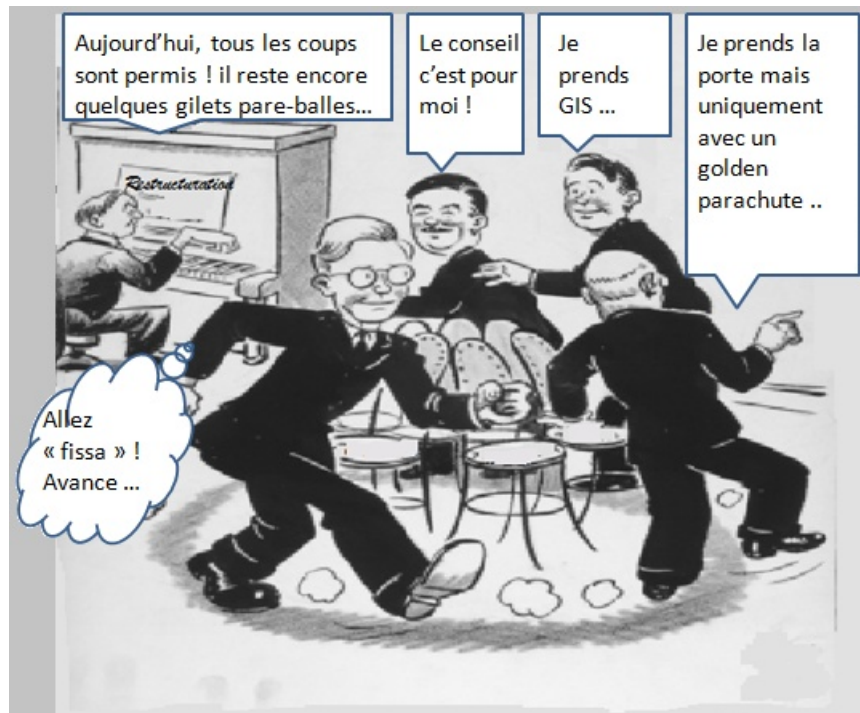


Restructuration : dansez maintenant !

Vendredi 22 Février 2013



On aura attendu en vain l'annonce des layers 5 et suivants. Mais là on rentre dans un process au goutte à goutte ! Une petite annonce par ci, une autre par là. Avec beaucoup de discrétion pour ne

fâcher personne. C'est " le jeu de la chaise musicale" ! Il n'y aura pas de place pour tous, et on aura beau créer dans GPARS des managers fictifs, pour sauver les amis, je doute que cela marche ...

**MEFIEZ VOUS
DES IMITATIONS**



Inside

Restructuration : dansez maintenant !1

Le flop Ten de l'année FY13...2

Les coulisses du CE.....3

Forward together ?.....4

L'actualité juridique.....4

Le flop ten de l'année FY13 !

L'année 2012 est derrière nous mais elle aura marquée les esprits : trahisons en tous genre, abus de pouvoir, souffrance infligée aux salariés. Mépris, et manque de considération de l'être humain ont atteint des seuils inégalés ; Le Droit n'a que peu de place ici ! Mais il faudra se ressaisir mesdames et messieurs les dirigeants ; on ne va pas continuer sur cette même lancée en 2013 !? Même si vous avez un goût prononcé pour le "grisbi" ! Jusqu'ou irez vous ??? Quand allez-vous vous cesser ??? Nos collègues italiens ont été

"liquidés" comme des malpropres. Cela vous a valu d'ailleurs quelques remontrances du gouver-

nement italien que je sache ! Pointé du doigt comme de vulgaires voyous ! Honte sur vous



Flop ten de l'année FY13



1. L'intéressement

Après de longues réunions de travail sur l'intéressement, vos représentants FO ont proposés des solutions équitables pour permettre à la prime d'intéressement de ne pas subir l'érosion du fait de l'augmentation des effectifs tout en conditionnant le déclenchement aux résultats ou à la performance de l'entreprise pour ne pas fâcher nos "chers actionnaires". A la rentrée, coup de théâtre, non seulement la direction revient sur le principe de calcul, mais elle conditionne le déclenchement à des seuils OI (Operating Income ou résultat d'exploitation) relevés de plus de 40 % empêchant de ce fait toute distribution d'intéressement. L'accord ne sera jamais présenté à la consultation du CE, ni à la signature.



