



NEGOCIATION ACCORD TELETRAVAIL : L'IMMENSE DESILLUSION

La direction a réouvert la négociation sur le Télétravail en accord avec les organisations syndicales. Comme à son habitude, elle arrive avec son projet et n'a pas l'intention d'entrer en négociation. La direction refuse même toutes les revendications et demandes de modifications portées par les Organisations Syndicales. **Le revirement de la Direction : l'arrêt du 100 % télétravail et la mise en place du télétravail sous la forme hybride.**

La direction a décidé de contraindre fermement l'accès au télétravail pour tous (sauf recommandation médicale et avenant déjà en vigueur). Pour preuve, le nombre et la nature de tous critères d'éligibilité que tous les salariés doivent remplir pour espérer le « télétravail hybride ».

IMPOSSIBLE DE CONCILIER VIE PRIVÉE/VIE PRO

- La suggestivité du supérieur hiérarchique sur l'éligibilité au télétravail qui peut décider de qui part en hybride et qui revient à 100% sur centre,

- Elle veut aussi **IMPOSER** le nombre de jours de télétravail ainsi que la rotation de ces jours (planifiés par le WFM) sur 5 semaines. Cela veut dire concrètement : d'une semaine à l'autre, les jours de télétravail et les jours sur centre ne seront pas les mêmes !

UNE DERESPONSABILISATION DE L'EMPLOYEUR A MOINDRE FRAIS

- Une attestation sur l'honneur, dégageant toutes responsabilités de l'employeur en cas de problèmes
- Une obligation d'avoir un bureau ergonomique, la mise à disposition de son téléphone mobile personnel... **non fournis par l'employeur et sans aucune participation de sa part,**
- L'obligation pour les salariés d'utiliser la carte TR dématérialisée.

Le réel et unique objectif de l'employeur visé par le déploiement du télétravail hors crise sanitaire : une réduction des surfaces de production pour économiser sur les baux locatifs, sur l'électricité, le chauffage, l'eau, etc... coûts désormais transférés sur les salariés en télétravail à leur domicile, sur les prestations telles que l'entretien des locaux, sur la " main d'œuvre non productive " (fonction support) en la mutualisant d'un centre à un autre quitte à surcharger les effectifs restants qui se verront affecter les tâches des collègues poussés vers la porte de sortie.

Il ne faut pas croire que la direction veille à mettre en place le télétravail hybride pour le bien être des salariés. Elle le fait uniquement pour répondre à l'un des objectifs de ses orientations stratégiques à savoir : **réduire les coûts fixes en réduisant les surfaces de production.**

Que fait Teleperformance pour l'épanouissement professionnel et personnel des salariés ? **RIEN ET PIRE ENCORE !**

La volonté de la direction est claire : Aucun équilibre vie privée/vie professionnelle avec le télétravail au sein de Teleperformance France.

La direction mise sur la volonté des salariés d'accéder au télétravail coûte que coûte !

La CGT n'acceptera pas un accord ou les contraintes sont plus importantes que les avantages pour les salariés !

La CGT se bat pour que cet accord soit un progrès social chez TP et non pas une régression !

POUR ETRE ENCORE ET TOUJOURS PLUS FORTS REJOIGNEZ LA CGT : SYNDIQUEZ-VOUS !



@ CGT_TPF ([www.twitter.com/](https://www.twitter.com/cgt_tpf))

@ CGT Teleperformance France | Facebook



Malika GHRIB Déléguée Syndicale Centrale 06.47.09.81.27 malika.moussous@neuf.fr
Samira ALAOUI Déléguée Syndicale Centrale Adjointe 06.69.77.11.52 samira.marot@gmail.com

