

CSC France : is that "clear" ?



YOU WILL BE FIRED

(1) Tu seras viré !

Novembre 2012

MEFIEZ VOUS
DES IMITATIONS



Inside

CSC France: is that clear ?....1

C'est CLEAR ça marche.....1

Let's go ! So far so good.....2

Offshoring, & CIE.....2

Les coulisses du CE.....3

CHSCT : ne tirez pas sur.....3

Que pour rire et faire rire.....4

Les conseils juridiques.....4

C'est « CLEAR » ça marche !

Une annonce par ci un transfert par là et cela suffit pour redonner confiance à nos chers investisseurs. Le cours de l'action grimpe à Wall Street. Bravo Mike ! Cette transformation de notre de notre Groupe a un impact très favorable d'un point de vu boursier au profit des investisseurs. Mais nous n'accepterons pas que cela nous soit imposé en faisant fi des règles de droit. La transformation nous la comprenons malgré que CSC France ne soit pas directe-

ment concernée, car d'un point de vue rentabilité et croissance nous sommes en tête pour la région EMEA.

En France nous sommes encore un pays de droit : 1789 c'était nous ! Faut pas l'oublier. Les instances représentatives du personnel resteront unies et solidaires face à toute les tentatives de transgression des règles mais aussi à toutes formes d'intimidation et nous n'accepterons aucun retropédalage et aucun dictat.

WALL STREET



Action CSC en forte hausse

Let 's Go ! So far, so GOOD ...

(2) Allons y ! jusque là tout va bien ...

Dans son mail du 19 mars 2012 notre président Mike Lawrie, nouvellement investi suite au départ de Mike Laphen, annonce que le plus dur reste à venir. Pour continuer à améliorer la compétitivité et nos parts de marchés, pour rassurer nos investisseurs, le changement s'impose.

Nous avons demandé à la Direction CSC France de nous expliquer ou d'interpréter concrètement comment cela allait être applicable en France. « Aucun plan de restructuration en perspective » nous avait été répondu.

« Looking ahead, we can't say the path will be any easier or more predictable, but we should be confident in the underlying strength of our business, in each other and in our ability to change and improve. Our readiness for change will define our success going forward, and we must be a company that thrives on it in order to leapfrog competitors, accelerate progress and boost performance. »

Tentative de traduction (merci google)

« Pour l'avenir, nous ne pouvons pas dire que le chemin sera plus facile ou plus prévisible, mais nous devons être confiants dans la force sous-jacente de notre business, dans chacun de nous et dans notre capacité à évoluer et à nous amé-



liorer. C'est notre volonté de changement qui définira notre succès dans l'avenir, et nous devons être une entreprise qui croit en elle, afin de dépasser nos concurrents, de progresser rapidement et d'améliorer nos performances. » Devant ce manque de transparence, de CSC France, vos représentants CGT-FO ont agi ; la restructuration de l'organisation de CSC est en route, la séparation avec certains services localisés au Balzac se précise : projet Diamond avec une échéance prévue à juillet 2013.

La restructuration que nous subissons depuis le début la rentrée 2012 s'accélère car elle impacte progressivement non seulement les métiers dits « administratifs » mais aussi les « opérationnels » tels que l'ingénierie. Nous avons mobilisé les autres élus afin de faire front commun face

à la direction. Aujourd'hui avec intelligence nous oeuvrons tous ensemble pour cadrer cette restructuration depuis plusieurs mois :

- Réunion de travail avec les experts financiers indépendants,
- Débats au comité d'entreprise qui ont abouti à la présentation du projet DIAMOND,
- Désignation d'avocats qui nous accompagneront dans cette restructuration et nous conseilleront dans la protection des droits de tous les salariés,
- Déclenchement de la 1ère phase du droit d'alerte.

La restructuration se fera certes, mais légalement et dans les meilleures conditions. Il n'y aura pas de victime sociale c'est notre combat. Ce processus a une finalité essentiellement boursière : la cotation de l'action.

Offshoring, nearshoring et augmentation de salaires de 12,6 % ...

