **prévoir des prêts gratuits**, remboursables dans des délais raisonnables après étude du dossier par l'assistance sociale.

Mais encore ...

Nous voulons **négoier un accord sur les risques psycho-sociaux**. S'il est vrai que l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 n'exige la négociation d'un accord sur le stress que pour les entreprises de plus de 1000 salariés, il est indispensable, au vu de nos conditions de travail, de répondre aux situations individuelles de mal être, de dépression et de souffrance au travail.

La direction se plaint de l'absentéisme et veut mettre en place des mesures pour le limiter. Mais pour SUD Aérien, **on réduira l'absentéisme en réglant les problèmes liés aux horaires, aux rythmes de travail et au stress**.

Là encore, la commission Emploi du CE a un rôle d'expertise à jouer .



Sud Aérien

Sud Aérien

Les candidat(e)s SUD Aérien

Délégué(e)s du personnel - Collège 1

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Frédéric KARAR	Mohamed SOUIR
Loïc JUMET	Ursula SARAMONDE
Lionel GOUETO	Xavier WIGMORE
Lars OTTERSTATTER	Carine HOUNKPATIN
Soraya AMARI-OSMANI	

Comité d'entreprise - Collège 1

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Mohamed SOUIR	Loïc JUMET
Frédéric KARAR	Sofiane DJEBAILI
Abdelhak AIT EL HAJ	Ursula SARAMONDE
Kamel KARJ	Aurélien SORIN