

POSITIONS ET PROPOSITIONS DU SYNDICAT SUD dans le cadre des négociations autour du PSE de Teleperformance Centre-Est

----- Résumé de la position et des propositions SUD -----

Le syndicat SUD conteste toujours avec autant de force le Plan Social que la Direction de Teleperformance veut imposer aux salariés d'Ile de France et de Lyon depuis plusieurs mois. Ce projet est selon nous **totalemment injustifié économiquement**, tant dans ses **motivations** que par ses **conséquences**.

Les deux textes présentés sont très loin d'être à la hauteur des demandes transmises par l'ensemble des organisations syndicales, il s'agit de textes qui **proposent un cadre nouveau**, et qui méritent par conséquent d'être de nouveau sérieusement discutés.

Comme nous vous l'avons indiqué dès le 25 novembre dernier, **nous vous demandons donc la poursuite de ces négociations**, car l'avenir des salariés mérite la tenue de **négociations loyales et sincères**. La convocation des instances CE et CCE, et l'utilisation de ce cadre pour continuer la négociation et la modification des textes est à cet égard symptomatique.

Conscient de ses responsabilités de syndicat représentatif, et de son devoir de porter la voix des salariés mobilisés depuis le mois de Juillet, le **syndicat SUD a accepté de venir à la table des négociations**.

Ce n'est que sous la pression conjointe des **salariés** et de la **Justice** que la **direction de Teleperformance** a finalement **sollicité les organisations syndicales afin de trouver une solution**, et nous savons bien que la Direction a besoin de trouver une issue à la crise sociale qu'elle a provoquée par son entêtement à imposer un projet destructeur. C'est pourquoi, SUD tient à vous faire part des solutions qui rendraient acceptable l'évolution de la situation.

- 1) **La seule solution** qui pourrait constituer une **véritable sortie de crise** : la mise en place d'un **véritable Plan de Départs Volontaires**, ce qui **implique** l'annulation de tout départ contraint donc **l'annulation du cadre du PSE actuel**.

La **demande** d'un Plan de **Départs Volontaires** a effectivement été **transmise par de nombreuses organisations syndicales**, car il correspond à une demande de **certain salariés** qui souhaitent quitter cette entreprise, dégoûtés de la manière dont celle-ci les a traités. Or, dans vos projets, **vous détournez totalement cette demande** émise par les syndicats, puisque **vous maintenez** le projet de sauvegarde de la compétitivité et de relocalisation des activités, avec **tous les départs contraints** qu'il suppose. Nous demandons donc :

- a) **L'annulation du PSE actuel**, pour **l'annulation de tous les départs contraints**.
 - b) La présentation d'un **Plan de Départs Volontaires** sur les bassins d'emploi Ile de France et de Lyon, ouvert à tous les salariés. Ces **départs volontaires** doivent être nécessairement **moins nombreux que l'ensemble des départs** totaux résultant des deux projets d'accords **proposés**.
 - c) Selon les effectifs qui se sont portés volontaires et donc la répartition des salariés qui ont fait le choix de ne pas perdre leur emploi au sein des différents centres : le **maintien des activités pérennes** et la mise en œuvre de Plans d'**optimisation des locaux** de l'entreprise qui a pour but de permettre à l'ensemble des salariés (notamment d'Ile de France) d'accéder à des solutions leur **offrant la possibilité de diminuer leur temps de transport**.
- 2) Les points incontournables à aborder dans le cadre de la poursuite des négociations sur la base des textes présentés par la direction.

Il faut **distinguer clairement**, et aborder totalement séparément les **trois types de mesures**, qui relèvent de **logiques** strictement **différentes**. Le salaire de référence de toutes ces mesures doit être le salaire net annuel.

- a) des **mesures de reclassement** qui doivent être **accessibles à tous**, quel que soit le type de **départ, volontaire ou contraint**.
- b) Les **départs volontaires** doivent donner lieu à une **indemnité spécifique**, qui correspond à la situation des salariés qui se portent **réellement « volontaires »**. Cette indemnité spécifique doit être séparée en deux parties : une **partie fixe** identique **pour tous de 25000 euros**, et une partie complémentaire liée à l'ancienneté. La prise en compte de l'ancienneté ne doit pas se faire par « tranches », mais par la prise en compte du nombre de mois d'ancienneté du salarié dans l'entreprise.
- c) Les **départs contraints** doivent donner lieu à une **indemnité** permettant le **dédommagement du préjudice** dû à la perte d'emploi subie par le salarié. SUD réclame une indemnité fixe de **60000 euros** pour tous les départs contraints.

