



...ON SE LÈVE!

# SUD VOUS DIT TOUT

## Été 2010

Les news de Teleperformance France  
Établissements Grand SUD

S comme Solidaires - U comme Unitaires - D comme Démocratiques

**Mobilisons nous !**

**Tous les départs doivent être égaux**

### En attendant Septembre

*Teleperformance sera contraint de fermer sa filiale française s'il ne parvient pas à la ramener à l'équilibre comme prévu au premier semestre 2011 par le biais du deuxième plan de restructuration annoncé début juillet, a déclaré jeudi à Reuters le président de Teleperformance France.*

**Des menaces encore et toujours des menaces !!!**

Ils disent depuis 2009 que les PLANS DE RESTRUCTURATION qui se succèdent sont indispensables pour la « compétitivité du Groupe ».

***Ce sont les salariés qui sont indispensables.***

Veut-on finir les soldes en Septembre en bradant les salariés ? Les délocalisations sont-elles inévitables ?

Comment retrouver un emploi après des mois et des années à Teleperformance, quand on y est entré parce qu'il n'y avait plus d'emplois ailleurs ?

Interrogez les élus et délégués SUD sur les mesures de ce PSE, ils sont là pour répondre à vos questions et à vous aider.

**Mobilisons-nous pour défendre notre emploi.**

Le P.S.E. de TELEPERFORMANCE FRANCE dépasse de beaucoup les 837 « suppressions de postes » officiellement annoncées, et inscrites dans le dossier. Ainsi, le livre 2 définit une « organisation cible », qui implique la disparition de 1218 emplois. En plus des 837 suppressions de postes affichées, 381 départs de salariés se ferait sans qu'ils soient considérés comme faisant partie du PSE alors que leur emploi aura effectivement disparu après regroupement des sites. Pour ce second PSE, il s'agit de départs non remplacés qui ne sont pas comptabilisés comme des suppressions d'emplois. Teleperformance les désigne par « attrition naturelle » (turnover, départs anticipés, entretiens préalables à licenciements,...), donc la disparition d'un emploi dont la cause serait présumée extérieure et indépendante du PSE. C'est à la fois éthiquement insupportable, économiquement incohérent et juridiquement contestable.

**A Toulouse : 35 postes disparaîtraient parmi les conseillers.**

1 emploi, c'est 1 poste, c'est-à-dire une activité économique permettant d'employer une personne, alors que Teleperformance dans son projet considère que 1 emploi, c'est 1 salarié, c'est-à-dire la personne qui occupe actuellement un emploi. Teleperformance prévoit ces disparitions de postes, mais ne considère pas qu'il s'agit d'une « suppression de poste » dans le cadre du PSE. Cette manœuvre sert à masquer des suppressions de postes des conseillers client, main d'œuvre de base au cœur de la production, dans les bassins d'emploi où « officiellement » seuls des postes d'encadrants sont concernés par le PSE. Teleperformance cherche ainsi à contourner la législation concernant la reprise de l'embauche par l'entreprise après un PSE : comme aucun poste de conseiller client n'est officiellement « supprimé » dans le cadre d'un PSE, l'entreprise peut continuer à avoir un recours massif aux contrats précaires (intérim, professionnalisation, CIPI...). Le 16 JANVIER 2010, la Direction a confirmé que le taux de remplacement des salariés partis au cours de l'année 2009 était de 38% : soit 62 % des postes non remplacés. Ce qui ne veut pas dire pour autant que le volume d'appels ait baissé, car il peut très bien être redirigé outre-méditerranée par Teleperformance, qui dispose de l'infrastructure technique pour le faire. Comment a-t-il été possible de supprimer autant de postes dans l'UES hors-PSE alors que l'entreprise était en PSE chez TP Centre-Est ? C'est à TP Grand Sud que cette perte d'emploi cachée derrière le turn-over était la plus forte. La segmentation juridique des filiales a permis de masquer cet état de fait, mais aujourd'hui que le Plan est à l'échelle de l'UES Groupe, la responsabilité de ces pertes d'emplois se doit donc d'être pleinement assumée.



**Nous SUD demandons donc que les salariés concernés par cette ATTRITION NATURELLE bénéficient aussi des mesures socialement plus protectrices incluses dans le PSE 2010**

# Fun Festival à Teleperformance.

**Qu'est-ce qu'un Plan de sauvegarde de l'Emploi (PSE) à TP ?**

**C'est pour qui les départs contraints ?**

- Les salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées (encadrants de la production, services supports, conseillers clientèle,...)
- Les salariés visés par les critères d'ordre des départs (ancienneté, charge de famille, situation plus difficile, qualités professionnelles)

**Mesures envisagées :**

- Mobilité interne au sein du Groupe Teleperformance, y compris l'international (aides aux reclassements internes prévues)
- Mutation des salariés dont l'emploi est préservé si transfert vers un autre Centre (rien de prévu)
- Notification de licenciement en cas de refus ou d'absence de solution interne : aides aux reclassements externes prévues (congé de reclassement,...), possibilité d'aides si retour anticipé à l'emploi dans les 2 mois, indemnités complémentaires aux règles de droit (7000€ pour moins de 7 ans d'ancienneté et 10000€ au-delà), maintien de la mutuelle pendant 9 mois.

**Nous SUD considérons ce dispositif beaucoup trop a-minima et demandons son amélioration,**

**MOBILISONS NOUS CAR NOTRE EMPLOI NE DOIT PAS ETRE MENACÉ. TP FAIT DES BENEFICES.**

## PETITES NOUVELLES D'UN COMITE D'ENTREPRISE A TP GRAND SUD

D'après la Direction de TP le top 5 des origines du stress est :

- 1 : contexte du travail.
- 2 : influence du supérieur hiérarchique.
- 3 : environnement physique pour un métier exigeant.
- 4 : compatibilité des horaires de travail avec vie personnelle.
- 5 : autonomie dans organisation du travail.

**Qu'est-ce qu'on fait ? Un PSE ?**

Après cette belle conclusion, des élus du CE ont offert des fleurs à la directrice pour son anniversaire (véridique!)  
En remerciement de sa défense des salariés de son entreprise ?.....

en terme de formations, d'indemnisation du préjudice subi, de durées d'aides au retour à l'emploi et de maintien de la couverture santé et prévoyance.

**Qu'est-ce qu'un Plan de Départ Volontaire (PDV) à TP ?**

**Comment être volontaire à la perte de son emploi ?**

Ouverture d'une phase préalable de départs volontaires (si accord de méthode signé)

**Mesures envisagées :**

- Limitées au nombre de postes au sein de chaque catégorie professionnelle ou par société employeur
- Si projet sérieux de reclassement justifié par le salarié (formations, emplois, création d'entreprise,...)
- Application inversée des critères de licenciements et hors qualités professionnelles, si trop de demandes.

**Nous SUD considérons les primes de départ volontaires très largement insuffisantes : il faut une prime égalitaire pour tous, tenant compte de l'ancienneté.**



**SUD : la section syndicale qui n'attend pas les élections pour s'adresser à vous.**

**Sud  
Teleperformance  
REJOIGNEZ  
NOUS !**

**SUDPTT 31 : 20, rue Paul Lambert  
31023 Toulouse Tél: 05 62 14 05 10  
Retrouvez l'actualité des centres d'appels :  
<http://www.sudteleperformance.com/>**