2. Les Négociations annuelles obligatoires FY13

Vos représentants FO ont assisté à toutes les réunions, contrairement à d'autres. Tous les chiffres bruts communiqués par la direction ont été épluchés et triturés pour en faire des indicateurs qui ont un sens ; et servir d'argument pour arriver à un accord avec la direction. Tous cela pour rien ! Même obstination que les années précédentes. On est face à une direction autiste. On a beau être dans le pays de JJ Rousseau, force est de constater que le dialogue social et la démocratie font défaut chez CSC ! Pas d'accord depuis au moins 2005



3. Les RPS

Le diagnostic RPS (risques psychosociaux) déclenché en mars 2011 dans l'entreprise suite à une tentative de suicide d'une employée courant décembre 2010, restera-t-il aux oubliettes ? En effet, malgré plusieurs demandes, le vrai rapport de 70 pages reste à l'abri des regards. La direction ayant réussi à synthétiser ce dernier en 3 pages

(sommaire compris) ! Et tous les indicateurs sont au vert ! Encore bravo pour ce joli tour de passe-passe !



4. Les enquêtes pour souffrances

Eh oui ! on aura beau cacher la vérité, la souffrance au travail est belle et bien présente. En 2012, trois cas de souffrances au travail ont été remonté au CHSCT. Technologia l'emblématique cabinet, connu pour son rapport de 1000 pages dans les affaires de suicides chez France Telecom a été sollicité pour résoudre ces situations de souffrances chez CSC. Combien de dossiers de ce type encore pour que la direction se rende enfin compte qu'il y a un profond malaise social, mais aussi un réel problème de management chez CSC ?



5. Licenciement boursier : Diamond, offshore, nearshore

Youpi, l'année 2012 a été marquée par la signature de 2 gros contrats : Arcelor mittal et Alstom ! Par contre, "**on ne nous dit pas tout !**" Les modèles économiques vendus à nos clients n'ont pas pour objectif de maintenir l'emploi en France. Non, non ! C'est pour enrichir nos chers actionnaires d'abord ! Et pour cela tout est possible. Et que ça saute ! le nouveau modèle économique est basé sur du 100% offshoring. Avec une croissance de 67% des effectifs de CSC India (24 000 salariés en 2012) on aura du mal à nous dire le contraire. Et puis de quoi vous plaignez vous ? Ce ne sont que des tâches répétitives qui sont offshorées, à faible valeurs ajoutées, bla bla bla , dixit la direction. Ce qui est clair pour nous, salariés CSC c'est que nos emplois sont en danger en 2013 !



6. Formation

Même pas 50% du budget consommé, et un nombre de jours de formation par salariés qui frôle le ridicule 2,59 jours contre 4 jours (moyenne nationale pour les entreprises de plus de 2000 salariés ; srce INSEE 2010).

Dans nos métiers, où les logiciels évoluent sans cesse ce chiffre est très médiocre pour ne pas dire suicidaire. A qui la faute ? Sûrement pas aux salariés, qui ont du mal à suivre des formations, les compteurs DIF explosent et on entend ici et là que le plan de formation est gélé. C'est sur, si il a été abandonné sur le bord de la fenêtre avec l'hiver. Cette situation n'inquiète personne. Jusqu'à quand ?



7. Renault

Notre contrat du siècle c'est fini ! on a réussi à le perdre. Mais faut pas nous jeter la pierre nous avons signé Arcelor Mittal et Alstom en contrepartie. Quelques conseils sur « Comment perdre un contrat » ? Adresser vos demandes aux responsables du compte. **S'ils sont encore là ...**



8. Gpars

Encore de la diversion pour faire plier les salariés et les pousser à bout, car tout est décidé bien en amont et à l'abri des regards ! Don't worry baby ! je m'occupe de tout et toi tu t'occupes de moi ! Sûrement pas très éthique diriez vous



9. Paroles non tenues

La création d'un centre de profit sur Dunkerque, verra-t-il le jour ? OUI mais c'est juste le lieu qui change : vous aurez le choix entre Bangalore ou Indore en Inde. ça vous changera du climat brumeux du Nord.



10. La note de cadrage

Indexer le déclenchement des bonus sur les résultats de la région EMEA pour rendre le bonus encore plus aléatoire, pour ne pas dire inexistant.