Le syndicat SUD conteste toujours avec autant de force le Plan Social que la Direction de Teleperformance veut imposer aux salariés d'Ile de France et de Lyon depuis plusieurs mois.

Ce projet est selon nous **totalemment injustifié économiquement**, tant dans ses **motivations** que par ses **conséquences**.

A court terme, il s'agit d'un projet qui permet à l'entreprise de procéder : au démantèlement des activités Orange d'Ile de France, à des suppressions massives de nombreux postes-clé de l'encadrement en Ile de France et à Lyon, à des fermetures arbitraires de services à haute valeur ajoutée pour l'entreprise.

A moyen terme, ce projet **met en péril toutes les activités** de Teleperformance au sein du bassin d'emploi **Ile de France**.

De plus, il s'agit aujourd'hui d'un **projet** – même pour vous - **largement « périmé »**, car il n'a plus la raison d'être qu'il pouvait avoir lorsque vous l'avez initié en juin dernier, et ne prend pas réellement en compte l'évolution économique et sociale de l'entreprise (ce qui aurait nécessité autre chose que l'insertion de deux pages d'actualisation des chiffres).

Selon nous, **ce PSE a été conçu** par la direction **pour permettre** – au courant de l'été 2009 – le **démantèlement des activités Orange d'Ile de France** avant la phase critique de renégociation du contrat entre Orange et Teleperformance France. Suite à la suspension de ce projet - ordonnée par la Justice saisie par le CE de la société Teleperformance Centre-Est, appuyé par 4 organisations syndicales - cette **motivation n'est plus vraiment d'actualité** pour l'entreprise, puisque la phase finale de cette renégociation du contrat Orange est bientôt terminée, aboutissant – nous n'en doutons pas - à un **nouveau contrat entre Orange et Teleperformance** France fixant de nouvelles modalités applicables dès **le 1^{er} Janvier 2010**. Et vous n'avez pas réussi à fermer les centres de Pantin et Montigny-le-Bretonneux qui assuraient ces activités Orange avant la fin de l'année 2009.

De plus, plusieurs **données économiques nouvelles** n'ont **pas été prises en compte** dans le projet réinitié en octobre : non seulement la cessation du contrat TPH, suite à laquelle vous nous présentez un second projet qui entraîne l'accroissement du nombre total des suppressions d'emplois, mais aussi la cessation des activités La Redoute à Lyon Vaise et Netgear / Motorola à Pantin, par exemple.

A moyen terme, ce PSE a pour conséquence la conservation d'un seul centre de contacts dans le bassin Ile de France, le **centre de Guyancourt**. Vous y prévoyez de telles coupes sombres dans les fonctions d'encadrement – tant opérationnel que fonctionnel - que ce centre **deviendra rapidement « économiquement non viable »** puisque vous n'entendez pas changer les caractéristiques spécifiques des multiples prestations qui y sont assurées. Les salariés qui seraient regroupés ainsi à Guyancourt subiraient des **conditions de travail très difficiles** et le centre sera mis dans l'incapacité de rendre la qualité de service attendue par les clients de Teleperformance. On est très loin de l'« excellence opérationnelle ».

Dans le bassin d'emploi lyonnais, la **nécessité** selon vous de **supprimer de nombreux postes d'encadrants n'est que la conséquence** de votre politique d'**utilisation massive** et continue d'**employés précaires**. La cessation d'activité EDF entraîne le délestage – naturel selon vous - de la main d'œuvre intérimaire, et c'est ce délestage qui nécessiterait - par contrecoup - de se débarrasser des personnes qui les ont encadrés. C'est aussi le cas pour le centre de Guyancourt : **vous faites payer aux uns la précarité que vous avez imposée aux autres**, pendant toutes ces années.

