

Mobilisons-nous pour les droits des salariés



Chers collègues,

Vous vous souvenez de ce fameux label « *Best Place To Work* » ? Ce titre prestigieux qui faisait la fierté de Téléperformance France, promettant un environnement de travail exemplaire, respectueux et valorisant ? Eh bien, il semble aujourd'hui avoir pris un sacré coup de vieux.

Désormais, la direction nous présente une toute nouvelle vision de l'entreprise : « **Less Place To Work** » (*moins de place pour travailler*).

Non satisfaite de supprimer 804 postes de travail dont 598 occupés par des collègues, sans parler des intérimaires et des CDD qui ne seront pas renouvelés, elle impose moins de droits, plus de flexibilité, moins de qualité de vie... Et pourquoi ? Pour rester « compétitifs » sur le marché. Parce qu'apparemment, pour eux, seule la finance compte, **même au sacrifice des salariés.**



LES ACQUIS SOCIAUX EN DANGER

Temps de travail : Adieu la stabilité des 35 heures hebdomadaires, bonjour l'annualisation ! Avec cette nouvelle « *flexibilité* », certaines semaines vous risquez de travailler plus de 35 heures, d'autres moins, sans aucune visibilité sur vos horaires. Les heures supplémentaires ne seraient plus majorées hebdomadairement ni rémunérées mensuellement. À la fin de l'année, ce sont les heures réalisées au-delà de 1600 heures annuelles (1607 heures avec la journée de solidarité) qui seraient qualifiées d'heures supplémentaires et rémunérées.

Cette annualisation bouleverserait notre vie privée : horaires des enfants, activités périscolaires, rendez-vous médicaux ou administratifs... Tout devra être réorganisé en fonction des besoins de l'entreprise. Est-ce vraiment cela, une entreprise qui respecte ses salariés ?

Rémunération : La part variable augmenterait, mais la part fixe, elle, fondrait comme neige au soleil. Plus de 13ème mois, de titres restaurants, d'heures supplémentaires mensuelles, ...

Télétravail : Le télétravail, c'est bien, mais seulement si vous revenez régulièrement sur site pour prouver que vous existez. Cela impliquerait des coûts supplémentaires pour les déplacements, une fatigue accrue et des risques d'accidents de trajet. Et c'est sans parler de l'allongement de la durée de la journée de travail déjà bien impactée en raison de la pause et de l'annualisation.

Pauses rémunérées : Les pauses, c'est fini... enfin, elles seraient toujours payées, mais ne comptez plus sur elles pour recharger vos batteries puisqu'elles allongeraient la journée de 30 minutes, passant de 7h à 7h30 (*hors annualisation et temps de trajet supplémentaire qui n'étaient pas suffisant...*). Et comme une bonne nouvelle ne vient pas seule, ces pauses seront planifiées.

Absences : Les courtes absences ne seraient plus indemnisées dès le premier jour. Parce que, visiblement, tomber malade, c'est un luxe. Résultat : les salariés malades viendraient travailler, propageant les épidémies dans les open-spaces et mettant en danger la santé de tous.



**La Direction nous explique que tout cela est nécessaire pour
« Sauver l'entreprise ».**

**Mais à quel prix ? Celui de notre santé, de notre équilibre vie
pro/vie perso, et de notre motivation ?**

CES MESURES NE SONT PAS SANS CONSEQUENCES

En supprimant nos acquis sociaux, c'est aussi notre santé mentale qui est mise en danger. Fatigue, stress, burn-out : voilà ce qui attend celles et ceux qui devront jongler entre des horaires variables et une vie personnelle déjà bien remplie.

Imaginez : gérer les horaires des enfants, les activités périscolaires, les rendez-vous médicaux ou administratifs... tout en restant constamment à la disposition de l'entreprise. Est-ce vraiment cela, une entreprise qui se soucie de ses salariés ?

Pire encore, les nouvelles règles sur les absences risquent de contraindre les salariés malades à venir travailler, par peur de perdre une partie de leur salaire. Résultat ? Un environnement de travail toujours plus pathogène, mettant en danger la santé de tous. Voulons-nous vraiment d'une entreprise où l'on travaille malade, au détriment de notre bien-être et de celui de nos collègues ?



Quant au télétravail hybride, présenté comme un avantage, il s'avère être **un cadeau empoisonné** pour celles et ceux qui n'ont jamais souhaité en bénéficier. Il impose des déplacements supplémentaires, plus coûteux, plus fatigants, et qui augmentent le risque d'accidents. Moins de temps pour récupérer, plus de fatigue... Est-ce cela, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle qu'on nous promettait ?

En réduisant nos acquis sociaux, la direction prend un risque majeur : démotiver ses salariés. **Elle s'attaque aussi à la santé, sécurité du personnel, cela fait pourtant parti de ses obligations d'employeur ! Quand on se sent moins respecté et moins protégé, comment rester engagé et performant ? L'entreprise ne se construit pas sur le dos des salariés, mais avec eux.** Une entreprise performante, c'est une entreprise qui prend soin de ses équipes, qui les valorise et leur offre des conditions de travail décentes.

Enfin, ces mesures risquent de salir l'image de Téléperformance France. Qui voudra travailler dans une entreprise qui recule sur les droits des salariés ? Le label « Best Place To Work » ne sera bientôt plus qu'un lointain souvenir... à moins que nous ne réagissions.

UNE ENTREPRISE QUI RELEVE LES DEFIS, OUI, MAIS PAS SUR LE DOS DES SALARIES !



Restons unis et tenons-nous prêts à exprimer notre désaccord collectivement, faire entendre notre voix et montrer que nous refusons ces reculs sociaux.

D'autres choix sont possibles, il s'agit de redistribuer les richesses à ceux qui les créées, par l'amélioration des conditions de travail et de vie.



**Fédération nationale des salariés du secteur
des activités postales et de télécommunications CGT**
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr