



... ON SE LÈVE!

SUD VOUS DIT TOUT JANVIER 2010

Les news de Teleperformance Grand SUD

S comme Solidaires - U comme Unitaires - D comme Démocratiques

En bref...

CHSCT DE LABÈGE AU TGI.

*"Ce n'est pas le doute qui rend fou mais la certitude".
Nietzsche*

Dans son rapport avec les partenaires sociaux Teleperformance a démontré une nouvelle fois son ouverture en assignant en justice les membres du CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) pour avoir demandé une expertise sur le transfert de salariés de Labège vers Fidélio.

L'audience a eu lieu le 05/01/10. L'avocat de Teleperformance a argumenté sur les faits que: les sites ne sont distant que de 9 km ensuite que 80 % des salariés concernés ont eu des entretiens individuels avant leur transfert et enfin que ce n'était pas un changement déterminant. L'avocat du CHSCT a plaidé en disant que TP à travers ses arguments oublie le Code du Travail, fait preuve d'une certitude absolue quand TP évoque l'absence de modification importante. Justement l'expertise est là pour déterminer (Art L4612-8 du code du travail) si les conditions de travail sont favorablement améliorées dans ce cas....Délibéré le 28/01/2010. L'avocat du CHSCT l'a bien dit: "ce n'est pas le doute qui rend fou c'est la certitude"

Fermeture de Bordeaux Bacalan.

Teleperformance après avoir fermé le site du chêne vert à Labège, le plan social sur TPCEst décide maintenant de fermer le site de Bordeaux Bacalan et de transférer la majorité des salariés sur Bordeaux-Godard, voir ailleurs. Ces ex-salariés de La Redoute, vont devoir de gré ou de force s'adapter aux remarquables conditions de travail de TP après une ancienneté importante de 10 ans et plus. Une nouvelle fois la recherche du profit à tout prix est démontrée qu'importe les conséquences pour les salariés l'essentiel est que les actionnaires se rincent à la fin de l'année. La Direction de TPGS s'est engagée à ce que les salariés soient bien accompagnés vers leurs nouvelles activités, SUD remercie beaucoup de tant de sollicitude et ne manquera pas d'y veiller. Cependant SUD aurait préféré que la Direction de TPGS mette en oeuvre une réelle protection juridique et sociale de ces salariés avec un plan de sauvegarde de l'emploi. Combien de ces salariés seront encore à TP dans quelques mois ? A votre avis...."

Edito

Bonne année 2010 à l'ensemble des salariés.

Une nouvelle année commence mais la lutte pour que les salariés de l'UES de TELEPERFORMANCE voient leurs conditions de travail s'améliorer continue.

Les dictats de l'adhérence à des taux et autres durée doit laisser la place à l'accompagnement des salariés à travers la formation afin de permettre à tous de sentir écouter et reconnu pour leur travail au sein de leur entreprise.

En cette période de négociation annuelle obligatoire, Sud rappelle que la création de l'UES va devoir permettre une amélioration et une uniformisation des salaires par le haut pour l'ensemble des 4 filiales.

Pour Sud cela doit s'accompagner des améliorations suivantes :

- 200 euros d'augmentation pour tous
- 13ème mois pour tous inscrit dans le contrat de travail sans condition d'ancienneté et au prorata des mois travaillés la 1ère année.
- Des tickets restaurants pour tous, quel que soit le type de contrat, sans condition d'ancienneté et pour tous les jours travaillés indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Sans le soutien et la mobilisation des salariés Teleperformance continuera de privilégier les fermetures de sites pour satisfaire l'actionariat et les salaires de plus en plus basés sur un part fixe faible et l'acquisition d'une part variable aléatoire.

1 SEULE ACTION : LA MOBILISATION.

Mutuelle de groupe

Cet accord apparaît au sein de Teleperformance il permet à de nombreux salariés d'être couvert par une mutuelle alors qu'il n'en possédait pas. Avancée sociale même si pour certains salariés déjà couvert ou ayant prévu des soins qui ne seront pas pris en charge immédiatement par la mutuelle de groupe cela pose des désagréments. Pour rappel voici quelques informations sur cette mutuelle et les conditions pour y déroger.

