

À VELSIA, FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX

SALAIRES • EMPLOI • CONDITIONS DE TRAVAIL • DROITS

Après un plan massif de suppressions d'emplois, des départs et des réorganisations, la direction renégocie nos accords et demande encore des efforts aux salariés.

La CGT appelle les salariés de Velsia à se mobiliser pour défendre leur salaire, leur santé, leur emploi et leurs droits.

CHEZ VELSIA, LES EXIGENCES AUGMENTENT MAIS LES SALAIRES NE SUIVENT PAS

- Des salaires qui stagnent autour du SMIC.
- Des objectifs et des KPI toujours plus difficiles à atteindre.
- Une surveillance et un contrôle permanents.
- Des pauses minutées et une charge de travail croissante.
- Des changements de planning et une organisation du travail subie.
- Du stress, de la fatigue et des risques psychosociaux.
- Des suppressions de postes et de fortes inquiétudes sur l'avenir des sites.
- Une mise en concurrence des salariés.
- Le développement de l'intelligence artificielle sans garanties suffisantes pour l'emploi et les conditions de travail.

Chaque jour, nous représentons de grandes entreprises et faisons fonctionner des services essentiels. Nous refusons que les centres d'appels restent synonymes de bas salaires, de précarité et de mauvaises conditions de travail. Les salariés créent de la richesse : ils doivent pouvoir en vivre dignement.

LES NOUVEAUX ACCORDS VELSIA CHANGENT CONCRÈTEMENT NOS DROITS

RÉMUNÉRATION VARIABLE

Jusqu'à 100 € brut pour un Conseiller Client et 130 € brut pour un Responsable d'Équipe. Ce sont des maxima, pas des acquis : selon les trois KPI, le montant peut être de 0 €, 33 €, 66 € ou 100 €.

PRIMES SOUS CONDITIONS

Certaines primes exigent notamment 90 % de présence effective et l'absence d'absence injustifiée. Une partie de la rémunération devient ainsi plus individualisée, plus incertaine et davantage liée à la performance.

MALADIE : 5 JOURS DE CARENCE

Pour les Employés et Agents de Maîtrise concernés, ayant au moins un an d'ancienneté, la prise en charge en cas de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet intervient à compter du 6e jour.

CLASSIFICATION

La nouvelle grille fixe des minima, mais elle ne constitue pas une augmentation générale des salaires. Le groupe fermé, composé des salariés embauchés avant le 7 mai 2025, reste soumis à l'ancienne grille.

Une prime ne remplacera jamais une véritable augmentation générale. La maladie ne doit pas coûter cinq jours de salaire.

NOS DROITS ET NOS EMPLOIS NE SONT PAS NÉGOCIABLES

DROIT SYNDICAL : DES MOYENS, MAIS AUSSI DES RESTRICTIONS

Le nouvel accord prévoit 30 heures mensuelles de délégation pour chaque Délégué Syndical et 25 heures pour les représentants syndicaux au CSE. Mais la messagerie professionnelle ne peut plus servir à diffuser collectivement les tracts syndicaux. Un espace numérique via Padlet est instauré et les contacts avec les salariés sont davantage encadrés.

Pour la CGT, le droit syndical doit rester réel et effectif : c'est une condition indispensable au respect de la démocratie dans l'entreprise.

LA CGT FAPT REVENDIQUE POUR LES SALARIÉS DE VELSIA

- | | |
|---|--|
| → Une augmentation générale des salaires, avec 2 000 € comme salaire de base et une revalorisation de l'ensemble des grilles. | → Des emplois stables, avec des droits et des garanties de haut niveau. |
| → Un salaire et une progression de carrière égaux entre les femmes et les hommes. | → La reconnaissance de nos métiers, de nos qualifications et de notre expérience. |
| → La fin des primes aléatoires qui font dépendre le pouvoir d'achat de KPI toujours plus difficiles à atteindre. | → Des garanties pour l'emploi face aux restructurations, aux délocalisations et au développement de l'intelligence artificielle. |
| → L'amélioration des conditions de travail et une véritable prévention des risques psychosociaux. | → Le respect des plannings, des temps de pause, de la santé et de la dignité de chaque salarié. |

DEVOIR DE VIGILANCE : TELEPERFORMANCE MISE EN DEMEURE

Le 9 septembre 2026, la CGT-FAPT, la Data Labelers Association et The Oversight Lab ont mis en demeure Teleperformance SE de revoir en profondeur son plan de vigilance. Selon les organisations, celui-ci ne prévient pas suffisamment les risques graves auxquels sont exposés les modérateurs de contenus et les travailleurs de la donnée, notamment au Kenya : exposition à des contenus violents et traumatisants, atteintes à la santé mentale, vulnérabilité de travailleurs migrants et crainte de représailles. Teleperformance dispose de trois mois pour répondre. À défaut de réponse satisfaisante, le tribunal judiciaire de Paris pourra être saisi.

PRÉVENIR PLUTÔT QUE SUBIR

Dans une entreprise marquée par les départs, les suppressions de postes, les réorganisations et l'incertitude sur l'avenir des sites, les salariés ne doivent pas être les seuls à supporter les sacrifices. Quelle que soit notre activité ou notre donneur d'ordre, nous subissons les mêmes pressions et nous avons les mêmes raisons de nous mobiliser.

DEUX RENDEZ-VOUS POUR NOUS FAIRE ENTENDRE

LE 21 SEPTEMBRE

Journée nationale de grève des centres d'appels partout en France - TOUS EN GRÈVE

C'est aussi la journée mondiale pour la PAIX

LE 29 SEPTEMBRE

Mobilisation nationale pour les salaires, les emplois, les conditions de travail et les droits

LE 21 SEPTEMBRE, ON POSE LES CASQUES POUR SE FAIRE ENTENDRE



**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