

## ACCORD DE REGLEMENT DE LA SITUATION DES SALARIES « EX-TEHCITY »

### ENTRE :

La société Teleperformance France dont le siège social est situé 12-14 rue Sarah Bernhardt, 92600 Asnières Sur Seine, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 353 380 793, représentée par Madame Sylvie Quetel en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives des salariés :

- CFTD/F3C, représentée par Madame Françoise CALEMAR,
- CFE/CGC, représentée par Monsieur Jean – Paul LE,
- CFTC, représentée par Monsieur Félicien OKOYO,
- CGT, représentée par Monsieur Nicolas GALUSINSKI,
- SUD, représenté par Monsieur Issam ~~BAOUAFI~~, *Gaylen DUVAL*

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Préambule

*Mr*  
*Fe* *KM* *Olyf* *SY* *GD*

La société TechCity était une société du Groupe Teleperformance disposant de 4 sites en France : Orléans, Reims, Pantin, Villeneuve d'Ascq.

En 2008, il a été décidé de réorganiser le Groupe, en fusionnant l'ensemble des sociétés françaises dans le cadre d'une transmission universelle de patrimoine (TUP) à la société nouvelle Teleperformance France et en créant 4 nouvelles sociétés opérationnelles constituées sur une base régionale.

Dans le cadre de cette opération, prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2009, la société TechCity et ses salariés ont été repris au sein de trois des nouvelles filiales régionales : Teleperformance Centre Ouest, Teleperformance Centre Est, Teleperformance Nord Champagne.

Les conventions et accords collectifs applicables au sein des entités juridiques absorbées et notamment au sein de la société TechCity ont donc été mis en cause du fait de la fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2009 en application de l'article L 2261-14 du code du travail.

Une négociation s'est alors engagée au cours des 15 mois suivant la mise en cause avec les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES formée à compter du 21 janvier 2009 par la société Teleperformance France et ses 4 filiales opérationnelles ; cette négociation visait l'adaptation des dispositions conventionnelles nouvellement applicables ou l'élaboration de nouvelles dispositions harmonisées.

Plusieurs accords d'UES ont été conclus et notamment :

- un accord relatif à la mise en place d'un référentiel de classifications / fonctions en date du 8 avril 2010.
- un accord relatif à la rémunération en date du 8 avril 2010 également.

Durant la négociation portant sur la classification, le point du positionnement de la population des techniciens support de l'ancienne filiale TechCity a fait l'objet de nombreuses discussions.

Les propositions de la Direction visant à les intégrer au sein de la fonction conseiller client n'ayant pas été acceptées, il a été au final décidé de prévoir pour les techniciens de l'ex-filiale TechCity une situation leur étant propre.

Ainsi, dans l'accord Classifications du 8 avril 2010 des mesures spécifiques ont été prévues à la section 2.03 celles-ci disposant que les techniciens supports de l'ex-filiale TechCity *dont la date d'ancienneté est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2009 constituent un groupe fermé et bénéficient :*

- *du maintien de l'intitulé de leur fonction comme «Technicien-Conseil »*
- *du maintien des minima sociaux en vigueur au 31 décembre 2008 au sein de l'ex-filiale TechCity sachant que ceux-ci ne seront plus régularisés.*

Dans le cadre de l'accord Rémunération conclu également le 8 avril 2010, *les salariés transférés de l'ex-société TechCity au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et occupant, à cette date, une fonction de technicien se voient attribuer, à titre exceptionnel et dans une logique de périmètre fermé conservant ses propres règles d'évolution, un coefficient 135, 145, 155, 165 ou 175, correspondant à des coefficients spécifiquement créés.*

Il faut noter que les deux accords précités n'ont pas été mis en cause par la disparition de l'UES consécutive à la fusion intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et sont toujours en vigueur à la date du présent accord.

CU K7 OKF 54 Mr G.D

Un certain nombre de revendications sont apparues dans les années suivant la conclusion des accords Classifications et Rémunération au sein des équipes constituées des anciens salariés de la société Techcity, portant essentiellement sur l'absence de bénéfice pour les techniciens conseil des parcours professionnalisants mis en place par l'accord Classifications pour les Conseillers Clients ; absence jugée discriminatoire par les organisations syndicales porteuses des dites revendications et considérée comme fondée par la Direction en ce qu'elle reflétait le choix des parties à l'accord d'accorder alors un traitement spécifique, au demeurant plus favorable, aux Techniciens-Conseils.

S'y sont jointes des revendications propres aux Agents de maîtrise et des revendications relatives à la grille salariale retenue au moment de la fusion.

En juillet 2012, un mouvement de grève a été engagé à l'initiative de plusieurs organisations syndicales sur les centres précédemment centres Techcity (Reims, Villeneuve d'Ascq et Orléans).

Malgré plusieurs rencontres direction-organisations syndicales et une interruption temporaire du mouvement de grève, le conflit n'a pas trouvé d'issue au fond.

Le mouvement collectif d'arrêt de travail s'est donc poursuivi en 2013.