Informations pour mutuelle Taux de cotisation *:

Isolé (célibataire sans enfant) : 1.45 % PMSS Soit 41,46 € par mois

Famille (à partir de deux personnes) : 3,55 % PMSS Soit 101,49 € par mois

• Répartition de la cotisation : Isolé Famille

Part patronale : 60 % 0,87 % PMSS 2,13 % PMSS

L'adhésion au nouveau régime Frais de Santé est OBLIGATOIRE pour tous les salariés (hors intérimaires). Par défaut, le précompte de la cotisation sera donc applicable à tous. Cependant, sous réserve de fournir les justificatifs adéquats, certaines dérogations peuvent être accordées.

Ces dérogations doivent faire l'objet d'une demande écrite et expresse du salarié dans un délai d'un mois suivant la date d'effet du dispositif, et ultérieurement dans un délai d'un mois suivant la date d'embauche. Au terme de ce délai, faute de demande de la part du salarié, l'adhésion au régime collectif sera obligatoire. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale, dès lors qu'ils en font la demande et qu'ils justifient de leur situation par la production d'une copie de l'attestation mentionnée à l'article L. 863-3 du même Code. Cette dispense vaut jusqu'à l'échéance du contrat individuel, si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation.

Les salariés qui bénéficient déjà, à la date de mise en place du présent régime, d'un régime de remboursement des frais de santé obligatoire, en tant qu'ayants droit (par exemple ayants droit de leur conjoint), dès lors qu'ils en font la demande et qu'ils justifient annuellement de leur situation par la production d'une attestation d'affiliation.

Les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime, sont déjà couverts par une assurance individuelle « frais de santé », dès lors qu'ils en font la demande et qu'ils produisent les documents attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance. Cette dispense vaut jusqu'à l'échéance du contrat individuel, si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation.

Les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à 12 mois dès lors qu'ils en font la demande.

Les salariés sous contrat à durée déterminée dont la durée du contrat est au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils en font la demande et qu'ils justifient d'une couverture souscrite par ailleurs par la production d'une attestation d'affiliation.

les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) dès lors qu'ils en font la demande et qu'ils justifient, annuellement, de l'existence d'une couverture obligatoire par la production d'une attestation d'affiliation.

Les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et les personnes **titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de formation par alternance,** si la cotisation salariale représente plus de 10% de leur rémunération, dès lors qu'ils en font la demande, **les salariés devront obligatoirement acquitter d'une cotisation correspondante à leurs situations familiales, réelles.**

Les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et les personnes **titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de formation par alternance,** si la cotisation salariale représente plus de 10% de leur rémunération, dès lors qu'ils en font la demande, **les salariés devront obligatoirement acquitter d'une cotisation correspondante à leurs situations familiales, réelles.**

Les salariés ont l'obligation d'informer l'Entreprise de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les salariés peuvent être autorisés à cotiser au tarif « isolé » malgré leur situation familiale objective, dès lors qu'ils justifient annuellement et par écrit que leur(s) ayant(s) droit :

est (sont) déjà couvert(s), par ailleurs, par un régime obligatoire et familial ;

est (sont) couvert(s) par un dispositif relevant du décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale de leur personnel.

A défaut de fournir à l'Entreprise chaque année les justificatifs de cette couverture (attestation d'affiliation précise) avant le 1er février de chaque année, les salariés seront contraints d'acquitter la cotisation afférente à leur situation familiale objective.

Cas particulier des couples de salariés de l'Entreprise :

Lorsque les deux membres d'un couple travaillent dans l'Entreprise, il est possible que l'un d'entre eux seulement soit affilié en propre et acquitte la cotisation « famille ». L'autre membre du couple sera couvert en qualité d'ayant droit.



**Sud
Teleperformance
REJOIGNEZ
NOUS !**

SUDPTT 31 : 20, rue Paul Lambert
31023 Toulouse Tél: 05 62 14 05 10
Retrouvez l'actualité des centres d'appels :
<http://www.sudteleperformance.com/>

