



**C.S.E. TELEPERFORMANCE FRANCE**

**DECLARATION A LA REUNION ORDINAIRE**

**POINTS N°2,3,4 ET 5 DE L'ORDRE DU JOUR – 29 SEPTEMBRE 2021**

**CONSULTATIONS OBLIGATOIRES SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE, POLITIQUE SOCIALE ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES**

Ce jour, vous procédez aux trois consultations annuelles obligatoires concernant la situation financière et économique, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ainsi que les orientations stratégiques de l'entreprise.

La crise sanitaire a généré, depuis presque deux années, des changements majeurs sur les aspects techniques et fonctionnels des entreprises. Teleperformance n'a pas échappé à la règle et a dû adapter ses perspectives structurelles, tant sur l'aspect organisationnel qu'économique, voire sur le social.

A Teleperformance France, c'est par exemple le changement de la gouvernance de notre entreprise qui semble n'avoir rien changé pour les salariés tant que la question du social ou le dialogue social sont toujours aussi négligés par le directoire de l'entreprise et du groupe. Ce groupe Teleperformance depuis son entrée au CAC 40 (en Juin 2020) engrange pour ses actionnaires et dirigeants des dividendes et des rémunérations insolentes, cela contraste avec l'extrême paupérisation de ses salariés en France et pour l'écrasante majorité de ses salariés à travers le monde.

La filiale, Teleperformance France, qui est sous le total contrôle, sous tutelle des directives du groupe, pour cette année évitera des résultats catastrophiques grâce aux contrats SIG et DGS missionnés par le Gouvernement, sur fonds publics et nos impôts....

Cependant, la stratégie de l'échec est toujours de mise. Une politique commerciale instable, illisible et inefficace. Des changements de dirigeants incessants, des cadres qui quittent le navire... L'ambition de retour à l'équilibre en France qui n'est plus à l'agenda, tant que la politique est bien au renforcement de notre situation en tant que « centre de coûts » du FSM ( French Speaking Market ) au détriment du dialogue et de la question social.

En matière de politique sociale, tout d'abord concernant nos emplois, la direction persiste à cajoler sa bien-aimée « attrition naturelle » aux dépens des salariés les plus anciens et des CDI en général. Bien qu'alerter depuis Décembre 2019, le recours aux contrats précaires (CDD et intérimaires) est resté à un niveau très important cette année surtout sur les activités DGS ce qui tend à faire penser que les bonnes résolutions de 2020 sur le plan de résorption de la précarité ne sont plus qu'un lointain souvenir.... **Nous n'avons jamais cru à vos efforts promis....**

En effet, la politique sociale manque toujours de réelles perspectives malgré les beaux discours de surface, et la stratégie de détérioration du dialogue social avec les syndicats devient de plus en plus perceptible, aussi bien lors des négociations qu'en Comité Social et Economique (CSE). Notre organisation syndicale n'est pas dupe et nous attendons rapidement des efforts importants sur ce dernier point il est pour nous hors de question de participer à ce sabotage organisé par vous.

Notre Direction continue sa politique de blocage des salaires malgré l'inflation qui entraîne une perte évidente de pouvoir d'achat à cet effet, les NAO bloc 1 et bloc 2 ont été une farce. Sans que cela puisse être gênant de garder 400000€ dans sa poche au lieu de les verser pour la rentrée aux salariés dans le cadre d'une D.U.E (Décision Unilatérale de l'Employeur) !!! Comme le permet la loi surtout dans le cadre d'une prime PEPA. C'est ainsi à Teleperformance la sincérité et la loyauté dans les négociations c'est un mirage sans fin....

La direction accélère sur la baisse des coûts au détriment des conditions de travail. En effet, des restructurations des locaux d'activités sont en marche. Bienvenue dans le monde du « Flex » et du « Coworking ». Nous vous alertons sur une déstructuration des collectifs de travail et les nombreux risques que vont entraîner ces changements brutaux ainsi que la mise en œuvre de TP Cloud Campus.

Vous avez durant longtemps nié que TP Cloud Campus était aussi une nouvelle organisation du travail en lien avec le Teletravail.... Finalement dans le cadre de l'information consultation qui débute ce jour au point 6, vous finissez

par reconnaître cette réalité.... Mais on a ramé pour obtenir cette prise en compte qui posera certains problèmes par ailleurs... Mais démontre votre volonté de favoriser un dialogue social dysfonctionnel....

**Dans le cadre de ces consultations SUD réclame :**

- Une véritable politique commerciale pour renforcer et développer les activités commerciales et techniques qui permettront un nouvel élan, en améliorant le résultat financier et opérationnel de l'entreprise cela devient urgentissime surtout pour les perspectives de 2022,
- Une réduction massive des emplois précaires avec un plan de CDISATION véritable et en remplaçant aussi les CDI partis par des CDI,
- En matière de télétravail, **nous réclavons (en lien avec le point 6 de l'odj) :**
  - Un véritable plan d'accompagnement des conditions de travail des salariés en télétravail et lorsqu'ils pourront revenir sur les centres de productions,
  - Une prise en charge des frais professionnels de 2,5 euro à 4 euro par jours,
  - Un recrutement de salariés en télétravail ayant déjà une expérience des activités en centre,
  - Une véritable politique de santé au travail avec une visite médicale renforcée, une étude RPS annuelle et des formations contre le stress afin de lutter contre l'isolement du salarié au travail,
  - Mise en place d'un dispositif pour permettre la prise de contact réelle entre les salariés en télétravail et leurs IRP.
- Une amélioration sensible des relations sociales entre la direction et les IRP en mode « sincère et loyal », en mettant les moyens nécessaires localement d'abord et puis en respectant le fonctionnement du CSE et des syndicats dans le cadre des négociations,
- Une transparence effective vis-à-vis des salariés sur le devenir de certaines activités en forte décroissance comme Orange, EDF, etc...,
- Un travail conséquent concernant les conditions de travail en lien avec les instances et la commission de suivi RPS par rapport au Télétravail, aux nouveaux outils, etc...
- Une politique concernant les nouveaux métiers plus en lien avec la réalité de l'entreprise et en discussion constante avec les syndicats, comme la formation professionnelle qui devrait être prise en charge de façon plus importante et plus valorisée dans le cadre des parcours professionnels. Nous demandons des nouvelles dates sur la négociation GEPP.