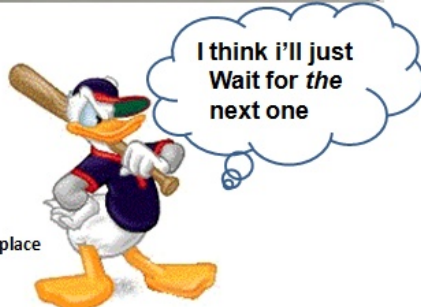
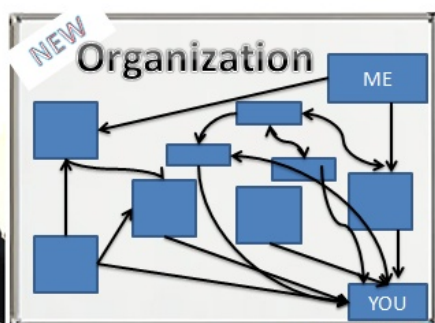


10'. Carrière

"Votre carrière est entre vos mains !" Faux et encore faux ! Sauf pour les 20% qui quittent CSC chaque année, les autres sont voués à rester longtemps, très longtemps à leur place, ou plus bas !

Les coulisses du Comité Entreprise ...

This is our new organization chart for immediate implementation



(1) C'est notre nouvel organigramme pour une mise en place immédiate

(2) Je pense que je vais attendre le prochain

A la demande de la direction, il s'est tenu un comité d'entreprise extraordinaire le 4 janvier 2013.

L'ordre du jour était le suivant :

1) Avis du Comité d'Entreprise sur l'information relative à la situation économique de la société CSC Computer Sciences SAS et du Groupe CSC qui lui a été communiquée, à sa demande, par la Direction, le 14 décembre 2012.

Vote sur la poursuite du droit d'alerte.

2) Information / consultation sur la nouvelle organisation du groupe CSC et ses conséquences à court et moyen termes sur l'organisation de CSC Computer Sciences SAS en France avec indications précises de l'impact sur les effectifs et de l'articulation de ce projet avec les réorganisations déjà en cours d'application (achats) ou en cours de discussion devant le CE (Projet Diamond : délocalisation des activités vers Prague).

3) Demande d'ouverture des négociations d'une GPEC et d'un complément du plan de formation, sur la base du projet de réorganisation de CSC Computer Sciences

SAS en France et de ses impacts sur l'emploi à court et moyen terme. Mise en place d'une méthodologie de négociation.

Résumé des débats

L'ensemble des syndicats étaient en attente d'information claire et concrète sur l'impact, des différentes annonces de M. Mike Lawrie sur l'avenir des salariés de CSC France.

Malheureusement une fois de plus la direction n'a pas été à la hauteur de nos espérances et a, en guise d'information, ressorti l'organigramme présenté lors du CE ordinaire du mois d'octobre.

FO a protesté vivement devant ce manque de respect envers les organisations syndicales.

La direction a sorti son violon magique et nous a joué une berceuse ; certains ont piqué du nez, d'autres



ont applaudi et vos élus FO avaient pris quelques pilule anti-langue de bois pour décrypter le message.



Vous trouverez ci-contre en image et en humour le résumé.

En conséquence, à l'unanimité l'ensemble des membres du CE ont voté la suite du droit d'alerte en passant à la phase 2.

Les élus n'ont pas pu se prononcer sur l'information consultation (voir ci-dessus : point 2) car le manque d'informations était réel.

Certaines organisations syndicales refusent ce chantage car la direction souhaite avancer seule et très vite notamment sur le projet Diamond qui verra externaliser les services payés et les fonctions "support" en République Tchèque.

C'est pourquoi il a été demandé à la direction, comme le souligne le point 3 une vraie mise en place d'une politique GPEC tels qu'il se doit dans une entreprise comme la notre. **Deux réunions paritaires ont déjà eu lieu sur ce thème.**

Aujourd'hui il est indispensable que les gens concernés par ce projet puissent avoir une vision sur leur avenir et anticiper la suite de leur carrière chez CSC.

Ce n'est que dans ce cas que les élus pourront se prononcer de manière cohérente sur cette réorganisation/restructuration.

En conclusion, il est urgent que la Direction prenne ses responsabilités et annonce de manière claire les conséquences et impacts sur les salariés de CSC France.