Vous justifiez le démantèlement des activités d'Ile de France aujourd'hui par la baisse du nombre d'emplois constatée lors des années précédentes dans cette région. Cette baisse d'emploi, vous l'avez vous-même largement provoquée par les **mobilités forcées** que vous avez **imposées aux salariés**. Méthode éprouvée apparemment, puisque **vous** entendez la mettre en œuvre aujourd'hui à plus grande échelle, **dans le cadre de ce PSE** (mobilités vers Villeneuve d'Ascq et Orléans, mobilités au sein de l'Ile de France) mais **aussi des autres restructurations en cours** (Toulouse, Orléans, Bordeaux...) et sans doute **à venir**, car l'entreprise dispose de nombreux autres bassins d'emploi « multi-sites » (Le Mans, Villeneuve d'Ascq...)

Vous n'osez plus aujourd'hui invoquer la volonté du client **Orange** dans une décision dont vous êtes les seuls responsables, tout simplement car ce client vous a clairement spécifié qu'il **ne compte pas porter la responsabilité** du sort que vous voulez imposer aux salariés de Teleperformance. La volonté obscure de la « **main invisible du marché** » reste une **excuse facile** pour **vous décharger de vos responsabilités** réelles. **Ce n'est pas aux salariés** qui se sont accrochés pendant des années chez Teleperformance, ou à ceux issus des entreprises que vous avez absorbées (qui avaient souvent d'autres pratiques sociales), **de payer la politique de Teleperformance**.

Vous n'avez aucunement réussi à prouver la nécessité économique de ce PSE pour la sauvegarde de la compétitivité de **l'offre de Teleperformance sur le marché français** – dont les prestations sont assurées par **8000 salariés en France** et **4000 en Tunisie**.

Pendant **toute la décennie 2000**, les contrats signés avec les **opérateurs Internet** par la société Teleperformance France ont subi une **délocalisation** – certes progressive mais **totale - en Tunisie**. Les partenaires sociaux n'ont pas à cautionner votre nouveau projet qui organise la reproduction de cette politique de destruction massive d'emplois à

l'échelle de l'ensemble sociétés absorbées par la nouvelle UES Teleperformance France. Un projet qui invoque des justifications économiques fallacieuses (donc forcément insuffisantes). Un **projet actuel** dont le bénéfice le plus évident en terme de « sauvegarde de la compétitivité » sur le marché français est d'assurer la **profitabilité maximale** de l'entité économique **Franco-Tunisienne**, profitabilité organisée avant tout **pour assurer les bénéfices du Groupe** Teleperformance qui tire parti des forts différentiels de salaires et de l'existence de paradis fiscaux sur le sol européen.

Ce projet est le signe d'un profond mépris de la direction à l'égard de l'ensemble des salariés, un mépris d'autant plus insupportable dans une **société de service** dont **les salariés**, par la qualité de leur travail et les compétences qu'ils ont développées pendant des années, **constituent le capital le plus précieux**.

Ce projet est le signe d'un **profond mépris de leur vie et de leur avenir**. Ces salariés ont apporté une contribution essentielle le développement de l'offre de Teleperformance sur le marché français, essentiel depuis 30 ans à l'accroissement de la richesse du Groupe, base de son fort développement à l'international.

Pour toutes ces raisons, le syndicat SUD entend toujours s'opposer à la mise en œuvre de ce projet, et vous informe qu'il est disposé à le faire *par tous les moyens nécessaires*.

Cependant, **conscient de ses responsabilités de syndicat représentatif**, et de son devoir de porter la voix des salariés mobilisés depuis le mois de Juillet, le **syndicat SUD a accepté de venir à la table des négociations**. Une forte concession de notre part, car vous n'avez rien fait pour créer les conditions d'un « climat apaisé ». Vous n'avez pas même daigné geler les restructurations et fermetures de centres, même pour le temps des négociations.

L'avenir de centaines de salariés est en jeu, nous ne pouvons quitter la table et vous voir encore plonger nos collègues dans le désespoir et face aux angoisses suscitées par ce projet. **Ce n'est que sous la pression** conjointe des **salariés** et de la **Justice** que la **direction de Teleperformance** a finalement **sollicité les organisations syndicales afin de trouver une solution**, et nous savons bien que la Direction a besoin de trouver une issue à la crise sociale qu'elle a provoquée par son entêtement à imposer un projet destructeur.

Vous nous présentez dans l'après-midi du 23 novembre à 16h30 deux projets de textes qui – selon vous – devraient être de nature à permettre une issue honorable. Vous nous avez demandé de nous positionner en moins de 48 heures, avant le 25 novembre à 19h, sans donc laisser réellement le temps de consulter ni nos juristes, ni les salariés concernés, sur le texte et le fond de ces projets.

