

Quel est le dialogue social dans l'entreprise ?

Au CSE (comité social et économique) :

Depuis quelques mois s'est installée un jeu de chaises musicales entre la Direction Générale, la Direction des Ressources Humaines et la Direction des Affaires Sociales ; un turn-over important n'est pas un signe de stabilité et peut être néfaste à un bon dialogue social.

Le choix d'un CSE national a entraîné le déport des sujets au niveau du siège. Les élus qui connaissent le terrain ont en face d'eux la Direction nationale qui reçoit des centres des informations souvent trop synthétiques.

Les DCE devenus VP-Ops, semblent perdre leur autonomie locale. Très éloignés du terrain, car plus rattachés à la production, ils agissent « en satellites ».

La CSSCT, qui pourrait avoir les mêmes prérogatives que les anciens CHSCT, notamment accompagner les projets structurants, contribuer au développement de nouveaux outils dans le respect des conditions de travail, se retrouve reléguée à un rôle d'observateur contemplatif une fois par trimestre, à lire des tableaux statistiques souvent incomplets.

Les ASC sont limitées par un budget au minimum obligatoire, qui laisse aux élus assez peu de marges de manœuvre pour le développement d'activités.

Le dialogue social devrait nourrir les évolutions nécessaires de l'entreprise pour s'adapter au marché et permettre de faire coïncider les attentes de chacun en trouvant des solutions gagnant-gagnant. Au lieu de cela, on se trouve face à un rouleau compresseur qui avance, parfois aveuglément.

Aux négociations :

Les négociations dans l'entreprise sont des moments forts en terme de dialogue social. En effet, les Organisations Syndicales se retrouvent pour négocier avec la Direction sur des thèmes importants, avec l'ambition de conclure des accords pour apporter des droits nouveaux aux salariés.

Les Instances Représentatives du Personnel réformées en profondeur en 2017 avec notamment, la disparition des Délégués du Personnel (DP), du Comité d'Entreprise (CE) et du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), au profit du seul Comité Social et Economique (CSE), ont considérablement amoindries le nombre de représentants du personnel et les moyens alloués, ce qui a provoqué une détérioration du dialogue social dans l'entreprise et un déséquilibre du rapport de force.

En plus d'avoir perdu les 2/3 des représentants du personnel, à TELEPERFORMANCE, nous sommes confrontés à une Direction qui envoie bien souvent les documents de travail au dernier moment, ce qui nous laisse que peu ou pas de temps pour les étudier. De plus, ils peuvent comporter parfois des erreurs ou sont réduits à leur plus simple expression.

L'objectif de la CFDT est, encore et toujours, d'aller vers un dialogue social constructif, qui puisse aboutir à des avancées concrètes pour les salariés.

Vous entendez parler de « la Branche », mais qu'est-ce que c'est ?

C'est un lieu de négociations entre les Organisations Syndicales et Patronales d'un même domaine d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective.

Un accord de branche a pour objectif de réduire les effets de la concurrence au sein d'un secteur d'activité et éviter le « dumping social » en garantissant des conditions d'emploi et de travail, la mise en place de la formation professionnelle ou des garanties sociales (Ex : négociation des grilles de salaires minimums). Il peut également s'adresser à un secteur d'activité, uniquement avec des négociations spécifiques (indemnités kilométriques, télétravail, ...).

Aujourd'hui la CFDT est majoritaire sur notre branche **avec 30% de représentativité**, ce qui lui donne la possibilité de signer seule les accords.

Les revendications principales en 2022 pour la CFDT sont les suivants :

- Les salaires avec le maintien d'une grille des minimas cohérente avec le SMIC,
- L'organisation du travail : temps de travail, télétravail, qualité de vie au travail,
- Le dialogue social : l'égalité professionnelle, une meilleure prise en compte du handicap, la transition écologique.

ATTENTION, il ne faut pas confondre **l'accord de branche et la convention collective**.

La différence majeure repose sur leur champ d'application :

En effet, le champ d'application des conventions collectives est plus étendu que celui des accords de branche, car l'accord de branche ne va porter que sur quelques thèmes, comme les salaires minimaux, la durée du temps de travail ou le choix d'une complémentaire santé.

Avant que soit entamé le processus de regroupement des branches professionnelles, on en recensait en France près de 700 et à la fin de l'année 2020, il n'en existait plus que 200.



Pourquoi être adhérents à la CFDT ?

Être informé

Sur vos droits, sur la vie de votre profession, sur les initiatives et prises de position de votre Syndicat. Tous les adhérents reçoivent à domicile le mensuel « CFDT Magazine », édité par la Confédération, ainsi que les informations professionnelles et locales, éditées par les différentes structures de la CFDT.

Être consulté

Vous êtes consulté sur les revendications, l'action syndicale, la signature d'un accord. Vous êtes associé au choix des candidats aux élections des Instances Représentatives du Personnel. Vous avez la parole sur les orientations de la CFDT, en particulier celles de votre Syndicat.

Être défendu

Un litige avec votre employeur, un problème relevant du droit du travail ou de la convention collective, ou victime d'un licenciement ? La CFDT assure votre défense. Elle dispose, dans son réseau, de nombreux juristes, avocats, conseillers prud'homaux et militants d'expériences pour vous soutenir, vous défendre, vous apporter des réponses spécifiques et individuelles.

Être conseillé

La CFDT vous conseille sur vos relations avec la hiérarchie, vos difficultés dans l'entreprise, vos opportunités de carrière. Elle apporte aux adhérents ses compétences en matière de droits sociaux, logement, retraite, etc.

Être formé

Vous avez la possibilité de participer à des formations pour mieux connaître la CFDT et son fonctionnement en bénéficiant du



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
TELEPERFORMANCE

congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale d'une durée de 12 jours par an. La formation est un levier pour la mise en œuvre de notre valeur d'émancipation.

Être soutenu

Grâce à la Caisse nationale d'action syndicale (CNAS), la CFDT est la seule organisation syndicale à verser une indemnité journalière de 7,50€/heure à ses adhérents en cas de grève. Elle propose un soutien financier lors d'un problème juridique et assure ses militants en cas d'accident dans l'exercice de leurs fonctions syndicales.

La cotisation syndicale donne droit à une réduction de l'impôt égale à 66 % des sommes versées au Syndicat. Depuis 2013, elle donne droit à un crédit d'impôt égal à 66 % pour les personnes non-imposables.

La cotisation syndicale doit rester la principale source de financement de la CFDT afin de pouvoir conserver son autonomie, son sens critique et défendre ses propositions.

Pour nous joindre ou nous rejoindre, veuillez contacter votre section CFDT TELEPERFORMANCE

@ par courriel : cfdt.teleperformancefrance@gmail.com

par téléphone : 06 xx xx xx xx

Suivez-nous aussi sur Facebook

 [cfdtTeleperformanceFrance](https://www.facebook.com/cfdtTeleperformanceFrance)



N°1

Mai 2022

CHRONIQUES CFDT



© Gettyimages - Rudzhan Nagiev

 255 rue de xxxx –
XX000 Ville

 06 xx xx xx xx

@ cfdt.teleperformancefrance@gmail.com