

Le 29 octobre, le Comité d'Établissement (CE) de Teleperformance Centre-Est a voté une résolution pour attaquer le Plan Social en Justice. Au-delà de l'opacité des affaires de Teleperformance entre la Tunisie, le Maroc et la France, ce PSE (Plan dit « de Sauvegarde de l'Emploi ») contient de nombreuses irrégularités au regard de la Loi. **Tant que ces irrégularités persistent, le CE demandera la suspension du Plan Social.**

Le mardi 9 novembre 2010 : la direction procède à l'ouverture des négociations. Comme l'année dernière, Teleperformance croit s'en tirer à bon compte en négociant avec les organisations syndicales un « accord de méthode » qui l'aiderait à couvrir ces irrégularités derrière un vernis de dialogue social. **Jusqu'ici, aucune des remarques sur le bien-fondé et la légalité du Plan, qu'elles émanent de l'Inspection du Travail, d'Apex l'expert du CCE ou bien des syndicats, n'ont été prises en compte...**

Qu'y aurait-il à attendre de telles négociations ? Teleperformance compte prendre tout le monde de vitesse, en demandant dès mi-décembre l'avis du Comité Central d'Entreprise (CCE) national, pour avoir le « top départ » permettant de lancer son Plan dès Noël dans la plus grande confusion :



- Avec un premier mois d'une pseudo-« ouverture au volontariat » (15 jours pour le dépôt des candidatures + 15 jours pour les commissions de validation des dossiers). Une obscure « bourse aux échanges » serait mise en place pour contourner les dispositions légales...
- les lettres de licenciements contraints partiraient alors dès le 15 janvier, pour tous ceux qui n'auraient pas devancé l'appel en se portant « volontaires ».
- la direction a institué une « prime de retour rapide à l'emploi » : ceux qui trouveraient un job dans les 2 mois qui suivent le licenciement toucheraient une indemnité plus importante. **Ce système est inacceptable, c'est une incitation à sauter sur le premier boulot qui se présente**, même précaire (6 mois en CCD / Interim) et moins bien payé, juste pour espérer avoir une indemnité un peu plus conséquente.

Et ils osent dire qu'ils nous proposent ainsi un traitement plus « digne » en favorisant un reclassement effectif, « avec cette **prime à la fuite rapide** »... Ils osent nous faire la morale disant que le Plan social « ce n'est pas le Loto !! ». Qu'ils cessent ces provocations !

Pour pouvoir tenir ce calendrier « idéal », la direction fait pression quotidiennement sur les CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et les experts qu'ils ont missionné pour évaluer l'impact du projet sur les conditions de travail. Toutes les manœuvres sont bonnes pour eux, juste pour gagner 2 à 3 semaines. C'est qu'ils veulent frapper vite !

Si aucun geste significatif n'est fait par la direction immédiatement dès le 9 novembre, s'ils continuent de jouer au chat et à la souris, il sera alors clair qu'ils utilisent ces négociations juste pour temporiser et endormir les gens : ils ont déjà préparé une offensive éclair pour tout boucler au plus vite.

Nos « gentils-patrons » vont essayer de mettre en avant le « volontariat », pour faire passer la pilule. Mais dans leur plan, parmi les 700 emplois menacés, plus de 400 salariés sont voués à être licenciés de toutes façons ! Pour eux, le « volontariat » ne veut rien dire, sauf si TP révisé la structure de leur Plan, ce que la direction refuse.

Pour la défense des salariés, le devoir du CE de Teleperformance-Centre-Est était de demander la suspension de ce Plan illégal en référé : le CE l'a voté le 29 octobre, une audience aura lieu bientôt !

SUD est clair sur ses revendications :

- Tous les salariés qui seront licenciés doivent avoir droit à une indemnité supra-légale importante pour les années de travail qu'ils ont passées à engraisser cette entreprise !
- En plus, les salariés qui n'ont d'autre choix que d'être licenciés doivent toucher une indemnité complémentaire pour le préjudice subi. Teleperformance les jette vers la précarité et le chômage en période de crise, et ils prétendent qu'ils n'auraient pas à le payer !?! ça ne va pas se passer comme ça !
- Dans tous les cas, le congé de reclassement doit être largement revu à la hausse : le projet actuel est inférieur au congé dont ont bénéficié les collègues partis en début d'année avec le PDV, à la fois en durée (7 mois) et en indemnisation (65% du brut), le congé de reclassement doit être ouvert pendant plus d'un an, et être rémunéré à 100% du salaire net annuel.
- Les personnes qui ont « tenté leur chance » dans un nouveau boulot ne doivent pas se retrouver sans filet de sécurité, car TP reste responsable de la situation : ils doivent avoir le droit de réintégrer le congé de reclassement en cas de fin de période d'essai ou à la fin d'un emploi précaire s'il ne débouche pas sur un CDI.

Quand on connaît les moyens du Groupe Teleperformance, il ne tient qu'à eux de revoir leur Plan de destructions d'emplois arbitraire : ils ont largement les moyens de supprimer moins d'emplois, ils doivent payer pour tous ceux qu'ils veulent jeter dehors !

Face à ces patrons-voyous :

Mobilisons nous le 9 novembre !

Pour la Justice, pour notre dignité, pour nos droits ...

Le mois de novembre va être décisif ! Donnons-nous les moyens de changer la donne !