

CSC France : fin d'une Organisation ?



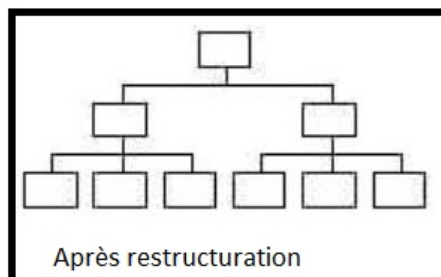
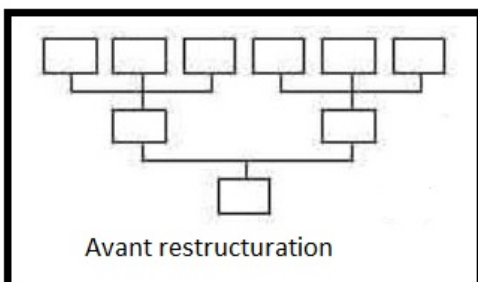
CSC France "nearshore" ses services administratifs, rassurez vous les postes sont créés à Prague . Ce sont juste nos collègues d'ici qui perdent leurs jobs. Dès juillet prochain, c'est nos collègues de l'Est qui traiteront nos questions administratives . Un pot de départ géant sera organisé à l'occasion mais pas au palais Brongniard car 320 000 \$ la soirée cela ferait cher deux fois de suite .

Pour qui veut le croire. Les années de croissance à deux chiffres auront eu raison de CSC France. Quelques soient les turbulences du marché le Balzac gardait le cap ; les indicateurs de l'état de santé financière de l'entreprise étaient au vert et le sont encore. Malgré un taux de départ à deux chiffres jusqu'à atteindre parfois 20%. Le navire avançait contre vent et

marée, dans la tempête. Certains salariés l'auront payés de leur santé voir le bilan social invisible pour les salariés (sauf à mon bureau j09), alors qu'il le devrait (c'est la loi). Soudain depuis la fin de la FY12 c'est le naufrage ! Toutes ces souffrances pour ça !?? Disparaître ! Voilà la récompense ...pour nos collègues, pour nos postes. Offshoring, Nearshoring, Dumping,

Avec l'automne, les feuilles tombent et les têtes aussi ...

Modèles organisationnels



Pourquoi les différents organigrammes dans le cadre de "CSC one" nous sont communiqués directement de la Corp. sans aucun commentaire de la Direction France ? Aucune communication, rien ne filtre,

que des questions et des bruits de couloirs sans fins. Perte de pouvoir ? Nous devenons une simple filiale ? Un bureau ou un point de vente pour la Corp ? En tout cas, nous comprenons que la

Octobre 2012

Inside

- Art 1 Fin d'une organisation.....p1
- Art 2 Nouveau modèle organisationnel.....p1
- Art 3 PSE lowcost.....p2
- Art 4 Télétravail.....p2
- Art 5 Les coulisses du CE.....p3
- Art 6 Les conseils juridiquesp4

Inde, et Republic Tchèque voilà en quoi se résume le management chez CSC, un modèle économique où il n'est pas nécessaire d'avoir fait Polytechnique ou HEC, pour en arriver là. Avec un bon petit CAP force de vente on aurait même réussi à faire des économies sur les salaires de nos dirigeants. Et l'économie de 300 millions de \$ sur la structure fallait pas faire Saint Cyr pour la sortir du chapeau.

globalisation est en route. Que Mike, est là pour "nettoyer" ; ses objectifs essentiellement boursiers sont sur 3 à 4 ans et son CDD de 5ans, prouve qu'il n'aura aucun état d'âme. Il sera lui aussi "viré". Ces suppressions d'emplois, en Europe sont strictement « boursières », sans aucune justification économique réelle, notre entreprise va bien et est largement bénéficiaires. On ne peut accepter cela. Nous devons être ferme et combattre sur le terrain juridique. Seul point positif, nous aurons au moins, été entendu sur le modèle organisationnel.

PSE low cost

Les salariés sont heureux chez CSC certains mêmes reviennent après avoir quitté l'entreprise. On se croirait au monde des « Bisounours » ou au « pays de Kandie » à entendre la direction. La réalité est toute autre, puisque la politique salariale de CSC ne se conjugue pas avec certains verbes comme : fidéliser, récompenser, reconnaître, ou considérer.

