

élection au comité social et économique (cse)  
du 5 au 9 février 2024

**TELEPERFORMANCE**  
France



**1ER SYNDICAT À  
TP DEPUIS 2012  
GRÂCE À VOUS!**



**Pour défendre vos droits**

# EMPLOIS ★ RÉMUNÉRATIONS ★ CONDITIONS DE TRAVAIL ★ ★ TELEPERFORMANCE UNE AUTRE POLITIQUE SOCIALE EST POSSIBLE ! ★

Chers collègues,  
Du 5 au 9 février 2024, l'ensemble des salariés de Teleperformance France seront appelés aux urnes afin d'élire leurs représentants au Comité Social et Economique (CSE) pour une nouvelle mandature de 4 ans.

La mandature qui se termine a été marquée par un événement majeur et inattendu, la propagation du virus Covid-19, qui aura impacté chacun d'entre nous, nos familles, bien au-delà de la France. Cette pandémie mondiale a remodelé l'univers du travail, notamment chez Teleperformance, avec la mise en place d'une nouvelle organisation basée sur l'avènement du télétravail. Un mode de fonctionnement, boudé par l'entreprise depuis des années, qui aura été exigé dès le 20 mars 2020 par SUD et l'intersyndicale afin de nous protéger, bien avant que l'Etat n'en fasse sa règle d'or durant la crise sanitaire.

Pendant, depuis la fin de la crise sanitaire, Teleperformance use de stratégies pour réduire les espaces de travail, dégrader les conditions de travail et amplifier encore la fameuse attrition naturelle. Sous prétexte de télétravail et de centre « vide », la Direction a forcé les centres de Montigny et de Montpellier à basculer en Flex Office (location d'espace à la demande), a réduit les surfaces des centres d'Asnières (siège) et de Niort, et a provoqué le déménagement du centre historique à Lyon. Le reste n'est que déstabilisation des collectifs de travail et tentative de bâillonner les Instances Représentatives du Personnel.

Mais depuis avril dernier, cela s'accélère à nouveau. Notre groupe a racheté le groupe Majorel afin de rester leader du marché. Le rachat est devenu réalité depuis novembre dernier. Un nouveau groupement Teleperformance/Majorel est né, sauf en France et sur le marché en langue française (le fameux FSM « French Speaking Market ») où les deux entreprises resteront distinctes.

Pourquoi seulement en France ? Teleperformance France en fera-t-il les frais ?

Les nouveaux appels d'offres se feront-ils à l'avantage de Majorel France ?

Nous sommes toutes et tous en droit de nous poser ces questions...C'est pourquoi, notre organisation syndicale a soutenu le droit d'alerte économique voté en décembre 2023 au Comité Social Economique (CSE) pour légitimement exiger des réponses sur notre avenir.

En réponse, la Direction a assigné le CSE devant le tribunal judiciaire de Nanterre (92) pour contester cette procédure légale, alors que l'instance doit être renouvelée lors des élections professionnelles qui se dérouleront à partir du 5 février prochain.

Notre direction a-t-elle peur de la vérité ? A-t-elle quelque chose à cacher ?

Ces élections doivent revêtir le costume du référendum afin d'envoyer un signal fort à la Direction de Teleperformance et permettre à chaque salarié de se prononcer POUR ou CONTRE le bilan catastrophique de sa politique sociale (salaires, conditions de travail, restructurations, évolution des emplois, etc...). Mais aussi, elles permettront de choisir le syndicalisme existant dans l'entreprise : soit au service des salariés, soit au service des actionnaires.

**Nous, nous avons choisi... C'est le camp des salariés !**

Notre syndicalisme de lutte et de transformation sociale nous permet d'être votre voix forte dans les Instances Représentatives du Personnel et aux négociations d'accords depuis plus de 20 ans chez Teleperformance France. Et cela, depuis 2012 en nous plaçant massivement 1ère organisation syndicale de l'entreprise.

Ensemble, nous avons été de tous les combats et de toutes les luttes dans un seul objectif : servir les intérêts de tous les salariés, obtention du 13ème en 2004, défense des salariés lors des EPL, défense devant les conseils des Prud'hommes, attaque en justice contre les coups bas de la Direction en matière de projets etc... La politique sociale de Teleperformance France fait PARLER, RÂLER et surtout PARTIR... Les projets à venir seront dans le même esprit, afin de nous rendre la vie toujours plus difficile. La Direction ne veut pas le reconnaître ? Ses actes quotidiens la trahissent pourtant...

Engranger les bénéfices ? Une obsession pour Teleperformance France, un groupe qui oublie très facilement que les richesses de l'entreprise sont générées par la prise ou l'émission d'appels, le management de proximité, les fonctions supports... Ce ne sont pas les quelques miettes lâchées ici ou là avec des pseudos primes qui feront taire les mécontentements, pressions au travail et angoisses pour notre avenir. « A Great Place to Work » qu'ils disent ? Dans une autre dimension peut-être...

**Il est temps que cela change !!!**

Pour cela, il nous faut des élus combatifs et tenaces, portant un syndicalisme de lutte. C'est la seule manière d'imposer le rapport de force au bon niveau.

Un syndicat ayant la bonne analyse des situations n'aura pas peur de mettre la Direction au pied du mur. Clarté, transparence et efficacité sont les mots d'ordre ! Laissons de côté les agitations factices, les écrans de fumée et les pseudos scandales qui servent une Direction souvent aux abois, en nuisant aux intérêts des salariés. En réunions du CSE, comme dans les négociations, il faudra défendre inlassablement une autre orientation économique : celle d'une redistribution des richesses plus juste.

