

Meilleurs vœux 2015 !

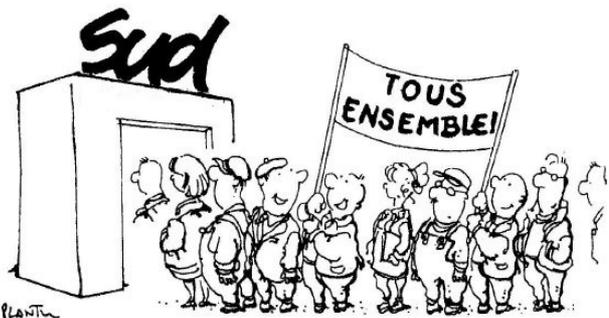
Pour 2015, **sud** vous fait tout ses vœux et vous souhaite :

- Qu'enfin la vie personnelle soit prise en compte au travail
- L'arrêt de toute souffrance au travail (pressions sur la productivité, commentaires déplacés, « faces à faces » inutiles ou servant comme moyen de pression...)
- Que les augmentations soient au rendez-vous
- Que le site soit rapidement et convenablement aménagé (travaux pour la cuisine, mise en conformité des ventilations pour régler les problèmes d'aération...)

Ne nous relâchons pas !

Grâce à vous, ensemble, nous avons réussi à arracher après un long combat le droit de manger dans des conditions convenables sur le site. Bien que nous n'ayons pas été soutenus par le CE et que certaines organisations syndicales soient restées silencieuses, une centaine de personnes se sont jointes à **sud** pour signer la pétition qui a été remise à la direction.

Comme exprimé dans la communication de la direction, une salle aménagée est en cours de travaux, enfin nous aurons la possibilité de manger dans des conditions dignes sur le site.



Cela faisait partie des revendications de **sud** pour l'amélioration de nos conditions de travail et prouve qu'avec vous, nous pouvons faire avancer les choses !

L'avenir ?



Nous sommes en période de négociations pour de meilleurs salaires et conditions de travail. **Sud** travaille activement sur ses propositions et a formulé de nombreuses demandes à la direction pour améliorer nos conditions de travail et nos salaires. Or, plus que jamais nous allons devoir mener la bataille car la direction ne cesse d'avancer que la situation financière est mauvaise. Certes, mais pendant des années Stream France a apporté de jolis bénéfices à Stream « monde », il est l'heure aujourd'hui d'avoir un soutien de Convergys (nouveau nom du groupe suite au rachat) et de continuer à demander un meilleur partage des richesses produites par le fruit de notre travail, à tous, au sein du groupe Convergys.

Nous devons aussi plus que jamais mettre la direction face à ses responsabilités. Avec une politique qui nous a fait perdre de nombreux clients par le passé en cherchant de gros contrats, trois clients représentent à eux seuls une énorme partie des salariés (Orange et Canal pour Angers, Complétel à Vélizy). Or, il est important de noter que deux de ces contrats sont à renouveler cette année. De plus, suite au rachat de SFR par Numéricable, le contrat avec

Compléte! (filiale de SFR rachetée par Numéricable), diverses questions se posent sur l'avenir de ce compte. Cependant, c'est le dernier client à Vélizy ! Quid du personnel en cas de perte de contrat ? La direction n'a aucune solution de « secours » et ne donne aucune garantie aux élus si ce n'est de « croiser les doigts ».

Sud demande aujourd'hui à notre nouveau Directeur Général de s'engager également sur un développement durable de nos activités et de garantir une protection maximale de l'emploi pour toutes et tous, à Angers comme à Vélizy.

Le saviez-vous ?

Demain, Convergys à l'intention de restreindre notre usage des PC au maximum. Une consultation est en cours auprès des instances. Le but de la direction est de supprimer tout usage non « professionnel » du PC. Ce qu'ils souhaitent, d'après les documents remis, c'est supprimer l'accès au disque dur et à l'explorateur de fichiers, supprimer l'accès à de nombreux logiciels et programmes, filtrer au maximum le contenu internet et supprimer donc l'accès à de nombreux sites actuellement accessibles, empêcher l'usage de programmes non « autorisés » (seuls les programmes approuvés seront accessibles,) à noter par exemple que la calculatrice n'en fait pas partie!), de supprimer aussi les accès réseaux partagés (quid des accès réseaux pour les « call-coachers ? Quid des partages distants pour différents salariés mandatés ou dans le cadre de leurs fonctions?)



Au motif d'améliorer la sécurité, l'entreprise souhaite, une fois de plus, restreindre encore nos maigres libertés.

Convergys a faim et souhaite nous robotiser au maximum. En 10 ans, il est incroyable de constater combien nos conditions de travail ont pu se dégrader, et combien le CE et le CHSCT sont restés sans mener d'action face aux attaques de la direction sur nos conditions de travail : bureaux plus petits, parois anti-bruit plus fines ou inexistantes, multiplications des bureaux sur les plateaux afin de « rationaliser » les coûts de location (sans prendre en compte les lois et les règles concernant les ventilations – pour quoi faire?), tentatives de mise en place de « postes volants », création des équipes mixtes sans améliorer leur salaire ou conditions de travail (au contraire!)... La liste de ce que nous avons perdu est bien longue ! Il est loin le temps où Stream montrait l'exemple sur les conditions de travail...

Des CDD en nombre, est-ce légal ?

L'entreprise a pour habitude d'embaucher le personnel en CDD. Depuis longtemps **sud** monte au créneau pour dénoncer ce qui est devenu un « usage », et ne rentre pas dans le cadre de la loi. Convergys se cache derrière le fait que notre activité est avec des flux très variables... Mais le constat est là : les effectifs moyens varient peu, en conséquence, même s'il reste une part « variable », il est hors de question pour **sud** d'accepter que les CDD soient utilisés tel que c'est le cas aujourd'hui. Pour nous, l'entreprise se sert de ce contrat dans l'unique but de l'utiliser comme une période d'essai « prolongée » avec, à la clé, à la condition d'être « bon » technicien pendant 6 à 18 mois, la promesse d'un peut-être CDI au bon vouloir de certains décisionnaires... Et parfois au désarroi de certains managers qui voient leurs effectifs sans cesse évoluer !

Ce que dit la loi :

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.