



## **LA DIRECTION NE LACHE RIEN, ÇA TOMBE BIEN, NOUS NON PLUS !!!**

- Depuis des années, **SUD** n'a cessé de lutter sur le terrain, et lors des négociations pour une meilleure répartition des richesses de l'entreprise ainsi que de meilleures conditions de travail.

Tant que La Direction ne lâchera pas, **SUD** ne lâchera pas, nous appelons l'ensemble des salariés de TELEPERFORMANCE FRANCE à faire usage du droit de grève. Solidaires dans chaque centre, les salariés doivent se donner les moyens d'une mobilisation unitaire, en maintenant la pression, afin de porter les revendications suivantes :

### ➤ **POUR UNE MEILLEURE REMUNERATION**

- Une augmentation généralisée du salaire mensuel de 200€ pour toutes et tous,
- Un vrai 13e mois sans conditions d'ancienneté, ni de présentéisme,
- Une majoration de 25% le travail du samedi et de 50% pour le travail de nuit,
- Un travail du dimanche, uniquement sur volontariat, avec une compensation salariale à 200% et récupération d'une journée,
- La prise en charge totale, par Teleperformance, de la « Journée de Solidarité »,
- Le versement de la prime de partage de la valeur (P.P.V.) « ex Prime Macron »,
- Une prime annuelle d'ancienneté par tranche d'antériorité : de 0 à 3 ans à 200 €, de 3 à 5 ans à 500€, de 5 à 8 ans à 800€ et au-delà de 8 ans à 1000€,
- Indemnité kilométrique vélo avec 0,25 centimes par kilomètre foyer-lieu de travail (avec un plafond de 300€ annuel, au lieu de 200€ actuellement),
- Une prime carburant pour les salarié·e-s utilisant leur voiture pour se rendre au travail,
- Une réévaluation du coefficient des conseillers clients à 170 et 190 pour les A.Q.P,
- A chaque augmentation du SMIC le salaire soit augmenté du même pourcentage pour les autres coefficients (pour que le SMIC ne rattrape pas le salaire des coefficients supérieurs).

### ➤ **SUR LES ECOUTES ET LA SURVEILLANCE DES SALARIE-E-S**

- Ecoutes réalisées en présentiel sauf demande explicite du salarié·e d'être écouté à distance,
- Le débriefe d'une écoute doit être immédiat. En cas d'enregistrement, son effacement doit être réalisé par le salarié·e après l'entretien,
- L'écoute ne doit avoir aucune incidence sur la rémunération (salaire ou prime) du salarié·e,
- Aucune sanction disciplinaire ne doit être possible par une écoute,
- Les écoutes, ou toute autre mesure d'activité, ne doivent donner lieu à un affichage d'information individuelle, tant écrite qu'électronique (mail ou réseau d'entreprise),
- L'arrêt des grilles A.O.F négatives à fin de sanction des salarié·e-s,
- L'arrêt des logiciels de surveillance des salarié·e-s,

### ➤ **POUR UN TELETRAVAIL DANS LES MEILLEURES CONDITIONS**

- La possibilité d'un télétravail hybride et non plus un choix binaire (100% T.A.D vs 100% présentiel),
- Qu'un vrai travail sur les Risques Psychosociaux (R.P.S.) soit réalisé sur le télétravail pérenne,
- Renforcement de la médecine du travail afin de lutter contre l'isolement du salarié,
- L'augmentation de la prime télétravail, indexée à l'inflation, (SUD propose 4 euro par jours au lieu de 2,5)
- L'arrêt du projet « Cloud Campus » dont l'objectif est de fermer le plus de centre physique en France pour un management « virtuel » réduisant ainsi de façon drastique le nombre d'encadrants,
- Mise en place de moyens de contacts à distance pour les IRP avec les salariés en position de télétravail,

### ➤ **POUR LE RECRUTEMENT**

- En cas de départ de salarié-e-s en C.D.I., et quel que soit le motif, remplacement immédiat par un recrutement en C.D.I. au même poste,
- Un encadrant qui part : son remplaçant devra être immédiatement titularisé dans la même fonction,
- Toute mission sur une fonction (R.E., A.Q.F., A.Q.P, etc..) devra être titularisé-e au bout de 6 mois,
- Pour toute nouvelle activité pérenne, l'ensemble des salarié-e-s soient en C.D.I.,

### ➤ **POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

- Un véritable droit à la déconnexion de toutes les fonctions (supports, encadrements, conseillers, ...),
- Qu'il soit accordé, 10 minutes par jour, et par salarié-e, pour prendre connaissance des nouveautés sur l'activité, les nouvelles consignes, procédures et les mises à jour,
- Un planning permettant une programmation à 3 mois, toute modification respectant ce préavis,
- Refus de l'élargissement des horaires, de la banalisation des horaires tardifs et compensation de ceux-ci dès 19 heures,
- Pausas supplémentaires quotidiennes de 5 minutes pour les seniors et pour les femmes enceintes à partir du 3e mois de grossesse,
- La temporisation, entre deux appels, d'un minimum d'une minute renouvelable,
- Droit à un temps de récupération, à l'initiative du salarié-e, après un appel complexe ou conflictuel,
- La mise en place d'une base de données pour les salarié-e-s qui émettent des souhaits de changement d'activité afin de croiser les demandes,
- Le respect des normes européennes et les recommandations de l'I.N.R.S. et la reconnaissance comme maladie professionnelle des Troubles Musculo-Squelettiques (T.M.S.) et troubles auditifs,

### ➤ **SUR LES CONGES ET ABSENCES**

- Prise en compte positive automatique de W.F.M. d'au moins 4 demandes par année de demande de jour de repos et de CP,
- Le samedi doit être une journée placée en repos automatique quand une demande de congé en semaine pleine est déposée,
- Prévision à M-3 d'une visibilité par activité du nombre de CP pouvant être acceptés par la Direction,
- Jour d'anniversaire offert comme jour de repos supplémentaire ; si c'est un jour non planifié, le premier jour travaillé suivant est octroyé,
- Congé exceptionnel : 1 jour supplémentaire, de plus que l'accord d'entreprise, par enfant malade et en cas de déménagement, jour d'absence pour jour anniversaire,

### **SUD EXIGE L'OUVERTURE DES NEGOCIATIONS**

- **SUR LES NAO DANS LES 15 JOURS DU FAIT DE L'INFLATION ET DES HAUSSES DES MINIMAS SALARIAUX,**
- **SUR L'ACCORD DE REMUNERATION VARIABLE CC/RE AVEC SUPPRESSION DES MALUS ABSENTEISME,**
- **SUR L'ACCORD DE REMUNERATION VARIABLE FONCTIONS SUPPORT AVEC PASSAGE DE L'ASSIETTE DU VARIABLE DE 5% A 12% DE SALAIRE DE BASE REELLEMENT PAYE SUR LA PERIODE,**
- **POUR UN « ACCORD TRAVAIL HYBRIDE » PLUS PROTECTEUR QUE LA CHARTE TELETRAVAIL.**

Face à leur « *Stratégie de l'échec* » et malgré un dialogue social inefficace, nous continuerons à nous battre contre cette Direction *liquidatrice* de nos acquis sociaux. Que vous soyez sur centre, en Télétravail ou en arrêt de travail !!!

**ET SI VOUS VOUS RECONNAISSEZ DANS CES REVENDICATIONS, REJOIGNEZ *Sud* EN ADHERANT AFIN D'ETRE SOLIDAIRES !!!**