En mars 2013, un nouveau processus de négociation a été engagé et à l'issue des réunions des 4 avril, 18 juin, 26 juin, 16 juillet et 30 août 2013, il a été trouvé le présent accord.

## **ARTICLE 1. OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet :

- d'apporter une réponse de fond aux attentes des collaborateurs « ex-TechCity » autour d'une mesure centrale visant à offrir des perspectives d'évolution aux techniciens « ex-TechCity » et de mesures complémentaires
- et de mettre un terme aux conflits collectifs nés sur la base de ces attentes dans les centres Teleperformance « ex-Techcity ».

## **ARTICLE 2. PERIMETRE DE L'ACCORD**

Le présent accord visant, conformément à l'article 1, à apporter une solution aux revendications et aux conflits relatifs à la situation des « ex-TechCity », il s'applique exclusivement aux salariés qui ont été inscrits à l'effectif de la société TechCity avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et qui, au jour de la prise d'effet du présent accord :

- sont inscrits à l'effectif de l'entreprise dans les centres de Reims, Villeneuve d'Ascq et Orléans,
- occupent une fonction de Technicien ou, au sein de la production et des services Supports de la Production, une fonction relevant du statut agent de maîtrise ( sont visées les fonctions de Responsable d'équipe, d'animateur formation qualité, de chargé de production, de chargé de qualité process, formateur, responsable d'équipe chargé de production)
- et dont la situation n'a pas été modifiée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 par un avenant au contrat de travail faisant suite à une démarche de mobilité professionnelle au sein de l'entreprise.

### ARTICLE 3. DISPOSITIF D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES TECHNICIENS CONSEILS

1. Un parcours d'évolution professionnelle est créé au bénéfice des Techniciens Conseils inclus dans le périmètre de l'accord et qui constituent le groupe fermé défini par la section 2.03 de l'accord Classifications du 8 avril 2010.
2. L'évolution de la qualification s'appuie sur la grille existante (fixée par les accords Classification et Rémunération du 8 avril 2010) dans laquelle sont institués des jalons complémentaires, chacun correspondant à un coefficient spécifiquement créé - 155a, 165a, 175a - et complétant les jalons 155b, 165b et 175b correspondant eux-mêmes aux coefficients 155, 165 et 175.  
 Cette grille d'évolution professionnelle est applicable le premier jour du mois civil suivant la date de signature de l'accord.  
 A cette date les collaborateurs actuellement positionnés sur les coefficients 155, 165, et 175 seront positionnés sur les jalons équivalents, soit respectivement 155b, 165b, 175b, nouvelles appellations des coefficients de la grille.
3. Les critères de passage d'un coefficient de jalon à l'autre sont :
  - l'ancienneté dans le coefficient, celle-ci étant définie soit par une durée précisément fixée, soit par une durée minimale et une durée maximale
  - un entretien annuel (EDP) satisfaisant c'est-à-dire dont la cotation est égale ou supérieure à 2,5.
4. Condition liée à l'ancienneté dans le jalon

Grille actuelle	Grille avec jalons		
Coefficient	Coefficient	Salaire de base	
135	sans objet		
145	sans objet		
155	155a	1465,47	6 mois
	155b	1500,72	12 mois
165	165a	1562,60	12 mois
	165b	1624,47	12 mois
175	175a	1686,35	12 - 18 mois
	175b	1748,22	18 mois

Les périodes d'absences égales ou supérieures à 2 mois consécutifs ne sont pas comptabilisées au titre de l'ancienneté dans le jalon, sauf s'il s'agit d'absences au titre d'un congé maternité ou d'un accident de travail.

*[Handwritten signatures and initials: K17, 54, G.D.]*

5. Condition tenant à l'entretien annuel (EDP)

Dans le cas où l'entretien n'a pas été organisé ou n'a pas eu lieu du fait de l'entreprise, le critère de l'EDP satisfaisant est réputé rempli pour le changement de jalon.

Dans le cas où la cotation est inférieure à 2,5, le changement de jalon est repoussé au mois suivant le prochain EDP, si cet entretien a lieu dans au plus 6 mois.

Dans le cas où le prochain EDP doit avoir lieu dans plus de 6 mois, un entretien est organisé par les Ressources Humaines entre le responsable hiérarchique du salarié et le collaborateur pour faire un point sur l'évolution de la situation. A l'issue de cet entretien, la direction de centre décide s'il y a lieu de procéder au changement de coefficient ou d'attendre le prochain EDP. Cette décision doit intervenir au plus tard dans les 6 mois suivant la date initialement prévue pour le changement de jalon.

**ARTICLE 4. MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES TECHNICIENS CONSEILS**

1. Pour tenir compte de la durée sur laquelle se sont déroulées les dernières négociations, il est convenu que l'ancienneté dans le coefficient s'appréciera pour tous les techniciens conseils à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

2. Ainsi, sauf restrictions individuelles liées à l'application des critères définis à l'article 3 paragraphes 3 et suivants, les collaborateurs situés, antérieurement à la signature du présent accord, au coefficient 145 passeront au coefficient de jalon 155a à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, avec rattrapage de salaire à compter de cette date.

