

Après la Grippe A : Les Grippes Sou !

24 novembre 2009

Proposition Indécente de la direction pour le « Plan de Départ volontaire a durée illimité » !

Projet de la Direction :

Le point 3.5 de l'accord :

Il sera versé au salarié optant pour le départ volontaire une prime de départ volontaire s'ajoutant à l'indemnité conventionnelle de licenciement et dont le montant est défini comme suit :

- 2.000 € bruts pour les salariés ayant une ancienneté révolue de 0 à 2 ans à la date de signature de la convention de rupture amiable ;
- 3.000 € bruts pour les salariés ayant 3 ans à 4 ans d'ancienneté à la date de signature de la convention de rupture amiable ;
- 7.000 € bruts pour les salariés ayant entre 5 ans et 7 ans d'ancienneté à la date de signature de la convention de rupture amiable ;
- 8.000 € bruts pour les salariés ayant 8 ans d'ancienneté ou plus à la date de signature de la convention de rupture amiable ;

ARTICLE 4.- ENGAGEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES.

4.1. - Déclarent que le Plan de Sauvegarde de l'Emploi intégrant les mesures négociées dans le cadre du présent accord comprend des mesures en adéquation avec les moyens dont dispose le Groupe Teleperformance,

Commentaire de SUD :

Pour rappel lors des dernières propositions c'était 4000 € pour tous. Grâce à un tour de passe-passe dont seule la direction a le secret, on redivise l'enveloppe et on gagne à long terme de l'argent car beaucoup de nos collègues des autres centres que ceux d'île de France ont moins de 4 ans d'anciennetés.

De qui se moque la Direction, dans le rapport de l'expert Apex c'est plus de 300 M€ que le Groupe Téléperformance a comme fond de roulement.

4.3.- Renoncent d'un commun accord, sous réserve du respect des engagements pris par l'employeur dans le cadre du présent accord, à se prévaloir de tout non-respect de la procédure de convocation et de consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et CCE).

4.4.- Renoncent à toute instance et action sur la procédure d'information et de consultation relative au projet de redéploiement du dispositif de production de la Société Teleperformance Centre-Est, sur le contenu du Plan de départs volontaires, du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, sur les livre II et I présentés aux différentes instances CCE, CE et CHSCT, sous réserve de la parfaite et loyale exécution des engagements souscrits dans le présent accord,

ARTICLE 7.- DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application à l'issue des délais légaux.

La direction voudrait que les Organisations Syndicales se substituent aux représentants que les salariés ont élus, et passent par la même occasion outre leurs revendications.

Aucune action en justice ne pourrait plus être faite par les Organisation syndicales contre Téléperformance. Ainsi que les salariés qui acceptent le PDV, eux aussi ne pourront se retourner devant les tribunaux.

Pas de durée du présent accord ce qui permet à la direction de transplanter son PSE et PDV aux autres régions.

La direction a laissé jusqu'au 25 novembre aux Organisations Syndicales pour donner leur avis, et jusqu'au 2 décembre au CCE. La direction veut passer en force afin de pouvoir exporter son PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) et PDV (plan de départ volontaire) aux autres centres faisant partie de l'UES. Car le rapport d'expertise montre clairement que l'Ile de France est une région test pour la direction où elle compte déployer son plan (faire du offshore) avant de l'étendre à toute la France. Tout cela pour gagner encore plus d'argent !! Pour la direction tous les moyens sont bons, et c'est avec un mépris total, en se moquant du sort qu'elle réserve à ses salariés et à leur famille une fois que ceux ci ne feront plus partie de Téléperformance qu'elle essaye d'imposer son plan pour le seul intérêt des actionnaires.

***C'est maintenant que tous les centres de Téléperformance
doivent se mobiliser,
qu'ils soient à TP Centre Est, Ouest, Grand Sud ou Nord !***