Fidéliser les salariés, pour construire avec eux une carrière professionnelle mais aussi capitaliser sur leur expérience sur les nouveaux contrats,

Récompenser les efforts des uns et des autres à leur juste valeur et de façon équitable,

Reconnaître les compétences et les qualités de chacun et assurer la promotion sociale au mérite et non pas à « la tête du client »,

Considérer la personne en respectant ses droits.

Pourquoi certains indicateurs ont atteint des records : le taux d'absentéisme et le turnover par

exemple. 20% pour ce dernier uniquement pour GBS ! on oserait presque croire que le variable des managers serait indexé aussi sur ces scores ! Si la direction stoppe les recrutements en deux ans les effectifs seraient approximativement divisés par deux, passant de 2000 à 1300.



Depuis 3 ans la CGT-FO dénonce ces pratiques et cet état de fait. Malheureusement malgré une bonne santé financière au niveau France cela n'a pas empêché la direction de nous montrer son mépris à l'égard

des salariés, par un silence effroyable, laissant à chacun le choix d'imaginer son sort.

Puis par des manœuvres et agissements surprenants :
- application d'une nouvelle "policy" pour l'attribution des bonus, mais aussi pour les voyages, en allant parfois contre la loi,
- rupture avec une pratique « populaire » : l'intéressement (et dans quelles conditions !??) ,
- double jeu : les contrats d'externalisation avec comme unique but d'offrir aux clients l'occasion de pratiquer le PSE low cost; et non plus comme alternative de staffing de nos équipes en France,
- standardiser les process pour cheminer vers CSC one et nearshorer nos postes.

Après une période de "vache grasse" voici venu prochainement les années de vaches maigres.

Mais que restera t'il après ?

Télétravail : vers un accord gagnant-gagnant ?

Enfin un accord sur le télétravail en perspective ! Nous avons tous à y gagner. Les études le montre et les expériences faites par certains démontrent une grande satisfaction de parts et d'autres. Et pour ne rien vous cacher ce modèle est déjà expérimenté chez nous depuis de nombreuses années en mode "pas vu pas pris" et cela fonctionne très bien. cela dépend encore de votre côte avec votre manager c'est comme les "sacro-saintes éval" et les augmentations. Ceci dit, pourquoi signer ?

Voici les 5 raisons et + , et certaines sont d'actualités :

- **réduction des coûts de location** de bureau et parking. Ainsi, selon l'étude réalisée par l'ARSEG en 2008, un poste de travail coûte en moyenne 18 348 € / an (soit 858 €/m²) à l'entreprise (pour 22m²).

- **réduction de l'absentéisme** : fini l'absentéisme pour absence non justifiée, pour intempéries, pour

cause de problème de transport, de panne sur le périphérique le 15 du mois !

Pour info, chez nous en 2011 ont frôlé les 13000 jours d'absentéisme pour les hommes et quelques 16500 jours pour les femmes. Triste record d'autant plus en croissance exponentielle c'est 5 dernières années.

- **amélioration de la productivité** selon de nombreuses études les employés sont plus productifs lorsqu'ils travaillent à domicile du fait qu'il a moins de distraction, moins de mauvais stress.

- **un meilleur équilibre Travail/famille** la pénibilité du temps de trajet est supprimé

- **turnover en baisse**, les employés étant plus heureux, car moins de trajet ou occasionnellement, moins de frais de carburant, moins de stress etc..



- **permettre plus facilement l'emploi des salariés handicapés.**

Voilà entre autres, les raisons pour lesquelles le syndicat CGT-FO signera cet accord, si la direction accepte la mise en place d'un accord gagnant - gagnant avec un package d'accompagnement pour aider le télétravailleur dans ce **nouveau mode d'organisation du travail.**

A suivre ...

Les échos du Comité Entreprise ...

1) Approbation du procès-verbal de la réunion mensuelle du 14 septembre 2012

Le PV est approuvé par 4 voix pour 3 contre et une abstention. La validation du PV du CE extraordinaire du 28 septembre 2012 concernant l'état des lieux du compte ArcelorMittal est repoussée au prochain comité d'entreprise. La CGT-FO dénonce l'arrivée tardive de celui-ci, ce qui ne nous permet pas de l'étudier.