FO restera très vigilant par rapport à cette demande et ne laissera pas la direction continuer à nous négliger et à nous mener en bateau.

Forward together ?

Le Lion et le Rat

Il faut, autant qu'on peut, obliger tout le monde : On a souvent besoin d'un plus petit que soi.

De cette vérité deux Fables feront foi,

Tant la chose en preuves abonde.

Entre les pattes d'un Lion

Un Rat sortit de terre assez à l'étourdie.

Le Roi des animaux, en cette occasion,

Montra ce qu'il était, et lui donna la vie.

Ce bienfait ne fut pas perdu.

Quelqu'un aurait-il jamais cru

Qu'un Lion d'un Rat eût affaire ?

Cependant il advint qu'au sortir des forêts

Ce Lion fut pris dans des rets,

Dont ses rugissements ne le purent défaire.

Sire Rat accourut, et fit tant par ses dents

Qu'une maille rongée emporta tout l'ouvrage.

Patience et longueur de temps

Font plus que force ni que rage.

Jean de LA FONTAINE (1621-1695)



TRANSACTION :
Nullité de la transaction en cas de fraude à la réglementation sur

les licenciements économiques :

Fraus omnia corrumpit (1).

Concomitamment à la mise en œuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique portant sur quatorze puis sur neuf salariés, un employeur licencie pour faute grave deux salariés, dont l'un est en arrêt pour accident du travail, en raison de leur refus d'une mutation au mépris d'une clause de mobilité.

L'employeur conclut ensuite avec ces derniers une transaction en réparation du préjudice occasionné par la rupture. Peu après, la société est placée en redressement judiciaire et engage une procédure de licenciement collectif impliquant la suppression de cent postes.

Les deux salariés ayant conclu une transaction saisissent le conseil de prud'hommes d'une demande tendant à l'annulation de leur transaction et contestent la validité de leur licenciement. Le conseil de prud'hommes déclare leurs demandes irrecevables compte tenu de l'autorité de la chose jugée attachée aux transactions intervenues.

La Cour d'appel de Lyon, dans ses arrêts du 11 juillet 2012, infirme les jugements. Elle considère que les transactions sont frappées de nullité lorsqu'elles ont pour effet d'é luder la réglementation sur les licenciements collectifs pour motif économique, et plus particulièrement la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi obligatoire si dix salariés au moins sont concernés par un projet de licenciement éco-

nomique sur une même période de trente jours.

La cour rappelle que selon l'article 2044 du Code civil, la transaction est un contrat qui doit satisfaire aux conditions posées à l'article 1108 pour être valide : le consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité de contracter, un objet certain, et une cause licite dans l'obligation.

La cause de la transaction est illicite dès lors qu'elle a pour objet de régler le différend né d'un licenciement pour motif personnel notifié pour frauder la législation impérative applicable au licenciement économique.

Les parties sont « **remises en l'état** » et les salariés condamnés à restituer à l'employeur l'indemnité transactionnelle. En revanche, ils obtiennent des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour le premier, et pour nullité pour le second, dont le contrat était suspendu en raison d'un accident du travail au moment de la rupture. Ces arrêts, conformes à la jurisprudence de la C de cassation, donnent l'occasion de rappeler la portée juridique d'une transaction qui ne dessaisit pas totalement le juge judiciaire de son pouvoir de contrôle.

En effet, le juge saisi d'une demande d'annulation d'une transaction peut apprécier le bien-fondé de la qualification des faits retenus dans la lettre de licenciement, et la motivation de la lettre, pour apprécier si la transaction ne se heurte pas à des dispositions impératives et s'il existe des concessions réciproques suffisantes.

CA Lyon, ch. soc., sect. A, 11 juill. 2012, n° 10/09405 et n° 10/0940

(1)La fraude vicie tout.

FORCE OUVRIERE
www.force-ouvriere.fr

FO
la force syndicale

Si vous avez des questions ?
Si vous souhaitez dénoncer des agissements ?

Section syndicale FO CSC
10 place des vosges- 92072 Paris la
Défense cedex
mail : focsc.ds@gmail.com
mail : newsletter.fo.csc@gmail.com

**Rejoignez-nous,
ADHÉREZ !**

demandez votre bulletin d'adhésion
E-mail : focsc.ds@gmail.com