

5 avril 2018



RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE : Allôôô... M. RIGAUDY ?? *

* Directeur Général délégué du
groupe Teleperformance

En 2017, le leader mondial des centres de contacts le groupe Teleperformance a nettement amélioré sa rentabilité, avec un **résultat opérationnel en hausse de 35,9% à 556 millions** d'euros.

Le **chiffre d'affaires** du groupe a **progressé de 9%** en 2017 pour atteindre **4,2 milliards** d'euros.

Le directoire a confirmé son plan stratégique et ses objectifs financiers pour la période 2018-2022, il veut continuer d'augmenter les dividendes pour les actionnaires, et les revenus de ses dirigeants

MAIS QU'EN EST-IL CHEZ TELEPERFORMANCE FRANCE ?

Des salaires qui sont gelés depuis près de 5 ans sauf pour certains nantis qui ont vu leurs rémunérations augmenter. Les objectifs de la direction France auraient été atteints pour leurs primes... Mais au fait, quel genre d'objectifs ? Aucune information précise à ce sujet... sauf que l'entreprise serait toujours selon eux aujourd'hui en grande difficulté.

Des **conditions de travail** qui posent **toujours autant de problèmes**. Malgré des déclarations d'intentions et un accord de méthode sur les risques psycho-sociaux, toujours **aucune remise en cause du modèle managérial**, source de tant de maux.

Des **perspectives d'évolution en berne**... C'est à l'image d'une **politique illisible de développement de l'entreprise**... en fait, tous les coups semblent permis pour faire des économies et surtout virer du « salarié » au seul service de l'enrichissement des actionnaires et des nantis de notre groupe.

Après un **premier cycle de négociations**, (les 30 janvier, 8 et 15 février) portant exclusivement sur un projet de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et son Congé de Mobilité en annexe, la direction de Teleperformance France a relancé **un mois après un nouveau cycle** de négociations. Cette fois-ci, **tous les sujets sont sur la table** en même temps : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, Rupture Conventionnelle Collective, Accord Intergénérationnel, Activité Partielle...

Il en va de l'avenir de tous les salariés : autant de ceux qui resteront dans l'entreprise que de celles et ceux qui aujourd'hui voudraient partir.

Une soudaine frénésie de négociations par laquelle la direction semble tenter de se raccrocher aux branches, sans jamais exposer la réalité de son projet pour l'entreprise demain, ni l'avenir qu'elle entend nous réserver.

Lors de la réunion du **15 Février, tous les syndicats représentatifs** ont parlé **d'une même voix** pour exiger :

* L'engagement écrit de l'arrêt des licenciements, dès aujourd'hui,

* Une indemnité supra légale de 3000 euros par années d'ancienneté dans le cadre des départs volontaires. (Indemnité départ volontaire, I.D.V).

Pendant plus de 15 jours, rien n'a filtré des intentions de la direction face à cette demande... Par contre, **certaines directions de centres** n'ont pas manqué de communiquer directement aux salariés, sur le mode « voilà ce que nous proposons, **si vous ne pouvez pas l'avoir ce sera la faute de vos syndicats.** »

Le 13 Mars, la direction revint finalement avec une nouvelle proposition : des **départs** toujours aussi **ciblés** sur **certaines fonctions** et **certaines centres**, des départs toujours formellement considérés comme volontaires, avec une indemnité supra légale de 1701 euros par mois plafonnée à 25 mois de salaire brut maximum tout compris. **Son engagement pour le maintien de l'emploi se limite**, lui, à donner le droit aux autres salariés, s'ils ont le malheur d'être licenciés pour d'autres motifs pendant la période de volontariat, de **saisir une « commission de suivi** » où siègeraient les syndicats signataires... Mais dans quel but au fait **s'ils sont déjà licenciés ?** Mystère...

Il faut savoir que la **direction n'a aucunement besoin de la signature des syndicats** pour mettre en place un tel plan de réorganisation entraînant des suppressions de postes.

