



Le 16 juillet 2009

NOUS NE LAISSERONS PAS LA DIRECTION DE TELEPERFORMANCE PASSER SES PROJETS EN FORCE

Suite à la mise en place de l'UES Teleperformance France, la direction lance une grande offensive contre les salariés.

Voilà les projets de la direction de Teleperformance :

- Plan de restructuration avec 157 suppressions de postes d'encadrants et 318 mobilités forcées depuis les centres de TP Centre Est qu'ils veulent fermer.
- Fermetures de sites en cours et à prévoir.
- Mascarade de négociations sur le temps de travail, la rémunération et les classifications : les projets, remis en séance, ne sont que la reprise des propositions patronales (annualisation du temps de travail, évolution conditionnée à la polyvalence, disparition de nombreuses avancées conquises au fil des ans et des luttes).
- Projet de règlement intérieur et de charte informatique, qui ne sont qu'un moyen d'avoir de nouveaux motifs de licenciements et de restreindre nos droits et libertés individuelles.
- Travail à domicile pour encore plus de flexibilité et d'isolement de chaque salarié.

Voilà ce qui va s'ajouter aux modifications de plannings permanentes, aux sanctions qui se multiplient, aux pressions sur des objectifs inatteignables, aux intimidations sur les salariés qui veulent se mobiliser pour défendre leurs droits et leurs conditions de travail...

Teleperformance veut agir seule et contre tous : opposons-lui la force d'une mobilisation collective !

Teleperformance est un leader du secteur des centres d'appel, avec un chiffre d'affaires en augmentation de +8,7% au 1^{er} trimestre 2009.

Nous refusons que les salariés, ceux que la direction veut mettre à la porte comme ceux qui resteront avec une charge de travail encore plus importante, fassent les frais d'une stratégie qui permet, année après année, d'augmenter les dividendes des actionnaires !

Nous refusons de sacrifier notre santé et notre vie personnelle.

Détruire des emplois, dégrader les conditions de vie et de travail, mettre à mal des rémunérations déjà au ras du plancher... Pour une entreprise qui se veut socialement responsable et innovante, Teleperformance fait fort !

L'ensemble des organisations syndicales appelle tous les salariés à une mobilisation forte et nationale

LE JEUDI 16 JUILLET Débrayage de tous les salariés à Guyancourt, Pantin, Montigny, et Lyon

Quelques exemples concrets

Nouveau règlement intérieur :

La direction veut, dans son article 5.2 **pouvoir sanctionner tout salarié qui est présent sur le centre en dehors de ses horaires de travail.**

La direction veut, dans son article 6.2 que les salariés en arrêt et qui le prolongent, justifient de leur prolongation la veille de la date de fin d'arrêt.

La direction veut, dans son article 7, porter atteinte à la liberté des salariés en les jugeant et sanctionnant sur leur **tenue vestimentaire.**

La direction veut interdire tout couvre chef, la nourriture et les boissons au poste de travail, les appareils électroniques allumés y compris les portables.

La direction dans son article 8 sur l'usage du matériel entend tenir **pour responsable les salariés de l'entretien et de l'état des outils professionnels mis à leur disposition**

La direction **veut utiliser les écoutes à des fins de sanctions,** et conserver les enregistrements 6 mois, alors qu'elle ne respecte toujours pas les préconisations de la CNIL sur l'information préalable à chaque écoute.

Projet d'accord « Temps de Travail »

Aucune des revendications des organisations syndicales n'a été prise en compte. Ce projet prévoit notamment :

- l'annualisation du temps de travail (**avec des semaines jusqu'à 44h**),
- une **modulation** des horaires de **3 à 6 jours** de travail hebdomadaire,
- des temps de pause non comptés dans le temps de travail effectif,
- la non prise en compte des horaires réels de travail par le passage au « forfait jours » pour les agents de maîtrise « hors-production » (avec un nombre de jours travaillés plus élevés que ce qui existe actuellement pour les cadres)
- des pauses repas de 45mn à 3h

Projet d'accord « classifications »

- statut unique de conseiller clientèle, sans prise en compte des spécificités des différentes activités.
- évolution liée à l'atteinte des objectifs et à des évaluations dont nous savons par expérience qu'elles sont loin d'être objectives.

Projet d'accord « rémunération »

- pas d'intégration dans le salaire fixe des différentes primes qui seront supprimées, donc aucune garantie du maintien du niveau de la rémunération
- prime variable conditionnée à l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs individuellement et collectivement
- carence de 3 jours au 2eme arrêt maladie et de 6 jours pour les arrêts maladie suivants...