Les deux textes présentés sont très loin d'être à la hauteur des demandes transmises par l'ensemble des organisations syndicales, il s'agit de textes qui **proposent un cadre nouveau**, et qui méritent par conséquent d'être de nouveau sérieusement discutés.

Nous vous demandons donc la **poursuite de ces négociations**, car l'avenir des salariés mérite la tenue de **négociations loyales et sincères**.

A ce titre, nous déplorons que vous ayez déjà procédé à la convocation des instances représentatives du personnel CE et CCE, en appliquant certaines modalités de ces nouveaux textes d'accords alors qu'ils venaient à peine d'être envoyés, alors qu'ils sont en cours de discussion. Nous comprenons bien pourquoi Teleperformance souhaite aller vite aujourd'hui, mais il s'agit là d'une manœuvre inacceptable. Le fait que des remarques aient été émises au nom des syndicats dans le cadre de la séance du CCE du 2 décembre est bien la preuve que les textes actuels ne peuvent être considérés comme des textes aboutis.

De même, la parution et la diffusion massive auprès des salariés - dès le lundi 23 novembre au matin - d'une note d'information de 2 pages avant même que le texte des accords eux-mêmes ait été transmis aux organisations syndicales nous apparaît comme une manœuvre préjudiciable à la qualité de la négociation.

Si vous entendez juste mettre en place de nouvelles sommes d'incitations au départ sans changer le dispositif initial, vous n'avez aucunement besoin d'un accord signé par les partenaires sociaux. Il ne tient qu'à vous de rendre réelles ces enveloppes alléchantes que vous avez d'ores et déjà fait miroiter aux salariés.

Dans le cadre de la poursuite des négociations qui semblent indispensables, **voici** donc les **positions du syndicat SUD** face à ces projets – *telles que nous pouvons vous les transmettre aujourd'hui*.

- 1) La seule solution qui pourrait constituer une véritable sortie de crise : la mise en place d'un véritable Plan de Départs Volontaires, ce qui implique l'annulation de tout départ contraint donc l'annulation du cadre du PSE actuel.
- 2) Les points incontournables à aborder dans le cadre des discussions sur les textes présentés par la direction.

1) la mise en place d'un véritable « Plan de Départs Volontaires » implique nécessairement l'annulation du PSE

La **demande** d'un Plan de **Départs Volontaires** a effectivement été **transmise par de nombreuses organisations syndicales**, car il correspond à une demande de **certains salariés** qui souhaitent quitter cette entreprise, dégoûtés de la manière dont celle-ci les a traités, mais aussi malheureusement face à ce qu'ils perçoivent de leur avenir dans l'entreprise, du fait de la remise en cause de tous les acquis sociaux et de l'état d'avancement déplorable des négociations en cours sur les futurs accords de substitution.

Or, dans vos projets, **vous détournez totalement cette demande** émise par les syndicats, puisque **vous maintenez** le projet de sauvegarde de la compétitivité et de relocalisation des activités, avec **tous les départs contraints** qu'il suppose.

Un Plan de **Départs Volontaires** est une mesure qui permet à l'entreprise de se débarrasser d'une partie de sa masse salariale, tout en offrant la possibilité **aux individus** travaillant dans l'entreprise de faire le **libre choix de partir ou de rester**.

Or, **en maintenant votre projet de PSE**, ce **choix** est **totalement fictif**.

74% des salariés concernés feraient ce pseudo-« **choix** » **sous la menace** d'une lettre de mutation en province ou d'une suppression totale de leur poste ou service. Dans le bassin **Ile de France**, cela concerne **80% des salariés** concernés, et près de la **moitié des AM-cadres** touchés.

Le Plan de Départs Volontaires (**PDV**) est prévu **par la loi** pour permettre d'**éviter des licenciements contraints**, comme une mesure d'anticipation permettant d'éviter un PSE. Le Plan de Départs Volontaires n'est pas fait pour permettre de masquer la réalité que vous continuez de vouloir imposer : un démantèlement massif et ciblé de certaines activités, l'utilisation des mobilités forcées pour pousser les gens au départ, la mort programmée de l'activité de centres d'appels de Teleperformance au sein du bassin Ile de France.