Notre organisation syndicale, lors de ces négociations, a rappelé **que la mise en place d'un plan de départ volontaire** sur la base juridique d'un plan de sauvegarde de l'emploi **PDV/PSE correspond parfaitement au motif économique souligné** dans tous les documents présentés par la direction pour exposer sa volonté de réorganisation. Ce dispositif légal du PDV/PSE apporte également **plus de garanties aux salariés**, tel que le démontre le **tableau comparatif** ci-contre...

JUGEZ EN vous-mêmes !!!

Plan Départ Volontaire dans un Plan Sauvegarde de l'Emploi (P.D.V/P.S.E)	Rupture Conventionnelle Collective (R.C.C)
Motif économique,	Pas d'obligation d'un motif économique
Véritable Information-consultation du Comité Entreprise avec une expertise économique et sociale spécifique (3 mois)	Simple information du Comité d'Entreprise et accord d'entreprise majoritaire obligatoire,
Indemnités supra légales facultatives,	Indemnités supra légales obligatoires dans le cadre de l'accord,
Offre de formation en fonction des moyens de l'entreprise avec avis de l'inspection du travail,	Offre de formation au bon vouloir de l'employeur dans le cadre de l'accord,
Congé de reclassement au moins de 12 mois ou 15 mois,	Pas de congé de reclassement,
Antenne de reclassement	Pas d'antenne de reclassement,
Obligation de reclassement dans le groupe	Pas de reclassement dans le groupe,
Priorité de réembauchage,	Pas de priorité de réembauchage,
Offre de soutien à la création d'entreprise,	Offre de soutien à la création d'entreprise
Carence chômage : 75 jours max (selon la somme de l'indemnité supra légale) + durée Congés Payés + 8 jours.	Carence chômage : 150 jours max (selon la somme de l'indemnitésupra légale) + durée Congés Payés + 8 jours.

Inutile de rappeler que **nous soutenons l'action du Comité d'Entreprise** : le **droit d'alerte économique** initié en novembre, la **saisine de l'Inspection du Travail** en février dernier pour **faire reconnaître** l'existence d'un plan de sauvegarde de l'emploi **PSE déguisé** chez Teleperformance France lors des dernières années.

Nous **exigeons la fin** de cette « **attrition surnaturelle** » qui s'appuie sur des méthodes malheureusement bien rôdées par TP. La direction doit cesser d'utiliser les licenciements prétendument « disciplinaires » pour se débarasser des salariés 'en trop' ou pas assez 'performants'... Elle doit **arrêter d'utiliser les écoutes et le fichage** des salariés pour **appuyer des sanctions** disciplinaires.

A l'issue de la réunion du 13 mars, la DRH, Mme Quetel, qui nous avait promis un retour dès le 16 mars, a mis jusqu'au 30 mars pour répondre. **Ont-ils eu tant de mal à avoir le téléphone de M.Rigaudy**, grand argentier du Groupe ? Dans cette **version** de l'accord **du 30 mars**, la direction nous propose :

- Une indemnité de départ volontaire de 2200 euros par année d'ancienneté (*SUD* réclame 3000) ,
- Le plafonnement des indemnités de 30 mois au lieu de 25 mois sur la base du salaire brut (*SUD* demande la suppression de tout plafonnement) ,
- un Congé de mobilité de 7,9 ou 12 mois (*SUD* réclame un congé de reclassement de 12 à 15 mois) .

Toujours pas de documents nous permettant de comprendre **l'étendue réelle de leur projet**, surtout pour les salariés qui vont rester. Nous ne savons donc pas comment vont fonctionner certains centres ou certains services suite aux départs « volontaires » que veut provoquer Teleperformance.

Face à cette situation, la position de *SUD* est claire : nous sommes à un tournant dans la vie de l'entreprise. Nous tiendrons bon face à cette direction qui agit au mépris des intérêts de tous ses salariés.