



Une salariée handicapée licenciée pour  
exercice du droit de grève  
La grève s'arrête donc en 2021, sauf  
revote au débrayage  
du vendredi 18 décembre à 10h00

*Belfort, le 13 décembre 2020*

### **Débrayage devant Teleperformance le 18 décembre 2020**

Nous devons revoter la grève, sans quoi elle devra être totalement arrêtée. En effet, la direction a décidé de sanctionner les grévistes. Sans légitimité des salariés, sans assemblée générale, SUD arrêtera la grève, sinon c'est notre organisation qui sera attaquée ensuite et tous les salariés qui tomberont comme des miettes à la moindre absence. Sans nombre de personne significative lors de ce débrayage, nous stopperons la grève. Nous devons montrer que cette grève est suivie par tous, sinon elle sera attaquée par Teleperformance. **Et on débraiera également et surtout pour soutenir notre collègue licenciée comme une malpropre.**

### **Une salariée handicapée injustement licenciée**

Elle revenait d'activité partielle, et le bordel organisé de cette entreprise n'a pas été capable de lui fournir ces codes pour aller télétravailler. Elle a expliqué qu'elle attendait déjà depuis plus de 1h30 et qu'elle n'avait rien préparé à manger, et qu'elle craignait pour sa santé au vu de son handicap, et d'avoir le covid si elle restait sur le centre en tant que personne vulnérable, **à quoi le service RH lui a répondu d'aller attendre dans sa voiture dans le froid.** Le lendemain, très malade, elle n'a pu reprendre le travail que dans l'après-midi. Le service RH a refusé de la mettre en activité partielle le matin, a refusé qu'elle vienne l'après-midi et la RRH lui a dit qu'elle serait en absence injustifiée, un point c'est tout. La salariée dépitée, ayant déjà été sanctionnée pour une absence liée à son handicap, a donc exercé son droit de grève pour cette journée-là. Et la RRH, qui n'a honte de rien, a décidé de la licencier en prétendant faussement qu'elle avait utilisé la grève à des fins personnelles, en utilisant un des mails écrits de la salariée où elle expliquait se sentir mal dans sa santé. Bref non seulement la salariée aurait du être payé cette journée-là, et non en grève, mais en plus de cela on la licencie pour sa grève. Discrimination à la grève, à la santé, **cette boîte est dégueulasse, et son service RH en première ligne.**

Sans parler du fait que le jour où elle est partie en télétravail, personne n'a daigné l'aider pour porter son ordinateur et son écran jusqu'à sa voiture, alors que la RRH connaît très bien la reconnaissance handicap de cette personne, et le caractère particulièrement grave de son handicap, surtout pour porter des charges. **Des sans cœurs clairement,** on l'a laissé toute seule porter un fauteuil lourd dans sa voiture. La RRH s'est juste offusquée que la salariée n'ait pas voulu attendre dans le froid, et pour la peine : vas-y porte tes affaires toute seule. On ne souhaite pas à la RRH d'être traité de la même manière si par malheur il lui arrivait d'avoir le même handicap. Mais qu'elle se rappelle comment elle a traité cette salariée si cela devait lui arriver.

## Un service RRH qui veut licencier les plus anciens

On peut légitimement se demander si ce n'est pas là leur mission. Si vous voulez garder votre emploi, méfiez-vous du service RRH, ne donnez aucune info de votre vie personnelle, ils les réutilisent ensuite pour vous sanctionner. Ne donnez jamais d'infos personnelles sur votre santé, les difficultés que vous rencontrez... même si on vous y encourage. La RRH a utilisé la vie personnelle d'un autre salarié qui aide une personne handicapée pour tenter une sanction contre lui, en vain, mais sur la base de cette aide là. Aujourd'hui c'est notre collègue dont la RRH a utilisé un mail pour asseoir son licenciement injustifié, ***demain c'est peut-être vous***. Ils sont sans pitié. Attention aux mails du service RH, par des apparences gentilles, ils essaient de vous tromper, et quand vous répondez ils utilisent vos réponses ensuite contre vous. Privilégiez le téléphone.

## Les actionnaires veulent la peau des anciens

Nous devons nous rendre compte que Teleperformance ce ne sont pas des saints, **à la moindre incartade ils nous licencieront**. Le début des activités EDF et LIDL où on était gentil avec nous, c'est fini. Ils reprennent le dégraissage des anciens. Ils sont pires que notre ancienne directrice, elle au moins, on savait où elle allait. L'actuelle direction nous fait des grands sourires pour mieux nous attaquer ensuite par derrière. Et pas de pitié, même pour les handicapés ! Méfiez-vous, protégez-vous, ne leur laissez aucune occasion, et surtout : « **0 confiance au service RH** », au risque d'en payer le prix fort.



**Pour être recruté aux ressources humaines, le cœur est une option non obligatoire !**

## La pression des superviseurs doit s'arrêter immédiatement !

On en peut plus de cette pression sur notre travail après l'appel. ***C'est du harcèlement !*** Nous demandons aux cc de compter le nombre de fois où ils sont appelés, de relever les noms des personnes, et d'envoyer des rapports à SUD par mail, SUD fera une liste de tous les griefs et attaquera pour harcèlement. Le harcèlement peut faire l'objet d'une plainte à la police. N'hésitez pas à aller porter plainte, notez tous les mails répétitifs que l'on vous envoie, les comm CCMS, les Link, les remarques verbales... **avec tout cela le superviseur sera convoqué à la police pour répondre de ses actes**. D'ailleurs, on en parle des superviseurs qui ne sont jamais sur le terrain, on les appelle et il n'y a personne pour nous aider, et cela depuis des mois, leur après travail à eux personne n'en parle, pourtant il est trois fois plus important que ceux des cc.

Pour plus d'informations sur l'action syndicale de SUD sur le centre de Belfort, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre équipe SUD sur notre site internet : <https://sudtpbelfort.wordpress.com/> ; [Twitter : Sud Teleperformance Belfort](#) ; [Facebook : Sud Teleperformance Belfort](#)