

La RCC à la sauce TP : beaucoup de zones d'ombres ... et une cotte mal taillée !



La RCC (Rupture Conventionnelle Collective) est une toute nouvelle disposition, issue des ordonnances Macron de l'automne 2017. Elle permet, aux entreprises qui ne sont pas confrontées à des difficultés économiques particulières, de mettre en place des projets collectifs de départs volontaires pour anticiper les transformations à venir, sans avoir à justifier légalement de « motifs économiques ».

Mais qu'en est-il chez Teleperformance France ?

La direction a convoqué une **première séance de négociation** ce mardi **30 janvier 2018**.

Alors que des activités SFR s'arrêtent dès janvier à Lyon et à Toulouse, puis subiront à Belfort une baisse importante dès le mois d'avril,

alors que Bouygues Telecom devrait s'arrêter à Montpellier fin avril, la production restant assurée à Laval par une majorité d'intérimaires,

Teleperformance présente sa volonté d'ouvrir des « départs volontaires », pour un nombre limité et très 'ciblé' de conseillers clients, mais aussi un nombre conséquent d'Agents de Maîtrise et Cadres.

Le plan envisagé se concentre ainsi sur certains services particuliers, les autres étant préservés. La direction a beau dire que le choix de partir appartiendrait 'au final' aux salariés, le ciblage des emplois concernés démontre qu'elle envisage bien un vrai projet de réorganisation, fondé d'abord sur une logique purement comptable... bien loin de l' « excellence opérationnelle » qu'ils continuent d'exiger de nous.

Le « périmètre » de l'ouverture au volontariat doit, selon eux, être très précis :

Ainsi, les services généraux pourraient voir partir plus de la moitié de leur effectif, les services informatiques des centres près de la moitié...

Parmi les encadrants de production et formation, sont évoqués 46 départs potentiels (18% du total) mais très ciblés sur certains centres : Montigny - Stephenson (80%), Montpellier (77%), Belfort (55%), Lyon (50%), Toulouse (16%).

Pour les conseillers, un nombre apparemment peu important (10%) mais tout de même 30% à Belfort, 19% à Lyon, 55% à Montpellier, 40% à Montigny-Stephenson... et pour ceux qui resteraient, toujours aucune assurance d'avoir assez de travail pour tout le monde.

De plus, dans la vision de la direction, les salariés seraient triés selon leur situation à l'instant T : les salariés en congé parental par ex. seraient exclus du volontariat... mais aussi, à Toulouse et à Lyon, ceux qui ne sont pas sur SFR !

La direction continue d'affirmer qu'elle veut '**maintenir tous les centres ouverts**'.
Mais **soyons sérieux** : comment les centres et les services touchés seront-ils viables
après une telle saignée ? **Aucune réponse crédible** à ce jour...

**En terme de mesures sociales proposées,
la direction a commencé à exposer sa vision des choses :**

à poste identique, certains salariés seraient exclus du droit de se porter volontaires :
- **tous les « inactifs »**, actuellement en Congé Parental, en Congé de Formation (Fongecif), voire
en maladie ne recevraient aucune information sur le Plan... **Pour nous, c'est inacceptable !**
- **les conseillers et R.E. qui ne sont pas sur l'activité identifiée « en difficulté »** (ici SFR).
TP dit toujours « vous faites tous le même métier », TP nous balade à sa guise d'une opération à
l'autre... et maintenant nos droits sociaux devraient être différents selon le donneur d'ordre !?!

Pour nous, c'est inacceptable !

Une fois un départ acté, deux dispositifs différents seraient accessibles :

--- si un.e salarié.e a déjà un projet professionnel, il.elle pourrait partir via
la "rupture conventionnelle collective",
avec 3 mois de salaire net, pour un
départ immédiat.

Vous n'êtes donc pas censés partir
ainsi pour vous inscrire directement au
chômage, mais pour intégrer un autre
emploi, une formation, vous lancer
dans une création d'activité, etc.

--- si un.e salarié.e n'a pas déjà développé
un projet professionnel, il.elle aurait accès
au "Congé de Mobilité" d'une durée de
5 mois, allongée à 7 mois si plus de 45 ans.

Pendant cette période, vous êtes
dispensé d'activité pour préparer votre
départ, en touchant 75% du salaire brut
de référence (moyenne des 12 derniers mois),
avec un minimum de 85% d'un SMIC brut.

Dans les deux cas, ils.elles toucheraient, en plus :

Les indemnités minimales de licenciement :

- pour les Employés et Agents de Maîtrise, les indemnités légales
1/4 du salaire brut par année d'ancienneté pour les dix premières années,
1/3 du salaire brut par année d'ancienneté pour années au delà de 10 ans.
- pour les Cadres, les indemnités définies par la convention collective.

+ une indemnité supralégale pour s'être porté.e volontaire :

2000 euros, si moins de 3 ans d'ancienneté,
3000 euros, de 3 à 4 ans d'ancienneté,
7000 euros, de 5 à 7 ans d'ancienneté,
10000 euros, pour 8 ans d'ancienneté ou plus.

La prochaine réunion de négociation est déjà convoquée le 8 février prochain

**TP veut faire vite ! Face à tous ces enjeux, vos militants *SUD* sont là
pour vous informer, mobiliser, construire ensemble nos revendications...**