

SALARIES EN COLERE ! ON N'VA PAS SE LAISSER FAIRE !

Alors que les syndicats abordent leur troisième séance de négociation avec la direction, le « projet d'accord » communiqué aux organisations syndicales ne traite aucun des problèmes créés par le Plan Social : la direction tente juste de les contourner !

RIEN ! Ils ne donnent RIEN ! Ils ne cèdent sur RIEN !

La seule proposition de la direction jusqu'ici, c'est d'accorder des « congés sans solde » ou quelques heures de recherche d'emploi (à justifier !) pour les seuls salariés des centres qu'ils ont décidé de condamner à une fermeture complète (Pantin, Rennes, Tours, Marseille).

Là où les sites doivent être regroupés (Lyon, Le Mans, Orléans, Toulouse), la direction tente d'empêcher par de multiples pressions les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHSCT), et les experts indépendants qui les assistent - de faire leur travail correctement. Les CHSCT sont pourtant là pour empêcher la dégradation de nos conditions de travail, mais ils s'en moquent.

Qu'importe le sort des salariés : un « collaborateur », c'est là pour subir... ou pour partir !

La seule perspective qu'ils offrent aux salariés, c'est la résignation

La seule chose qui compte pour Teleperformance, c'est d'obtenir l'avis final des CE le 23 décembre, c'est de lancer leur Plan la veille de Noël. Ils sont prêts à toutes les manœuvres, à toutes les manipulations, pour y arriver. Il ne faut pas les laisser faire !

Une audience aura lieu le 9 décembre au TGI – Palais de Justice de Paris : le juge des référés est saisi par le CE de Teleperformance Centre-Est qui demande la suspension par la Justice de ce projet de licenciements brutal, arbitraire et illégal !

La mise en oeuvre du PSE serait un « trouble manifestement illicite » : il est du devoir du juge de les arrêter !

Ils font semblant d'écouter, ils éludent toutes les questions gênantes, leur seul objectif est d'étouffer toute velléité de résistance, de trouver un moyen de passer en force avant que la Justice ne les rattrape !

Le maximum de salariés doit être présent à l'audience du 9 décembre

Rapprochez-vous de vos représentants syndicaux et de vos élus CE pour **organiser les voyages en car vers Paris**. Le juge doit voir qu'il n'est pas question que de quelques bouts de papier, de quelques arguties juridiques : **c'est bien la vie de centaines de salariés qui est en jeu !**

Chez ces-gens-là, Monsieur, on ne négocie pas... on « consulte » !

Ils prétendent vouloir « un accord » avec les syndicats, mais ils n'en ont pas besoin pour « améliorer » les mesures de leur plan social. La Loi prévoit clairement que l'entreprise doit faire évoluer son plan après une simple « concertation » avec les salariés et leurs élus CE et CCE.

En fait, ils espèrent juste un accord 'chèque en blanc' à brandir devant le Juge.

Et si cette combine ne marche pas, ils préparent déjà le terrain, pour revenir très vite vers les salariés, les médias, les politiques... en disant haut et fort :

« Moi, gentil patron, j'aurai bien aimé faire un effort, je vous aurai bien donné quelque aumône pour améliorer votre peine... mais c'est les méchants syndicats qui n'ont pas voulu ».

Quand on prétend – comme Monsieur Hannebicque - jouer aux « êtres humains », agir en « bon père de famille », on ne manipule pas les gens comme ça ! Ne laissez pas insulter votre intelligence !

Ils n'ont aucun respect ! Organisez-vous pour résister tous ensemble !



Si les négociations continuent, les revendications de SUD sont claires !

Tournez la page ==>

Mardi 23 novembre devait se tenir une nouvelle séance de « négociation ».

Frappés en plein cœur par l'annonce tragique du suicide d'un de nos collègues à Rennes, notre délégation a demandé l'ajournement de cette négociation. La direction - indécente - voulait pourtant tenir cette réunion, mais elle s'est vite retrouvée sans aucun « partenaire social » face à elle pour les écouter en cette journée de deuil et de consternation. Les négociations sont donc reportées aux lundi 29 et mardi 30 novembre.

