

Solidaires

Sud

Bulletin météo chez Charlestown : Après un été pourri, l'automne risque d'être chaud !

Charlestown traverse actuellement une zone de turbulence, l'horizon s'obscurcit, il pleut dru des sanctions.

Si actuellement chacun d'entre vous, isolé de son côté, a l'impression d'être davantage surveillé, épié, sachez que cela semble être la nouvelle politique globale de l'entreprise. Le tube de l'été chez Charlestown, entre la Direction qui mène la danse et les salariés, n'a rien de langoureux.

En effet, une vague répressive s'abat sur les salariés, avec une valse de sanctions en tout genre, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave avec mise à pied conservatoire. La pression s'intensifie et s'apparente à un flicage insupportable. L'entreprise surfe souvent dangereusement en dehors des zones permises. Tous les motifs, et parfois les plus farfelus, sont bons pour sanctionner. Ainsi, les dossiers sont montés à charge et gonflés au maximum afin de déboucher sur des sanctions disciplinaires.

Pour exemple, la parole du client est incontestable, au point qu'occultant tout côté humain, le salarié ne devient plus qu'une variable d'ajustement avec une Direction qui, alors, n'hésite pas à "sacrifier" le salarié qui ne convient pas.

Un plan social déguisé ???

Nous interviendrons en CE dès la rentrée de septembre en demandant un état des lieux des sanctions prises depuis le début de l'année, avec un état comparatif par rapport aux années précédentes et, surtout, de savoir ce que cache en réalité ce mode de management répressif.

Un droit d'usage remis en cause illégalement

Chez Charlestown, il existe un droit d'usage qui est de faire deux propositions avant d'imposer une troisième affectation.

L'entreprise veut faire voler en éclat ce droit d'usage en toute illégalité, c'est-à-dire sans dénoncer ce droit devant les instances compétentes.

- si vous êtes confrontés à cette situation, alertez-nous avant qu'il ne soit trop tard !

- ne vous isolez pas, ne vous culpabilisez pas !

- vous avez des devoirs mais aussi des droits, ne vous laissez pas abuser !

Soyez vigilants : dès que vous sentez être dans le viseur de la Direction, prévenez-nous immédiatement.

Méfiez-vous du mirage de la rupture conventionnelle proposée par l'entreprise.

L'esprit de ce dispositif est détourné avec une application au strict minimum légal en terme d'indemnités de licenciements.

Dans les faits, cela revient à un licenciement pur et simple.

SUD, UN SYNDICAT QUI SE DÉVELOPPE

Pour joindre les élu(e)s SUD

Mme HOUNKPONOU Charlène :
déléguée syndicale sur le bassin de Paris
(06 61 95 87 79 - shasha93240@hotmail.fr)

Mme KOHONEN Emmi : élue CE et DP
(06 33 87 07 37- emmi_sudcharlestown@hotmail.com)

M. MEDIONI Edouard : élu CE
(edouard@sudcharlestown.com)

Mme KOULALI :Saida: élue CE, CHSCT et déléguée syndicale sur le bassin de Lyon
(07.50.80.32.87
sudcharlestownsaida69@gmail.com)

Mme ZIANI Aicha : RS au CE et au CHSCT et DP sur le bassin de Lyon (ziani-aicha.sud@hotmail.fr)

CONTACT SUD-CHARLESTOWN

Patrick MAHÉ : 01 44 62 12 23

mail : sudtidf@sudptt.fr

Assistance téléphonique Elias ou la tentative de contourner le CHSCT.

Montée de la souffrance au travail.

Le cabinet Elias travaille avec Charlestown sur la souffrance au travail.
Un dispositif d'écoute anonyme a été mis en place.
Son but : aider, orienter, consoler le salarié confronté à ses problèmes liés au travail.

Déjà - fait important - l'entreprise reconnaît qu'il y a une souffrance au travail mais elle prétexte du critère de confidentialité pour s'exonérer d'une présentation d'un bilan global devant le CHSCT.
Il existe une instance officielle qui doit faire ce genre de travail : c'est le CHSCT

L'entreprise doit reconnaître les évolutions du métier d'hotesse.

Le poste d'hôtesse s'enrichit de compétences et de tâches au point qu'elles se transforment en véritables assistantes sans en avoir la compensation financière.
Pendant ce temps, leur fiche de paie ne bouge pas et, année après année, est rattrapée par le niveau du SMIC.

Le prétexte de la concurrence mis en avant par la Direction a bon dos pour justifier de cette situation.
La prime d'astreinte uniformisée et accordée aux hôtesse volantes ne doit pas être l'arbre qui cache la forêt ; car en prenant cette mesure, l'entreprise ne fait que se conformer à la loi.

Ce contrat avec Elias a un coût et cet argent a d'avantage sa place dans les poches des salariés.
Il suffit donc de donner des moyens aux représentants du personnel pour qu'ils puissent accomplir pleinement leur mission.

L'entreprise, tente ainsi d'écartier les représentants du CHSCT.

Le nivellement par le bas, cela suffit ; toujours plus pour rien de plus, cela suffit !

Assez de ces négociations où, année après année, il n'y a rien à gratter, ou à peine des miettes !



BULLETIN D'ADHÉSION A *Sud*

NOM :

Date de naissance :

PRÉNOM :

Adresse mail

Téléphone professionnel :

Professionnelle :

Téléphone personnel :

Portable :

Personnelle :

Adresse personnelle :

Entreprise :

Activité ou fonction :

Date d'entrée :

Qualification :

Type de contrat :

Temps partiel :

Salaire brut :

Bulletin à renvoyer à
SUD télécom ile de France
25 rue des Envierges
75020 PARIS