



le 2 avril 2010

ACCORDS COLLECTIFS : LA DIRECTION CHOISIT L'ÉPREUVE DE FORCE les organisations syndicales ne signent pas

En organisant la fusion de Teleperformance en France entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} avril 2009, **l'entreprise a utilisé la restructuration pour remettre en cause les quelques acquis sociaux arrachés par la lutte** dans les anciennes entreprises. Et pourtant, avant la fusion, la direction déclarait que « *notre mission consiste à affirmer notre position de leader en proposant les meilleurs standards de service et d'accompagnement pour nos salariés, nos clients et les clients de nos clients, nos actionnaires et les communautés au sein desquelles nous vivons.* »

Le n°1 du secteur des centres d'appel est loin de ses prétentions, car si les syndicats CFTC-CFDT-CGT-FO-SUD ont refusé de signer, c'est que le niveau de ces accords est loin d'être à la hauteur pour les salariés !

Les anciens accords avaient une durée de vie de 15 mois : si l'on s'en tient à la loi, les anciennes garanties collectives ne seraient plus applicables dès le 1^{er} avril 2010, pour certains, et le 1^{er} juillet pour d'autres (ex-TPH ST).

L'enjeu est de taille : de ces nouveaux accords dépend le sort réservé aux 7000 salariés de l'entreprise pour de nombreuses années à venir. Ces accords fixent un cadre structurant pour l'organisation de notre vie au travail (classification des fonctions, aménagement du temps de travail) et, bien sûr, notre rémunération.

Nos organisations syndicales se sont opposées aux projets présentés par la direction, à mille lieux de nos revendications respectives. Au delà de la diversité de nos points de vue, le rejet a été unanime. L'annualisation et la modulation du temps de travail, la non-reconnaissance des différents métiers et le gel des salaires prévus par la direction sont inacceptables.

Ce qui ne change pas pour les salariés embauchés avant le 01 janvier 2009

En l'absence d'accords collectifs, « de substitution », chaque salarié continue de bénéficier de ses « avantages individuels acquis », car l'entreprise ne peut pas modifier sans son accord ni la structure de sa rémunération, ni la fonction d'un salarié. Les salariés conservent aussi tout ce qui est écrit dans leur contrat de travail.

Un avantage individuel acquis, c'est un droit ouvert et utilisé en totalité, que ce soit un congé enfant malade, une prime ...

Par contre, tout ce qui a un aspect collectif n'entre pas dans les avantages individuels.

Pour les salariés embauchés après le 01 janvier 2009

Comme c'est le cas depuis leur embauche, c'est la convention collective des prestataires de service qui s'applique.

Ces négociations « de substitution » devaient permettre l'uniformisation des conquêtes sociales, pour que la plupart des avancées sociales acquises au fil des mobilisations des années passées bénéficient à tous les salariés de la nouvelle entreprise, c'est-à-dire des garanties collectives par le haut et non un retour en arrière pour tous !

Ce que la direction comptait nous imposer à tous

La modulation du temps de travail pour les conseillers et les responsables d'équipe (possibilité de semaine de 21h ou de 42h, sans forcément rémunérer toutes les heures faites au-delà de 35h), des pauses repas jusqu'à 3h, une planification à la semaine pour certains, au mois pour d'autres, avec seulement les 2 premières semaines fixes.

Un pseudo 13^{ème} mois : en fait, une prime annuelle mise en place progressivement sur 3 ans, liée au temps de présence, et sous condition d'ancienneté de deux ans.

La direction voulait imposer aux conseillers embauchés après la fusion d'attendre encore 6 mois avant d'avoir leur première augmentation... de 3,20 euros bruts ! Pour espérer avoir 40 euros bruts en plus, ce n'était pas avant 18 à 24 mois, sous réserve d'une évaluation positive.

Les salariés sont mobilisés depuis des mois dans plusieurs centres de France par des débrayages répétés et, depuis le 11 mars, en grève reconductible dans toute la France.

Parce que personne ne veut sacrifier sa vie pour son boulot, parce que nous voulons tous avoir de quoi vivre à la fin du mois !

Pourtant aucune des revendications des salariés, portées par l'Intersyndicale CFDT-CFTC-CGT-FO-SUD, n'a été entendue par la direction, qui n'a fait jusqu'ici qu'une seule prétendue « concession » : les pauses qui seraient considérées comme du temps de travail effectif, mais, « en échange », seraient limitées à moins de 5 minutes par heure... ce qui est même en dessous de ce qui est prévu par la convention collective !

Aucun accord n'a été signé, et chacun peut continuer de bénéficier de ses avantages individuels acquis.

Personne ne voit ses conditions de travail se dégrader encore plus !

Pour tous, nous devons continuer à lutter pour obtenir de vraies garanties collectives, et pour améliorer notre quotidien et nos droits.

Continuons à lutter pour nos revendications !

APPEL à la GREVE RECONDUCTIBLE dans tous les centres de l'UES Teleperformance France