

Paris, le 26 Mars 2024



ENSEMBLE, IMPOSONS **NOS** **REVENDEICATIONS**

- *Un nouveau cycle de négociations s'ouvre ce 26 mars 2024. 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 pour les salarié·e·s.*

*Tant que la Direction ne lâchera pas, **SUD** ne lâchera pas. Nous appelons l'ensemble des salarié·e·s de TELEPERFORMANCE FRANCE à faire usage du droit de grève. Solidaires dans chaque centre, les salarié·e·s doivent se donner les moyens d'une mobilisation unitaire, en maintenant la pression, jusqu'à la satisfaction des 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 présentisme,
- 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**

- Écoutes 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 Solidaires** propose 4 euros par jours au lieu de 2,5 euros)



- 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 fonctionnels à distance pour les I.R.P avec les salarié-e-s en position de télétravail,
- La possibilité d'un télétravail hybride et non plus un choix binaire (100% T.A.D vs 100% présentiel),

➤ **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,
- Pauses 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 Musculosquelettiques (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 C.P.,
- 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 C.P. 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 AUSSI LA REPRISE DES NÉGOCIATIONS SUR :

- ***LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA MIXITE DES METIERS (G.E.P.P.M.M.),***
- ***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***

Si vous vous reconnaissez dans ces revendications, rejoignez **SUD**

en adhérant afin d'être Solidaires !!!