Vous essayez aujourd'hui de créer un « appel d'air » par un PDV qui serait perçu comme un « effet d'aubaine » par de nombreux salariés, notamment des employés qui jusqu'ici n'étaient pas menacés d'une suppression d'emploi, tout en maintenant l'ensemble du dispositif organisant les départs contraints. Une manœuvre douteuse et inacceptable.

Pire, en ajoutant un second projet de PDV, **vous augmentez** considérablement **le nombre total d'emplois supprimés**.

Selon nous, **aucun syndicat ne doit accepter** ce type de manœuvre, car **nous sommes tous là pour œuvrer à l'intérêt général des salariés** et pour permettre le **maintien de l'emploi** en France.

Pour rappel, nous n'avons obtenu **aucune garantie** de votre part que les « relocalisations » d'activités se concrétiseront par des **recrutements effectifs de salariés à Villeneuve d'Ascq et Orléans** pour remplacer les postes vacants **suite aux refus de mobilité**. Nous savons bien que l'emploi de main d'œuvre précaire sur ces activités ne serait qu'un moyen pour permettre avec une certaine discrétion le basculement progressif des appels vers les centres délocalisés en Off-Shore.

Un Plan de Départs Volontaires est bien une idée qui a été avancée par les syndicats pour permettre de remplir un objectif simple : **seuls les salariés réellement volontaires doivent partir, les autres** personnes qui ne sont pas portées volontaires au départ **doivent pouvoir conserver leur emploi**.

De plus, nous savons tous que **le Groupe dispose largement des moyens** – aussi bien techniques que financiers - **de pérenniser leurs activités**, même sur d'autres centres, et de leur assurer la conservation de leurs métiers actuels.

Or le dispositif prévu ne leur permet pas de le faire : les lettres de mobilité et les suppressions de poste étant maintenus, la **possibilité de « permutation »** resterait **concrètement limitée aux agents de maîtrise et cadres, comme dans le cadre du PSE** présenté en octobre.

Car pour les autres se verront pour la plupart proposer un changement de métier totalement subi. De plus, ces changements de métiers et leur **accès au dispositif de reclassement interne** se fera de manière **très complexe et aléatoire**, du fait des décalages entre les dates auxquelles les uns et les autres recevront leur affectations et pourront faire valoir leur choix.

La mise en œuvre de véritables « départs volontaires » ne peut donc se faire qu'en annulant le dispositif du PSE actuel.

La **solution proposée par SUD** est donc la suivante :

- a) **L'annulation du PSE actuel**, pour **l'annulation de tous les départs contraints**.
- b) La présentation d'un **Plan de Départs Volontaires** sur les bassins d'emploi Ile de France et de Lyon, ouverts à tous les salariés. Ces **départs** volontaires doivent être nécessairement **moins nombreux que l'ensemble des départs** totaux résultant des deux projets d'accords **proposés**.
⇒ ces départs permettraient tout de même à l'entreprise de remplir le premier objectif qu'elle s'est fixé : la **réduction de la masse salariale**, mais en proposant une méthode digne, **sur la seule base d'un réel volontariat**.
- c) **Selon** les effectifs qui se sont portés volontaires et donc **la répartition des salariés** qui ont **fait le choix de ne pas perdre leur emploi** au sein des différents centres :
⇒ L'entreprise aura peut-être alors à « optimiser » les charges liées aux **coûts de l'immobilier**, mais cette problématique pourra alors être abordée de manière **totale distincte** de l'allègement **de la masse salariale**.
⇒ La situation ainsi créée - suite aux départs des seuls volontaires - doit aussi permettre d'**offrir des opportunités nouvelles** pour les salariés de conserver leur emploi et même d'améliorer leur vie quotidienne domiciliés en région parisienne en leur proposant des solutions pour **raccourcir leur temps de transport**.

Dans un second temps, après la mise en place d'un PDS, il pourrait donc y avoir une mise en œuvre de **projets distincts**. Ces nouveaux projets devront bien sûr donner lieu à la mise en place de **mesures d'accompagnement** spécifiques négociées sous la forme d'**accords d'entreprise** au sein de la société Teleperformance **Centre-Est**.