Les revendications de SUD sont claires

Les indemnités légales sont fixées par la Loi à **seulement 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté**. La Loi est conçue pour les entreprises qui sont vraiment en difficulté, pas pour les PSE boursiers des groupes millionnaires.

Les indemnités légales de licenciement

SUD exige que l'indemnité légale soit être augmentée :

+ 500 € par année d'ancienneté

Tous les salariés doivent pouvoir bénéficier de la portabilité de la mutuelle pendant 18 mois, au lieu de 9

Teleperformance veut s'en sortir en donnant moins que dans le Plan de Départs Volontaires de début 2010. C'est un affront inadmissible, alors que dans ce nouveau PSE, les 2/3 des salariés subiraient un licenciement totalement contraint : ce seraient des victimes, pas des volontaires !

SUD exige donc :

Pour les salariés vraiment « volontaires »

c'est-à-dire ceux qui ont déjà trouvé un emploi pour 2011, un projet réel qui sera nécessairement validé par une 'commission de suivi' (c'est la Loi).

Une indemnité complémentaire de

20 000 €

+ 1000 € par année d'ancienneté

Indemnité majorée de 5000 € pour les '+ de 45 ans'

Le volontariat doit durer 45 jours... et pas 15 jours comme dans le projet de « fuite organisée » voulu par la direction.

Tous ces salariés « volontaires » doivent avoir accès au congé de reclassement s'ils échouent pendant la période d'essai de leur nouvel emploi, ou si leur embauche en CDD/intérim ne débouche pas sur un CDI.

C'est toujours Teleperformance qui est responsable, pas le salarié qui a pris un risque en tentant de 'rebondir'.

Pour les salariés qui subiront un licenciement contraint,

c'est-à-dire ceux qui seront licenciés de force, malgré la phase de « volontariat »... Ceux licenciés alors qu'ils ne sont pas « volontaires », et n'ont alors aucune solution d'emploi.

Une indemnité complémentaire de

25 000 €

+ 2000 € par année d'ancienneté

Indemnité majorée de 5000 € pour les '+ de 45 ans'

Tous ces salariés ont automatiquement accès au congé de reclassement.

Tant que le salarié n'a pas effectivement accédé à un emploi pérenne, qu'il n'a qu'une solution précaire-temporaire ou n'a pas encore 'passé' sa période d'essai, il peut réintégrer de plein droit le congé de reclassement.

Dans tous les cas :

Pour tous les salariés qui subissent la fermeture complète de leur centre,

la direction n'a rien fait pour trouver des solutions permettant d'éviter la fermeture. Elle a même méthodiquement programmé leur perte. SUD exige un dédommagement de

+ 5 000 €

Le Congé de reclassement

Il doit être accessible à tous les salariés :

- c'est un filet de sécurité pour les « volontaires » qui échoueraient à pérenniser leur solution d'emploi
- c'est incontournable pour tous les salariés licenciés d'office, qui ne doivent pas être jetés vers le chômage et la précarité, mais trouver une vraie solution pour leur avenir.

- Il doit avoir une durée de 18 mois,
- Il doit durer 24 mois pour les « + de 45 ans », les personnes socialement fragilisées et ceux qui ont besoin d'une formation diplômante ou qualifiante.
- Pendant le congé, le salarié doit toucher l'équivalent de 100% du salaire net annuel actuel à temps plein, et jamais moins que le SMIC
- **Toutes les formations nécessaires** et validées par un interlocuteur indépendant de l'entreprise doivent être prises en charge dans leur intégralité.

Tous les salariés qui mettront fin au congé de reclassement parce qu'ils ont trouvé une solution d'emploi pérenne doivent toucher l'indemnisation correspondant aux mois restants à payer. C'est un dû !