



EVOLUTION PROFESSIONNELLE CHEZ TELEPERFORMANCE :

BONJOUR L'ARNAQUE !!

Depuis les années 80, c'est toujours la même rengaine chez Teleperformance : "Entrez simple conseiller chez TP... vous vous ouvrez de formidables perspectives d'évolution". On sait tous ce qu'il en est en réalité, et pourtant la Cellule Communication ose encore servir ce plat réchauffé à coups d'affiches placardées dans nos centres.

SUD a toujours défendu le seul intérêt des salarié-e-s

Pendant toutes les négociations de 2009-2010 sur la Classification des fonctions, les revendications de SUD ont toujours été claires :

- Le seul critère d'évolution au sein du métier doit être l'ancienneté dans le poste !
- Les fonctions ne sont pas juste des conseillers, mais des commerciaux et des techniciens !
- Des salaires convenables et non des pseudo-primés variables qui sont truffées d'erreurs et inéquitables selon les activités !!!
- Les salariés doivent continuer à voir leur salaire évoluer, même après 2 à 3 premières années dans leur poste.
- La formation professionnelle est un devoir de l'employeur tout au long de la carrière. Ce n'est pas au salarié de se former tout seul, encore moins d'être sans cesse remis en question par l'entreprise.

Pourtant, pour Teleperformance, c'est l'employé qui doit toujours "faire ses preuves", jusqu'à l'usure s'il le faut. S'il n'est pas jugé à la hauteur, il n'a qu'à partir, et en tout cas, il n'aura pas un sou de plus !!

C'est ainsi qu'ils ont inventé... les fameux "parcours professionnalisants" !!

Les "parcours professionnalisants" ont été créés par l'**accord signé le 8 avril 2010** par TP et ses syndicats CFE-CGC, CFTC et CFDT. **C'est du "gagnant-gagnant"** comme ils disent.

L'employeur accepte (enfin !) d'organiser un minimum de formation continue, et pas juste celles imposées par les clients... et **en échange** : la formation ainsi organisée devient, non pas un enrichissement professionnel, mais **une épreuve obligatoire pour espérer évoluer dans la grille des salaires** : à vous de prouver que vous avez « le niveau » pour mériter quelques euros en plus.

Et alors, l'ancienneté dans tout ça ??

SUD a été particulièrement vigilant sur ce point dans les négociations...

Que se passera-t-il si l'entreprise traîne dans la mise en place des formations ?

Il était hors de question pour nous que les salariés soient lésés. C'est pourquoi, nous avons fait inscrire dans l'accord la disposition suivante (page 22) :

Au cas où la validation interviendrait après la date maximale d'ancienneté,
l'entreprise appliquerait le passage à l'échelon
à compter du premier mois suivant l'ancienneté maximale définie

Les « anciennetés maximales » sont définies dans l'accord pour chaque fonction sauf... pour les « techniciens-conseil » : cette « population fermée » des *hot-liners* que TP voudrait probablement voir disparaître pour les remplacer par des salariés payés au SMIC. Les « techniciens-conseil » sont condamnés par l'accord à ne jamais évoluer. Quelle que soit leur date d'entrée, leur salaire reste bloqué au niveau où il était en 2008 ! C'est injuste et inadmissible !

Aujourd'hui, dans toutes les fonctions, des salariés qui sont entrés depuis plus longtemps dans l'entreprise (en 2008, ou 2007) gagnent parfois moins que leurs collègues entrés plus tard ! Leur système marche à l'envers ! ... ou bien est-ce à la tête du client ?

De combien TP vous a-t-il arnaqué jusqu'ici dans cette affaire ?

Le texte de l'accord est clair : ce n'est pas la date à laquelle je fais la formation qui compte, mais bien mon ancienneté ! Si la formation est retardée, je n'y suis pour rien : **l'augmentation de salaire doit être rétroactive**, Teleperformance me doit l'ensemble des sommes « en retard », pour les mois précédents.

Regardez votre fiche de paie, votre date d'entrée, le montant de vos salaires mois après mois au-delà de « l'ancienneté maximale »... Et pensez à combien de milliers de salariés sont dans le même cas.

L'accord détaille ainsi pour chaque fonction (page 20-21) **les anciennetés maximales d'évolution** :

Par ex : pour les milliers de conseillers client de l'entreprise :

le premier changement d'échelon est automatique au bout de 6 mois.

Puis, sauf échec aux parcours pro, **vosre augmentation doit s'appliquer** :

=> de conseiller vers « **conseiller confirmé** » maximum 1 an après :

soit à partir d'**1 an ½** d'ancienneté maxi, **40 euros** bruts **en plus** par mois (en 2010-2011 : 1350 à 1390€)

=> de « confirmé » vers « **conseiller référent** » maximum 1 an ½ plus tard,

donc **passé 3 ans** d'ancienneté au plus tard : **45 euros** bruts **en plus** par mois (en 2010-2011: 1390 à 1435 €)

Grâce à qui Teleperformance a-t-elle ainsi économisé sur notre dos ?

Dans l'accord, une « commission de suivi » a été instituée, soi-disant pour régler ce genre de dysfonctionnements. Nous aimerions bien vous en dire plus, mais **SUD** – comme les autres « non-signataires » - été exclu de la commission de suivi, qui se réunit à huis-clos, sans aucun compte rendu. Impossible de savoir quels « petits arrangements entre amis » ont été trouvés entre Teleperformance et les signataires CFE-CGC, CFTC et CFDT pour qu'ils ferment les yeux sur cette arnaque à grande échelle... ou même si, simplement, ils ont été embrouillés par les explications fumeuses du patron.

QUE FAIRE MAINTENANT ALORS ?

Individuellement : Les salariés disposent bien sûr d'une voie de recours pour faire valoir leurs droits : le Conseil des Prud'hommes ! Tous ceux qui ont été lésés ont tout intérêt à y aller, car il faut que les patrons cessent de vivre dans un tel sentiment d'impunité... C'est ce qui fait le sens de notre combat. Face à chaque situation, vous trouverez un militant **SUD** pour vous aider à vous informer et à vous défendre.

Collectivement : Un accord valablement signé doit s'appliquer à tous, et tous doivent bénéficier d'une réelle égalité de traitement. Or, précisément, cet Accord Classifications /Fonction ne s'applique pas à tous, ce qui constitue une discrimination passible des tribunaux... **Et SUD n'a jamais reculé lorsqu'il s'est agi d'aller en justice pour faire reconnaître les droits des salariés !**

CONTACTS SUD A TELEPERFORMANCE FRANCE

Site Internet : <http://www.sudteleperformance.com>

Issam BAOUAFI (DS Central) et Gaylor DUVAL (DS Central Adj) Tél : 06 84 93 63 69