Décidément les années de "vaches maigres" que l'on nous a annoncé ne toucheront que de loin nos chers dirigeants du CAC 40. Après s'être remplis les poches, 24% d'augmentation de salaires en 2010, ils n'ont pas pu s'empêcher de repasser devant le râtelier pour prendre cette fois-ci : 12,6 % en 2011 ! Chez CSC les salariés n'ont pas eu cette chance ! Je ne parle même pas du taux d'augmentation, mais de la fréquence de passage au "râtelier" ! Certains ne l'ont jamais vu, d'autres espèrent un jour y passer, et

continuent de redoubler d'efforts pour attirer la clémence de la direction. Si cela peut les rassurer, selon les enquêtes sur le sujet entre 1998 et 2008, les salaires des français n'ont augmenté que de 25%, pour une inflation de 18%. "Nos amis patrons" du CAC40 ont enregistré une augmentation pendant ce temps + de 120%. Retenez votre souffle, car pour le salarié lambda chez nous, c'est pire ! Non seulement cela stagne, mais du fait de l'inflation, c'est l'érosion ! Vous comprendrez pourquoi les entreprises "offshore" et "nearsho-

re" à tout va : c'est uniquement pour préserver le niveau de vie de leurs dirigeants avant tout. Ironie du sort, on nous bassine avec la productivité et la rentabilité, sauf erreur de ma part le coût de production et/ou de revient n'est quant même pas uniquement imputable à l'outil de production et à la main d'oeuvre ? "Eux" aussi figurent dans le fameux poste comptable qui regroupe les charges indirectes de structure. stop ladies and gentlemen, and accept sharing, or accept offshore your job too ! Vers un offshoring des postes de Direction ?

Les échos du Comité Entreprise ...

1) Approbation des procès-verbal

PV de la réunion extraordinaire du 28 septembre 2012 : validé

Approbation du procès-verbal de la réunion mensuelle du 26 octobre 2012 reporté car réception trop tardive

7) Communication par la Direction au CE du projet détaillé du nouveau modèle organisationnel Diamond et de ses éventuelles conséquences sur l'emploi pour le personnel de l'entreprise en France

Le document présenté par la Direction était assez léger, pour ne pas dire vide. La CGT-FO s'est révolté devant ce manque d'information alors que la direction renchérit encore que le projet est en cours depuis 1an et demi. Aucun périmètre n'est encore défini, aucun service n'est clairement cité, aucun effectif n'est connu. Voilà de la gestion efficace de projet. Allez présenter cela à un client c'est le "coup de 12" assuré à votre retour au Balzac.

8) Mandatement d'un avocat en vue d'assister le Comité d'Entreprise. Discussion et vote

A l'unanimité, les élus ont décidé de se faire accompagner de l'expertise d'un cabinet d'avocat. Nul ne souffrira de l'abus de droit ou de faiblesse. N'hésitez pas à nous contacter si vous faites l'objet de quelques manoeuvres d'intimidation ou de pression.

9) Déclenchement de la phase première du droit d'alerte (Art. L 2323-78 du code du travail)



A l'unanimité, les élus ont déclenché la 1ère phase du droit d'alerte, des questions ont été remises à la direction des réponses écrites sont attendues lors de la convocation d'un CE extra-ordinaire le 6 décembre.

10) Présentation par le Cabinet METIS du rapport sur l'analyse des comptes de l'entreprise clos au 31 mars 2012. Discussion. Avis du Comité d'Entreprise

Les experts comptables nous ont décortiqués les chiffres, notre société en France va bien, le groupe lui va mal. D'où la restructuration en cours et les mesures qui vont nous impacter directement tel que le projet DIAMOND. **Je vous renvoi vers le pv détaillé qui sera prochainement disponible sur le site du CE.**

Les autres nombreux points sont reportés au CE du 14 décembre 2012.

Le CHSCT : ne tirez pas sur l'ambulance .



Le CHSCT, ce mystérieux organisme qui n'avait jusqu'à présent pas vraiment joué son rôle au sein de notre entreprise prend de plus en plus sa mission au sérieux. C'est vrai que ses membres ont changé depuis quelques mois et les sujets ne sont plus traités de la même manière. Et oui ! Nous sommes encore le seul syndicat de femmes et d'hommes libres dans une organisation indépendante. Notre mission essentielle acqué-

rir une force permettant de défendre vos droits, d'en obtenir de nouveaux, et de se faire respecter. Le CHSCT a dit NON ! Nous n'accepterons pas de donner quitus à la direction sur tous les dossiers en cours : diamond, restructuration, code ethics et Cie. Non ! Nous n'accepterons pas n'ont plus le faux rapport sur les RPS (Risques Psycho sociaux) présenté il y a quelques mois. Le CHSCT jouera son rôle jusqu'au bout **et que cela soit "CLEAR"**.

Non ! nous n'accepterons pas n'ont plus quelques intimidations que ce soit ! Menaces et injonctions, n'ont pas de place dans le CHSCT.

