

Pour TELEPERFORMANCE : « La loi, c'est moi ! »

le 13 Septembre 2015

Dans un **règlement intérieur**, une entreprise a le droit – et le devoir – de définir les règles générales que doivent respecter tous les salariés, sans discrimination ni privilège.

La Loi fixe très clairement les points sur lesquels peuvent porter ces règles, et surtout, **la marche à suivre pour leur mise en place.**

Un tel règlement ne peut être mis en place ou modifié qu'à **deux conditions** :

- **les Instances élues** représentant légalement l'intérêt des salariés doivent être **valablement consultées AVANT** toute mise en place, leur rôle est notamment d'analyser l'impact des mesures envisagées sur les conditions de travail des salariés.
- **le contenu du règlement ne doit pas** outrepasser ou **violier la Loi**, ni **restreindre les libertés** des personnes de manière disproportionnée par rapport au « but recherché » affirmé par l'entreprise : **l'Inspection du Travail dispose ainsi d'un droit de censure des dispositions** de ce règlement et peut donc exiger le retrait de toutes les clauses abusives.

Malheureusement, **ce lundi 7 septembre**, notre employeur Teleperformance a choisi de publier une note d'information annonçant la **mise en place du règlement intérieur** version 2015.

Pour eux, dès le 9 octobre, il serait par ex. interdit aux salariés de détenir papiers, stylo, téléphone portable, notes personnelles, de formation, etc. pendant leur travail... au nom de l'impératif supérieur de la « Sécurité ».

⇒ Pourtant, **aucune de ces deux conditions fixées par la Loi n'a été remplie.** ⇐

Le Comité d'Entreprise (CE) national de Teleperformance France n'a pas remis d'avis sur le projet, car il a besoin pour ce faire de disposer des avis motivés des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de l'ensemble des centres.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il représente ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Face à un projet d'une telle importance, il doit disposer de tous les éléments concrets lui permettant d'évaluer l'impact du projet sur les conditions de travail, pour anticiper les situations à risque et les éviter au mieux.

A ce jour, près la moitié des CHSCT des centres Teleperformance France, représentant plus de la moitié des salariés, ont clairement indiqué être **dans l'incapacité de remettre un avis motivé**, faute d'informations suffisantes. Non seulement la direction ne leur apporte aucune réponse face aux impacts de la désorganisation qu'elle veut imposer, mais quand vos représentants recourent à l'expertise d'organismes indépendants agréés par le Ministère, **elle fait tout pour bloquer leur travail.**

Ils vont même jusqu'à attaquer des élus au Tribunal pour « trouble manifestement illicite »... car ils ont osé exercer les prérogatives que leur donne la Loi. On croit rêver... c'est le monde à l'envers !

Les juges rendront leurs premières décisions : le 22 septembre pour Villeneuve d'Ascq, le 28 pour Lyon.

**Dans son règlement, Teleperformance veut nous dicter sa Loi, mais quand il s'agit de respecter celle de la République, c'est une autre affaire... Ils jouent l'embrouille à tous les étages :
garants de l'intérêt des salariés, nous ne pouvons pas laisser faire !!**

Grande spécialiste du tour de passe-passe intitulé « **Pas d'avis, vaut avis** », la Direction sort de son chapeau d'illusionniste des prétendues « consultations »... qui n'ont pas eu lieu ! Dès lors que la Direction s'emploie à ignorer les prérogatives du CHSCT et du Comité d'Entreprise **elle se moque ouvertement de l'ensemble du personnel** qu'elle emploie !!!

La seule chose que TP aura réussi à faire, c'est de retarder le travail de prévention des risques, l'adaptation concrète des mesures à la réalité du terrain et **la mise en œuvre...de son propre projet**. Au lieu de consulter le Comité d'Entreprise sur les implications du projet de « Renforcement de la Sécurité », la direction a consacré toute son énergie à imposer au C.E. son seul « volet répressif » : **priorité aux « Règlement intérieur / Charte Informatique », ces outils légaux permettant de mieux « justifier » demain les sanctions et les licenciements.**

La **situation** est d'autant plus **préoccupante** pour **nous tous, quelle que soit notre fonction**, que ce règlement comprend des **restrictions qui entravent notre liberté de travailler** correctement, notre **liberté personnelle**, des mesures qui impliquent une réorganisation des locaux et des voies de circulation, et qui **rajoutent de nouvelles contraintes** qui pèsent sur notre temps de travail, comme

- **Zéro stylo – Zéro papier** : ils veulent nous priver des outils qui nous permettent de travailler au quotidien, de nous approprier les informations et le contenu des formations, de rester concentrés pendant les longues heures passées au téléphone et de servir au mieux nos clients sans être dépendants de l'informatique et de ses plantages récurrents.
- **Pas de téléphone personnel** : ils veulent nous empêcher, une fois passées les portes de l'entreprise, de rester en lien avec le monde extérieur, et avec nos proches.

Chacune de nos minutes, chacun de nos gestes, de nos paroles, devraient donc leur appartenir... mais quand **leurs procédures nous imposent un passage obligatoire aux vestiaires** à chaque prise de service, à chaque pause... **ils refusent de nous rémunérer ce temps de travail.**

Ce n'est pas leur premier tour de passe-passe, ni leur premier arrangement avec la Loi. Beaucoup **de salariés ignorent** ainsi que plusieurs dispositions qui figurent dans l'actuel règlement intérieur de 2009 ont déjà été censurées par l'Inspection du Travail et ne sont pas applicables. Quand aujourd'hui, certaines directions demandent aux salariés de rappeler à l'ordre leurs collègues, en indiquant que les téléphones portables sont interdits, elle abuse de leur bonne foi... car elle leur demande de faire respecter une « règle »... qui n'existe pas !

Si la Direction choisit de s'enfermer dans des clichés concernant notre organisation syndicale, nous tenons à rappeler que notre principal engagement est de défendre l'intérêt de nos collègues, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, de sorte qu'ils puissent exercer leurs métiers au quotidien dans des conditions dignes et qu'ils puissent vivre du fruit de leur travail.

☞ **C'est pourquoi nous n'accepterons aucune restriction de nos droits individuels, collectifs et libertés fondamentales sans rapport à la réalité des « risques » dont l'entreprise entend se prémunir.**

☞ **C'est pourquoi nous n'accepterons jamais que la « règle » qui semble toujours prévaloir dans l'entreprise soit : « je décide, tu obéis ! »... au mépris de la Loi, de l'égalité et de la voix des salariés.**