La fermeture d'un site dans ce cadre ne devra être envisagée uniquement après avoir fait appel au volontariat pour proposer aux salariés une solution leur permettant de raccourcir leur temps de transport. Cette solution permettrait ainsi à Teleperformance de mieux répartir les effectifs au sein de l'Ile de France. **Aucune fermeture de site** ne devra être **envisagée si un appel au volontariat des salariés** pour recueillir leur **souhait de changer de site** d'affectation pour diminuer leur temps de transport **n'a pas été effectué**.

Il s'agit là de propositions largement raisonnables, et **SUD demande** à la Direction et aux organisations syndicales **de les étudier avec tout le sérieux nécessaire**. Ce qui n'est pas raisonnable, c'est de camoufler les départs contraints derrière des départs volontaires, sans en annuler la menace. C'est pourquoi de vrais départs volontaires impliquent nécessairement l'annulation du projet de PSE actuel.

C'est aussi une solution qui permettrait de garantir le maintien des activités en Ile de France, un maintien qui peut parfaitement être justifié économiquement. Ce d'autant plus que – à partir du 1^{er} janvier 2010 - les données économiques du nouveau contrat Orange seront établies. **Le maintien de l'activité** ne peut se faire **en Ile de France** que s'il repose sur la **persistance de contrats pérennes** produits dans cette région, et pas sur la seule continuation de petits contrats, souvent de courte durée, qui sont les seuls que vous semblez envisager jusqu'ici pour fournir du travail aux salariés travaillant en Ile de France.

Nous vous invitons à étudier cette proposition avec tout le sérieux nécessaire, et à fournir avec loyauté aux instances représentatives concernées les informations nécessaires à la compréhension et à l'accompagnement de ces projets.

Nous savons que le **Groupe dispose de tous les moyens nécessaires pour envisager la mise en œuvre de ce type de solution**, aussi bien pour fournir aux volontaires des mesures d'accompagnement dignes de ce nom que pour réorganiser les activités de manière raisonné et humaine.

C'est à l'entreprise de choisir aujourd'hui si elle entend réellement être « socialement responsable ». **Seul un dispositif de ce type lui permettrait de réellement envisager de pouvoir commencer à redorer son blason**. Ce ne serait que le signe d'un commencement, cela ne suffira pas à vous refaire une virginité : pour être à la hauteur des ambitions de « nouveau social » que vous affichez après la fusion, l'entreprise devra bien sûr proposer à l'ensemble des salariés de l'UES de réelles avancées sociales dans le cadre des accords de substitution, arrêter sa déplorable politique des ressources humaines de pressions et de sanctions arbitraires au sein des centres, et accepter un rattrapage conséquent des salaires pour faire face à la forte érosion de pouvoir d'achat que les salariés subissent depuis des années.

Seule une telle proposition serait réellement respectueuse de la demande telle qu'elle a été émise par les organisations syndicales : la mise en place d'un Plan de Départs Volontaires.

2) Dans le cadre des projets présentés par la direction actuellement, qui n'impliquent pas la remise en cause du PSE, il convient de **revoir point par point les différentes parties du dispositif**, pour que celles-ci permettent un réel reclassement des salariés licenciés, et **prennent en compte le caractère réellement volontaire ou contraint des départs** des différents salariés :

Tout d'abord, puisque le texte des accords que vous proposez porte uniquement sur les bassins Ile de France et Lyon, **nous demandons la stricte application de l'accord UES** qui prévoit dans son **article 8.2** : « **des accords propres à la société**, à un bassin d'emploi ou à un centre pourront également être conclus au niveau de la société. Toutefois ces accords devront porter sur **des matières spécifiques à cette société, ce bassin d'emploi** ou ce centre ». Les accords tels que vous nous les avez transmis entrent donc dans ce cadre défini à l'unanimité par les syndicats représentatifs au sein de l'UES et par la Direction de l'UES Teleperformance France dans l'accord instituant l'UES signé le 21 janvier dernier.

Les accords que vous proposez aujourd'hui **ne peuvent donc pas être signés en l'état**, puisque **ce sont des accords spécifiques à la société Teleperformance Centre-Est** et ne devraient être les signés que dans ce cadre.