Enfin, nous rappellerons aux lecteurs le rôle de cette institution : - l'analyse des conditions de travail

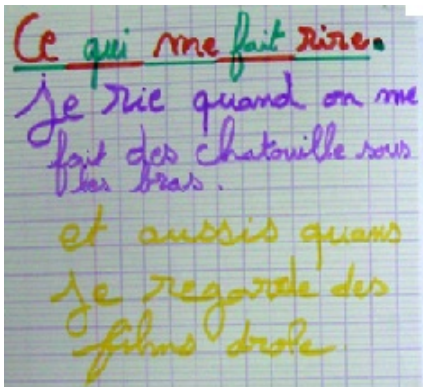
et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs

- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

plus concrètement le CHSCT est votre interlocuteur privilégié pour vous aider dans certains cas :
- de souffrances au travail,
- de présence de comportements pouvant être assimilé à du harcèlement **sexuel ou moral**,
- à tous actes ou propos discriminatoires.

Adressez vous à vos élus CHSCT. Ils sont là pour vous aider.

Que pour rire ...et faire rire !



La Direction

Elle dit non avec la tête
Mais elle dit oui avec le cœur
Elle dit oui à ce qu'elle aime
Elle dit non au syndicat-batailleur.
Elle est debout, On la questionne
Et tous les problèmes sont posés
Soudain le fou rire la prend
Et elle efface tout
Le taux de staffing et les départs de salariés
Les jalons et les services offshorés
Les primes non payées et l'intéressement supprimé
Le bonus revu et corrigé pour ne pas être attribué
Les carrières volées et Les salariés se disant harcelés
Et certains droits bafoués
Et malgré les menaces du syndicat engagé et déterminé
Sous les huées des salariés inquiets
Avec des craies de toutes les couleurs
Sur les perspectives noires du marché
Elle dessine le visage du futur **chômeur gêneur.**



Clause de mobilité & libertés individuelles

Un salarié peut légitimement refuser la mise en œuvre d'une clause de mobilité lorsqu'elle porte une atteinte injustifiée et disproportionnée à son droit fondamental à la vie personnelle et familiale. Une salariée est engagée en 1987 en qualité d'attachée commerciale. À l'occasion du transfert de son contrat de travail chez un nouvel employeur en 2006, un avenant est signé prévoyant une clause de mobilité. En décembre 2007, l'employeur lui retire une partie de la clientèle de La Rochelle et lui confie le secteur de Niort, décision à laquelle l'intéressée s'oppose. En mai 2008, l'employeur lui notifie sa mutation sur le secteur de Niort. En arrêt-maladie du 23 juin au 18 juillet 2008, le médecin du travail rend un avis favorable à la reprise du travail de l'intéressée à son poste « sans déplacement supérieur à 20 km ». Le 4 juillet 2008, elle informe l'employeur de son refus de mutation sur le secteur de Niort et re-prend son poste à l'agence de La Rochelle. Puis le 7 juillet, elle saisit la juridiction prud'homale en reprochant à l'employeur d'avoir modifié unilatéralement son contrat de travail. Elle est licenciée pour faute grave par lettre du 25 novembre 2008. La cour d'appel juge que si le refus de la salariée de se soumettre à la clause de mobilité prévue à son contrat n'est pas constitutif d'une faute grave, il s'analyse en une cause réelle et sérieuse de licenciement. À l'appui de leur décision, les juges du fond retiennent qu'il ne lui a pas été demandé de démé-

nager, sa mobilité professionnelle lui permettant de développer une clientèle dans le département des Deux-Sèvres tout en conservant une partie de son portefeuille clients sur La Rochelle, les deux agences n'étant séparées que d'une soixantaine de kilomètres et que ce n'est que pour tenir compte des prescriptions du médecin du travail que l'employeur l'a affectée à part entière sur l'agence de Niort.

Mais cette décision est censurée par la Cour de cassation qui reproche à la cour d'appel d'avoir statué de la sorte « sans rechercher concrètement, comme il le lui était demandé, si la décision de l'employeur de muter l'intéressée de La Rochelle à Niort ne portait pas une atteinte au droit de la salariée, laquelle faisait valoir que ses déplacements devaient être limités à 20 kilomètres conformément aux préconisations du médecin du travail et qu'elle ne pouvait déménager, son époux étant entrepreneur à La Rochelle, à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché ».

Cette décision est prise sous le visa de l'article L. 1121-1 du Code du travail qui dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». La décision de mettre en œuvre une clause de mobilité doit être dictée par l'intérêt légitime de l'entreprise (Cass. soc., 3 nov. 2004, no 03-40.158).



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

Section syndicale FO CSC
10 place des voges- 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