**Il est temps de nous mobiliser, mais cette décision commence par votre vote !!!**

**S** comme **SOLIDAIRES** car nous croyons à la solidarité entre tous les salariés,

**U** comme **UNITAIRES** car nous croyons à la mobilisation et à l'unité des salariés,

**D** comme **DÉMOCRATIQUES** car nous croyons à la nécessité de la consultation des salariés.



elections  
professionnelles  
2024

Votons  
SUD

**C'est pour atteindre ces objectifs que nous vous présentons une équipe expérimentée, dynamique, déterminée et disponible. Une équipe pour une nouvelle ère à Teleperformance France où les salariés seront au centre d'enjeux majeurs : la disparition ou non de l'entreprise, le maintien de nos acquis et de nouvelles conquêtes sociales.**

Parce que vous voulez des élu-es qui ne vous laisseront jamais être seul-es face à la direction... Parce que vous voulez des élu-es pour qui le rapport de force collectif est la seule solution pour gagner ! VOTEZ !

## Notre bilan mandature 2019-2024

*Cette mandature qui se terminera à l'issue du résultat du scrutin à venir n'a pas été simple en raison d'une crise sanitaire qui aura monopolisé nos énergies, en dépit de cela, nous avons pu accomplir nos missions pour vous représenter malgré certaines difficultés.*

Voici nos actions au CSE ou dans le cadre des négociations, nous avons réclamés ou défendus durant cette mandature.

### ★Les conditions de travail et la santé :

- Demande de mise en place du télétravail pour protéger la santé des salariés avec une évaluation RPS annuelle,
- Demande d'évaluation des risques et des préventions pour les salariés en télétravail, en luttant contre l'isolement,
- Demande de mise en place de visite médicale renforcée et de formation contre le stress,
- Demande de mise en place d'un référent RPS national pour une véritable politique d'évaluation des préventions,
- Demande de mise en place de négociations RPS pour fixer les améliorations de prise en charge sur centre et en télétravail,
- Dénonciation de la politique de la Direction en matière d'inaptitudes qui engendre des RPS et des phénomènes de souffrance au travail,
- Saisines de l'inspection du travail pour exiger une transparence de la Direction en matière d'évaluation des risques en lien avec le projet de télétravail pérenne post pandémie,
- Lancement de droit d'alerte danger grave et imminent pour atteinte aux droits des personnes

### ★La situation économique, la question sociale et nos emplois :

- Vote de l'ensemble des expertises sur les comptes annuels de l'entreprise,
- Vote de l'ensemble des expertises concernant les consultations obligatoires en lien avec la stratégie de l'entreprise,
- Demande constante de transparence vis-à-vis des salariés sur le devenir de certains contrats et de centres en déclin comme Orange, EDF, Engie, Montpellier, Stephenson, Niort, Laval, etc...
- Exigence d'une véritable politique commerciale pour renforcer et

développer urgemment les activités commerciales et techniques dans le but d'améliorer les résultats financiers et opérationnels de l'entreprise,

- Demande d'une politique claire sur le devenir des nouveaux métiers menacé par l'Intelligence Artificielle,
- Mise en place d'un plan de CDISATION pour réduire le recours massif aux emplois précaires, sous contrôle de saisines régulières à l'inspection du travail.

### ★Le pouvoir d'achat :

- Signature des accords NAO 2022 sur les rémunérations et intéressements/participations,
- Demande de la prime Macron sur le pouvoir d'achat,
- Demande de revalorisation des frais professionnels des télétravailleurs de 2,5€ à 4€ par jour,
- Demande de remise à plat du système des primes variables CC/RE et primes supports,
- Demande d'augmentation de la part employeur de la mutuelle.

### ★Les activités sociales et culturelles (ASC) du CSE :

- Vote annuel d'attribution de chèques cadeaux, d'animations sur centre dans le respect des règles URSSAF,
- Maintien du fonds de solidarité au CSE mis en place à l'initiative de SUD lors de la précédente mandature CE.

### ★Les relations sociales :

- Amélioration du dispositif permettant la prise de contact réelle entre les salariés en télétravail et leurs IRP,
- Mise en place d'une politique sur les métiers émergents en lien avec la réalité de l'entreprise, en s'appuyant sur la formation professionnelle et les demandes émises lors des parcours professionnels,
- Demande de mise en place d'un nouveau règlement intérieur de l'entreprise pour se conformer avec les décisions de justice administrative sur les articles jugés illicites (Téléphone, clean desk, etc...),
- Saisines des tribunaux pour faire reconnaître le droit de grève bafoué par la Direction.



## Les enjeux de la mandature 2024 - 2028

- ★Être vigilant sur la politique de rationalisation de l'entreprise en France, dans le cadre du rachat de Majorel, qui pourrait déboucher sur des regroupements/fermetures de centre,
- ★Exiger le maintien des acquis sociaux et demander la généralisation à tous les salariés de la future entité,
- ★S'opposer au projet de fermetures des centres actuels sous la cible de la Direction pour maintenir les emplois,
- ★Exiger la transparence à la Direction sur la situation des contrats clients en lien avec nos emplois,
- ★Voter les expertises nécessaires pour faire transparence sur la situation économique de l'entreprise,
- ★Exiger la mise en place d'une gouvernance RH renouvelée et en capacité de tenir des débats constructifs en répondant à nos questions et celles des salariés,
- ★Réclamer rapidement l'ouverture des NAO, ainsi que la reprise des négociations sur les primes variables CC/RE et les fonctions supports, et le télétravail,
- ★Lutter contre l'isolement des salariés en télétravail,
- ★Avoir un système de billetterie national/local ASC et organisation des consultations pour définir les animations et projet à venir,
- ★Assurer le bien-être des salariés de l'entreprise en proposant la mise en place d'un service d'abonnement aux activités sportives « GYMLIB » en partenariat CSE/Direction.