Il est anormal en effet que ce texte – lié à la situation particulière que vous avez créée au sein de la société Teleperformance Centre-Est – puisse servir de cadre de référence pour la mise en œuvre de nouveaux projets de suppressions d'emplois à venir au sein des autres sociétés de l'UES, alors qu'il ne prévoit que des dispositions liées à deux bassins d'emploi de la société Centre-Est.

Puisque la direction nous présente des projets qui n'impliquent pas l'annulation du PSE, nous tenons à insister sur le fait que **lors de la poursuite des négociations** – si elle se fait toujours dans le cadre de ces accords – nous entendons **que ces accords soient modifiés** pour prendre en compte les **trois points suivants**, qui doivent être **clairement distingués**.

a) des **mesures de reclassement** qui doivent être **accessibles à tous**, quel que soit le type de **départ, volontaire ou contraint**.

b) Les **départs volontaires** doivent donner lieu à une **indemnité spécifique**, qui correspond à la situation des salariés qui se portent **réellement « volontaires »**, c'est-à-dire disposent d'un projet professionnel et/ou prennent le risque à titre personnel de tenter de se « vendre » sur le « marché de l'emploi » (25% de hausse du chômage en un an) voire de monter une entreprise dans le contexte d'une crise économique dont personne n'est capable de prévoir la réelle durée.

c) Les **départs contraints** doivent donner lieu à une **indemnité** permettant le **dédommagement du préjudice** dû à la perte d'emploi subie par le salarié.

Puisque – dans le dispositif proposé – les départs contraints sont précédés d'un appel au départ volontaire, il est évident que les personnes qui ne se portent pas volontaires (dans le cadre de mesures dont l'entreprise prétend pourtant quelles seront « attractives », à grand renfort de propagande) sont celles qui auront estimé qu'elles ne peuvent pas se permettre de perdre aujourd'hui leur emploi, mais qu'elles subiront toujours un départ contraint. Il faut donc que le préjudice ainsi causé à ces salariés soit dédommagé à une juste hauteur.

Il est donc **indispensable d'ajouter** aux mesures présentées dans l'accord actuel un nouvel article prévoyant cette **indemnité pour dédommager le préjudice subi du fait d'un départ contraint**.

Dans les propositions suivantes : **l'équivalent-salaire-mensuel** doit être considéré comme **1/12 de la rémunération nette totale** perçue au titre de **l'année 2008 (incluant l'ensemble des primes, salaires et heures supplémentaires)**, ou au titre de l'année écoulée entre la date du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2009, si celle-ci est plus avantageuse.

a) les **mesures liées au reclassement** :

Elles doivent être mesures conséquentes. Elles doivent permettre un reclassement effectif du salarié. Un salarié ne doit être considéré comme « **reclassé** » que s'il accède à un **emploi pérenne en CDI** dans un poste au minimum de même niveau que celui qu'il occupe actuellement, correspondant donc à un **revenu mensuel de 100% de l'équivalent-salaire-mensuel** tel que défini ci-dessus. La durée du congé de reclassement doit être illimitée, jusqu'au reclassement effectif du salarié.

La **durée de référence** du congé de reclassement est **de 12 mois**, portée à **18 mois** pour les salariés de **plus de 45 ans**. **Tant que le salarié n'est pas reclassé** en ces termes, il doit percevoir **l'intégralité de son salaire**, soit une rémunération mensuelle nette correspondant à l'équivalent-salaire-mensuel tel que défini ci-dessus.

Chaque salarié doit bénéficier dans le cadre de ce reclassement d'une somme spécifique pour la **prise en charge d'une formation**. SUD revendique une somme de **15000 euros par salarié**.

Dans le cadre des mesures de reclassement, il est du devoir de l'entreprise de construire avec son donneur d'ordre Orange des mesures permettant aux salariés d'obtenir un **reclassement au sein de l'entreprise Orange France Telecom**, qui dispose de centres de contacts internalisés où existent exactement les mêmes activités et les mêmes métiers que ceux qu'ils occupent actuellement.

Lorsqu'un salarié choisit d'abandonner ce droit à un accompagnement, en choisissant le « **reclassement externe individualisé** » l'**entreprise économise sur les frais** dans le dispositif actuel **payés au cabinet de reclassement**.

En cas de « **reclassement externe individualisé** », l'**équivalent de cette somme** payée au **cabinet de reclassement** doit donc être **versée au salarié directement**, afin qu'il dispose des mêmes moyens pour reconstruire son projet professionnel qu'un salarié ayant choisi l'accompagnement personnalisé.

