



Partout, le 7 juin 2013

Vers un été chaud chez Teleperformance : **PLUTÔT QUE LEUR DÉ-PRIME IL NOUS FAUT UN BEAU FIXE !**

Certains syndicats (**CFDT**, **CFTC** et **CFE-CGC**) vous expliquent aujourd'hui avoir trouvé **l'eldorado**, avec la nouvelle « expérimentation » de **leur accord sur les primes variables**. Mais... **c'est un leurre !**

Le système « en test » **ne bénéficie qu'à une minorité des salariés !**

10 % des salariés voient leur prime exploser, et alors ? Nous n'allons pas au travail tous les matins pour jouer au Loto, ni participer à « *Star Academy* »... encore moins à *Koh-Lanta* !

Dans l'accord, la direction peut modifier à sa guise les indicateurs et les « seuils de performance ». Mois après mois, la direction peut ainsi « ajuster » ce système au départ attractif pour que **de moins en moins de salariés** aient la prime, pour que le **montant** de cette prime soit **de plus en plus bas...**

Demain, si l'accord testé est reconduit, la direction pourrait ainsi appliquer strictement l'article qui stipule : « *Les indicateurs et objectifs sont définis et révisables chaque mois par le DCE, soumis à validation par le contrôle de gestion et communiqués aux salariés.* ».

Ils auraient beau protester, crier à la trahison, rien n'y ferait : il s'agira juste de la simple application de ce qu'ils ont signé ! Vous n'aurez plus que vos yeux pour pleurer !

Ne faisons pas fausse route :

Ce sont TOUS les salariés qui n'ont pas été augmentés depuis des années, ce sont TOUS les salariés qui subissent l'augmentation des prix depuis des années.

Mieux vaut 100 euros d'augmentation pour tous + 130 euros de variable, que 230 euros de variable pour une petite minorité, au bon vouloir de l'employeur !

La première réunion des Négociation Annuelles Obligatoires est prévue le 17 juin. Le syndicat **SUD** appelle les salariés de tous les centres à amplifier la mobilisation. A partir du lundi 10 juin, **SUD** vous appelle à la grève chaque jour

**Nous devons TOUS lutter pour l'augmentation de nos salaires FIXES !
Ce n'est pas une question de « performance », c'est une question de dignité !**

Il est temps pour les salariés de se réunir tous ensemble en Assemblées Générales pour coordonner leurs actions, augmenter la pression par des débrayages ciblés et efficaces.

SUD est POUR : Une prime de rattrapage exceptionnelle de 200 euros, au titre de 2012

L'augmentation de nos salaires **fixes**, dès le 1^{er} janvier : **100 € par mois** pour les employés,

60 € par mois pour les Agents de Maîtrise, **40 € par mois** pour les Cadres

Un véritable 13e mois, sans conditions ! Ni d'ancienneté, ni de « présentisme »,

L'augmentation des tickets restaurant à 9 euros, sans condition d'ancienneté, etc.

Jeudi 30 mai, les syndicats **SUD** et **CGT** ont appelé à un rassemblement devant le siège du Groupe Teleperformance, où se tenait l'Assemblée Générale des Actionnaires. Nous étions une cinquantaine, avec près de 40 militants SUD venus de toute la France.



Teleper ...

Les hauts-dirigeants, comme Daniel Julien, PDG fondateur exilé à Miami, et Brigitte Daubry, notre présidente de France et impératrice de la TiPi-zone EMEA (Europe-Moyen Orient-Afrique), sont sans doute passés par la porte de derrière, et ils n'ont pas souhaité nous rencontrer ce jour-là.

Nous avons toutefois pu diffuser aux participants ce message :



... Telefil'

« **Lettre ouverte aux actionnaires de Teleperformance** »

LES DIVIDENDES, CA SUFFIT !!

L'ARGENT DOIT SERVIR à INVESTIR DANS CEUX QUI PRODUISENT LA RICHESSE DE L'ENTREPRISE !

Ce Jeudi 30 Mai, il y a Assemblée Générale des actionnaires du groupe Teleperformance, cette assemblée annuelle a pour but entre autre de valider la performance économique du groupe et de vous répartir les dividendes.

Le secteur des télécoms serait en crise ? bien que les marges de ces donneurs d'ordre aient baissé, leurs bénéfices restent confortables et ils représentent toujours la plus grande part du business de la relation client et des centres d'appels en France.

Nous souhaitons, au-delà de la performance comptable « habituelle » de ce groupe français qu'est Teleperformance, vous rappeler de l'existence d'une facture sociale, voire sociétale de sa filiale française.

Cette facture est lourde et désastreuse en matière d'emplois, des salaires et des conditions de travail.

Ce constat est la résultante des stratégies qui ont été validées par le directoire du groupe pour sa filiale française, Teleperformance France, société à l'origine de l'existence du groupe.

Fin 2008, le directoire a décidé de fusionner ses filiales en France en une seule holding, cette démarche juridique devait nous permettre de nous renforcer et nous recentrer dans notre cœur de métier - la « relation client à distance » pour être encore plus forts : rien ne devait changer pour nous... vous savez, ces salaires qui produisent les richesses...

Emplois supprimés, pouvoir d'achat en baisse et conditions de travail dégradées.

Depuis 2009, que constatons-nous ? Une descente aux enfers pour Teleperformance France mais surtout pour ses salariés. Grâce à deux plans de licenciements collectifs initiés par le groupe pour Teleperformance France afin de « sauvegarder la compétitivité » du groupe, nous constatons aujourd'hui que, si le groupe se porte à merveille, c'est aussi grâce à ces sacrifices consentis par les salariés de cette filiale historique, Teleperformance France.

Ces sacrifices, les voilà :

- pertes de 54 % des effectifs salariés (de 8900 à 4100 salariés),
- fermeture de 17 centres d'activités (passant de 31 à 14, et ce n'est apparemment pas fini),
- salaires de base gelés depuis 2007,
- multiplication des outils de flicage et surveillance des salariés dégradant leurs conditions de travail, etc ...

Le bilan social du groupe Teleperformance en France est accablant, les erreurs de stratégies sont surtout payées par les salariés en France, et aussi par ceux du Maroc et surtout de Tunisie, travaillant pour le marché français.

Les derniers heurts sur les sites de Teleperformance en Tunisie en sont l'exemple le plus cinglant.

Zéro dividende, c'est ce qu'on demande !!

Plutôt que d'accroître les écarts entre riches et pauvres, ce qu'il faut, c'est investir dans l'humain afin d'assurer une meilleure répartition des richesses de l'entreprise en faisant tout pour pérenniser nos emplois, c'est prévoir des augmentations de nos salaires et tout mettre en œuvre pour améliorer nos conditions de vie et de travail.