

NAO 2016 : Encore une fois, le compte n'y est pas !

Les NAO 2016 ont débuté le 6 juillet dernier. Plusieurs réunions se sont tenues pour traiter les différents thèmes prévus par la Loi : Les salaires, le temps de travail, la valeur ajoutée (intéressement...), qualité de vie au travail et égalité professionnelle.

Une fois de plus, la Direction est venue en réunion non pas pour négocier mais pour faire un monologue. Lors de ces rencontres, aucune discussion n'a été possible. La Direction a fait la sourde oreille et n'a retenu aucunes revendications syndicales. Elle nous a simplement dit que **l'Entreprise va mal et affiche 12 millions de pertes et donc qu'aucune augmentation n'est envisagée pour les salariés. Mais pendant ce temps-là, les actionnaires et les cadres dirigeants s'en mettent plein les poches.**

Le 29 juillet 2016, la Direction a soumis à signature un projet d'accord vide et sans intérêt pour les salariés. **Voici les propositions indécentes de la Direction :**

- Augmentation de 0.8% de la grille CCN (convention collective nationale) : la CGT vous informe que cette augmentation est appliquée à l'ensemble des prestataires de services et n'est pas du fait de Teleperformance.
- Réduction des écarts des rémunérations hommes/femmes : une étude sera faite sur tous les statuts (employé, agent de maîtrise et cadre). La CGT vous informe qu'on en est toujours au même point.
- Re négociation des variables : La CGT vous informe qu'il s'agit simplement de la méthode de calcul et non d'une augmentation du montant des primes variables, comme si elles faisaient partie intégrante du salaire.
- Médaille d'honneur du travail

Mise en place d'une distinction honorifique destinée à récompenser l'ancienneté de service acquise par un salarié chez un ou plusieurs employeurs.

Médaille grand or (40 ans de service) : prime de 200€

Médaille or (35 ans de service) : prime de 150€

Sachant que la moyenne d'âge des salariés de l'entreprise est entre 25 et 45 ans, la CGT se doute bien que **l'objectif est de limiter au maximum le coût** que pourrait représenter une telle mesure et une fois de plus nous mettez de la poudre aux yeux car cette distinction comporte deux autres médailles, argent (20ans de service), vermeil (30 ans de service) et donc pourrait concerner plus de monde. L'Entreprise dit vouloir récompenser la fidélité des salariés par ce dispositif alors qu'un Conseiller client qui a dix ans d'ancienneté touche autant qu'un nouvel arrivant ????

En bref, voici ce qui a été proposé par la Direction :

Statut	Population bénéficiant de l'augmentation	Augmentation moyenne en euros	% moyenne d'augmentation
Employé	1750	15.19€	1.05%
Am	282	23.64€	1.35%
Cadre	104	75.99€	0.5%
Total	2136	19.26€	1.06%

Comme vous pouvez le constater ce sont des miettes qui nous sont proposées.

La **CGT** a une fois de plus porté cette année **les revendications suivantes** :

- Augmentation générale des salaires : 100 euros pour les employés et agent de maîtrise et 30 euros pour les cadres.
- Application rétroactive de l'accord du 19 avril 2016 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2016 (accès au niveau 3 coefficients 190 pour les conseillers clients).
- Prise en charge totale de la journée de solidarité pour tous sans conditions ainsi que la mutuelle.
- Tickets restaurant à 9 euros.
- Prise en charge du temps de passage au vestiaire et du temps de connexion et déconnexion
- Jours de CP supplémentaires : demande d'octroi d' 1 jour de CP dès deux ans d'ancienneté, 2 jours dès 5 ans et 3 jours dès 10 ans.
- Octroi de 10% de plus du salaire net pour les salariés pratiquant une langue étrangère dans le cadre de leur mission.
- Application prime d'activité même pour les contrats dit non commerciaux (TELCO ex : SFR.....)
- Prise en charge de la carence maladie.
- Chèque vacances pour tous.
- Refonte totale du système des primes variables avec des objectifs atteignables.
- Jours pour enfants malades : demande d'octroi de 5 jours rémunérés par an par enfant malade de moins de 12 ans sur présentation d'un justificatif médical. Au-delà, les absences seront décomptées en absences justifiées.
- Versement d'un vrai 13^{ème} mois et non de prime sans condition ni d'ancienneté ni de présentéisme.
- Versement d'un 14^{ème} mois après deux années d'ancienneté pour compenser la perte de la prime pour l'emploi du fait de la fiscalisation de la mutuelle.
- Élargir les plans de formations dispensées par TP Academy.

Pour la **CGT**, il est inadmissible qu'une Entreprise comme Teleperformance qui génère des milliards de bénéfices refuse, tous les ans, d'augmenter ses salariés en France, sachant qu'en Tunisie, l'Entreprise a accordé des augmentations de salaire ainsi qu'une augmentation des variables. Et après la Direction ose nous soutenir que les caisses sont vides !!!

La Direction, dans la note de service transmise dans le bulletin de salaire du mois d'août 2016, indique qu'aucun accord entre les Organisations syndicales et TP n'a pu être conclu. Cela veut donc dire qu'elle passera par un P.V. de désaccord (Procès Verbal) et donc de manière unilatérale.

La Direction n'a laissé aux syndicats aucune marge de manœuvre et a donc décidé de passer en force.

De plus, Teleperformance fait régulièrement appel à la solidarité de ses salariés pour collecter des denrées alimentaires et autres pour des organisations humanitaires alors que parmi nous, nombreux sont ceux qui sont bénéficiaires de ces aides. QUELLE HONTE !!!

Une journée d'action INTERSYNDICALE est prévue prochainement pour obtenir la reconnaissance financière de notre travail et de notre implication au sein de l'entreprise. Nous vous tiendrons au courant.