Vous avez toujours refusé de nous indiquer le coût par salarié et par mois des prestations du **cabinet de reclassement** choisi par Teleperformance dans le cadre de ce PSE.

Aussi nous estimons que le salarié qui choisit le reclassement personnalisé doit percevoir – en plus de l'équivalent de la rémunération qu'il aurait perçue pendant sa période de reclassement accompagné – la somme forfaitaire nette de **4000 euros par mois**, équivalent au reclassement payé à Altedia.

b) les indemnités liées aux départs volontaires

Ces indemnités peuvent éventuellement être liées pour partie liées à l'ancienneté du salarié.

Cependant, dans ce cas, **une partie de la somme versée doit être fixe** pour tous les salariés, et **seule une partie doit être indexée sur l'ancienneté**.

Le **système de « tranches »** tel que proposé actuellement n'est **pas satisfaisant**, car il entraîne des décalages importants pour des salariés ayant peu de différences d'ancienneté, mais rattachés à des tranches différentes. **L'ancienneté doit donc être prise en compte** au plus proche du réel : c'est-à-dire **en fonction du nombre de mois d'ancienneté**, et non par rapport aux années regroupées par paliers.

SUD demande donc :

- une **partie fixe de 25 000 euros** nets pour tous les volontaires.

- une partie variable selon l'ancienneté : **1/6 de l'équivalent-salaire-mensuel** (tel que défini plus haut) **pour chaque mois d'ancienneté** dans l'entreprise.

Ces propositions nous semblent à la hauteur des attentes des salariés. Comme il s'agit de départs volontaires, c'est chaque salarié qui jugera si cette somme lui paraît acceptable à titre personnel, selon sa situation personnelle et familiale, et sa confiance en ses capacités de reclassement professionnel.

c) les indemnités versées aux salariés en dédommagement du préjudice subi par un départ contraint.

Puisque vous continuez de vouloir maintenir des départs contraints, il n'est pas acceptable que ces départs contraints soient masqués derrière l'étiquette d'un « départ volontaire ».

C'est d'autant plus inacceptable que tous les « efforts » faits jusqu'ici par la direction pendant les négociations n'ont été portés que sur l'augmentation de la somme allouée aux départs volontaires. Cela oblige les personnes menacées de départs contraints à se déclarer prétendument « volontaires », juste pour espérer toucher un peu plus d'argent.

Dès lors que les sommes proposées pour un départ volontaire se révèlent attractives, **les personnes qui ne se sont pas portées volontaires** sont clairement **celles qui ne peuvent se permettre aujourd'hui de perdre leur emploi**.

SUD revendique donc la mise en place d'une indemnité dédommageant le préjudice des licenciements contraints.

La somme qui est revendiquée aujourd'hui pour dédommager ce préjudice est de **60 000 euros** pour chaque salarié subissant un départ contraint. Nous considérons cette somme comme étant **à la hauteur du préjudice subi**.

Si la base retenue reste celle des accords actuels sans annulation du PSE, **chacun de ces trois points a), b), c) doit donner lieu à une discussion distincte** - car ils **relèvent de logiques strictement différentes**.

La **réponse sur chacun** de ces points se doit d'**être à la hauteur des attentes des salariés**, qui sont la menace de ces licenciements dont nous maintenons qu'ils n'ont aucune « cause réelle et sérieuse ».

Pour conclure, nous vous rappelons que les contreparties demandées aux partenaires sociaux dans notre texte d'accord nous paraissent très importantes, et pour une bonne part inacceptables.

Le syndicat SUD vous demande, au nom des salariés déstabilisés par vos projets, des salariés qui ont su se mobiliser pour faire face à l'injustice, le **paiement de l'intégralité des jours de grève** car ils ne doivent pas être lésés pour avoir lutté pour leur dignité et leur avenir.

Vous aurez compris que l'ensemble des solutions proposées ici par SUD sont les seules qui pourraient être considérées à la hauteur des moyens du groupe.

Nous attendons donc que vous indiquiez aux partenaires sociaux **quand aura lieu la prochaine séance de négociation** sur ces accords, afin que toutes les propositions des organisations syndicales continuent d'être discutées dans le cadre prévu par la Loi de séances de négociations loyales et sincères.