3. Les collaborateurs situés antérieurement à la signature du présent accord, aux coefficients 155 et 165, se retrouvant situés respectivement aux coefficients de jalons 155b et 165b, seront amenés à évoluer sur les coefficients 165a et 175a en 2014, sauf restrictions individuelles liées à l'application des critères définis à l'article 3 paragraphes 3 et suivants.

Il est néanmoins convenu qu'une partie de l'augmentation qu'entraînera leur changement de coefficient en 2014 – soit 25 euros bruts – sera versée aux techniciens concernés de manière anticipée à compter d'août 2013.

4. Conformément au tableau de l'article 3, l'évolution entre les coefficients de jalons 165b et 175a doit intervenir sur une période comprise entre 12 et 18 mois. Les parties au présent accord conviennent d'ores et déjà que les collaborateurs concernés par ce changement seront répartis selon 3 tiers en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise : les salariés du premier tiers (ceux ayant l'ancienneté la plus importante) verront leur coefficient évoluer à 12 mois d'ancienneté dans le coefficient 165b, le 2<sup>ème</sup> tiers à 15 mois et enfin le 3<sup>ème</sup> tiers à 18 mois d'ancienneté.

Il est néanmoins convenu que dans le cadre de la première mise en œuvre du présent accord (c'est-à-dire des premiers passages du coefficient de jalon 165b au coefficient de jalon 175a résultant de l'application de l'accord), le passage au coefficient 175a interviendra à 12 mois d'ancienneté ; soit au 1<sup>er</sup> janvier 2014, sauf restrictions individuelles liées à l'application des critères définis à l'article 3 paragraphes 3 et suivants.

5. Pour la première mise en œuvre, c'est-à-dire pour les changements de coefficients de jalons devant intervenir en 2013 (pour les coefficients 145) et en 2014 (pour les autres coefficients), les absences supérieures à 2 mois et inférieures à 12 mois ne seront pas déduites de l'ancienneté

dans le coefficient. De même pour cette première mise en œuvre, le critère de l'EDP ne sera pas pris en compte.

6. Sauf restrictions individuelles liées à la non-conformité aux critères définis à l'article 3, le passage au coefficient supérieur est appliqué par l'entreprise à compter du premier mois suivant l'ancienneté maximale définie.

## **ARTICLE 5. MESURES COMPLEMENTAIRES**

Afin d'apporter un traitement complet à la situation des salariés « ex-TechCity » et en contrepartie de la cessation à la date de signature du présent accord des conflits nés à l'occasion de cette situation, il a été convenu des mesures suivantes :

1. Le versement d'une prime exceptionnelle de 500 euros (montant pour un ETP) aux collaborateurs ex-TechCity occupant au sein de la production des fonctions relevant du statut agent de maîtrise et entrant dans le périmètre défini à l'article 2.
2. Le versement d'une prime exceptionnelle de 200 euros (montant pour un ETP) aux collaborateurs embauchés au sein de la société TechCity avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 sur la qualification de Chargé de clientèle (dans le cadre de l'activité V. Gast) qui constitue une population réduite.  
Cette mesure traduit la volonté de l'entreprise de traiter les problématiques soulevées pour la totalité du périmètre « ex-Techcity » à l'exclusion de tout autre.

Ces primes exceptionnelles seront versées au plus tard le mois suivant la mise en application de l'accord.

## **ARTICLE 6 : SUIVI DE L'ACCORD**

Il est institué une commission de suivi composée de deux membres par organisation syndicale signataire et de deux représentants de la direction de l'entreprise.

Cette commission sera réunie après chaque échéance d'ancienneté entraînant un changement de jalon pour une partie des collaborateurs « ex-Techcity ».

Les deux premières réunions devront ainsi avoir lieu en septembre 2014 et en mars 2015.

## **ARTICLE 7: DUREE- DEPOT- PUBLICITE**

L'accord sera notifié par l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de huit jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du Code du travail, sera adressé par l'entreprise en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social de l'entreprise, dont un exemplaire sera transmis par lettre recommandée avec une demande d'avis de réception et le second par voie électronique, et d'autre part du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes dont relève le siège social en un exemplaire par lettre recommandée avec une demande d'avis de réception.



Fait en 15 exemplaires originaux à Asnières sur Seine, le 26 décembre 2013

Pour la Société Téléperformance France :

Madame Sylvie Quetel en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines.

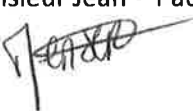


Pour les Organisations Syndicales représentatives des salariés :

Pour la CFDT-F3C, représentée par Madame Françoise CALEMAR,



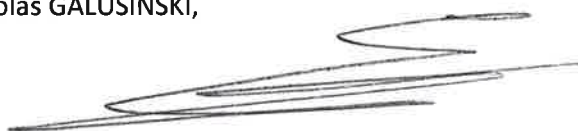
Pour la CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean - Paul LE,

P.O. 

Pour la CFTC, représentée par Monsieur Félicien OKOYO,



Pour la CGT, représentée par Monsieur Nicolas GALUSINSKI,



Pour SUD, représenté par Monsieur Issam ~~BAOUALI~~

Gaylor DUVAL