2) Effectifs de CSC

Le nombre de départs depuis le mois de septembre s'élève à 43 départs dont 25 volontaires du côté opérationnel. Les élus interpellent la direction sur ce nombre à deux chiffres inhabituel. La direction explique la situation en mettant en avant plusieurs remarques :

- La situation économique n'est pas favorable en raison de la crise. CSC n'est pas dans une situation de créer des postes
- aujourd'hui le recrutement est plus sélectif,
- la volonté de la direction est de sauvegarder les emplois actuels.

Les élus attirent l'attention de la direction sur le fait que le nombre d'inter-contrat est très élevé et s'inquiète de ce que vont devenir ces personnes si une mission ne leur est pas trouvée. La direction réaffirme qu'un plan social n'est pas d'actualité.

La CGT-FO reste très perplexe sur cette présentation et restera très vigilante sur l'avenir du personnel au sein de notre entreprise

3) Information et consultation sur le projet de réversibilité résultant de la fin du contrat Freescale.

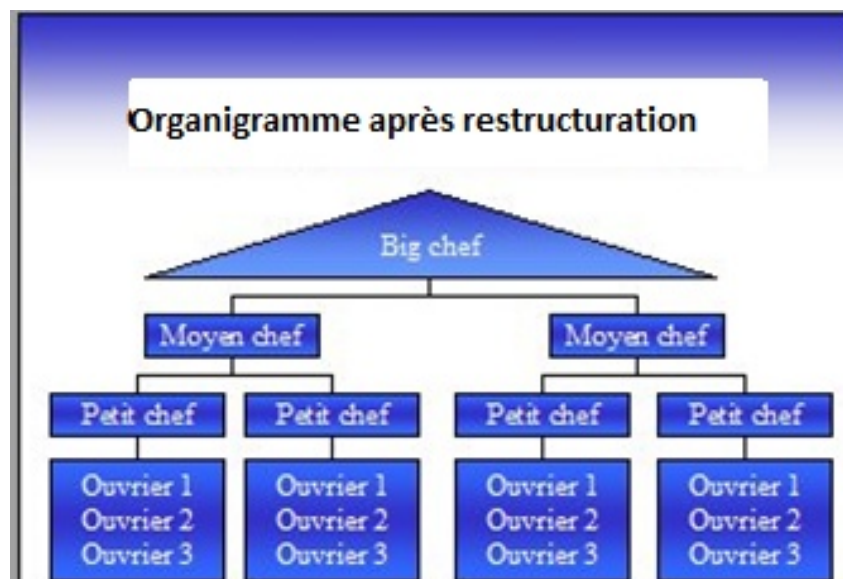
Contrairement à ce que nous avait affirmé la direction lors du dernier CE ordinaire, le salarié n'était pas au courant des modalités de ce transfert.

Heureusement l'ensemble des organisations syndicales étaient présentes pour lui expliquer la situation.

Compte tenu du fait que cette personne ne soit pas contre ce transfert, le CE approuve celui-ci par 6 votes favorables.

LA CGT-FO déplore une nouvelle fois le manque d'information concernant les transferts de personnel dans l'entreprise et redemande à la direction de transmettre plus d'informations à l'ensemble des élus.

4) Information et consultation sur la nouvelle organisation CSC



La direction présente le nouvel organigramme, Mike Lawrie devient le nouveau CEO. La globalisation devient mondiale. Le modèle opérationnel est simplifié en aplanissant la pyramide organisationnelle.

Cela permettra une amplitude de management plus large et une plus grande proximité.

Aujourd'hui cette redéfinition des rôles est en cours pour se terminer en février 2013.

On apprend notamment aussi que les titres remplaceront le global rôle. Par exemple, un manager qui aura moins de 8 personnes dans son équipe deviendra un « individual contributeur » .

La CGT-FO redoute ce changement d'organigramme et cette redéfinition des rôles. On voit clairement que CSC France, contrairement à ce que nous affirme la direction perd de sa légitimité et de son pouvoir.

Nous redoutons que certaines personnes qui tenaient un rôle important « ne quitte le navire » en cas de rétrogradation trop importante.

Nous resterons très vigilants sur les prochaine présentation et n'hésiterons pas à soumettre au comité d'entreprise un appel à expert pour étudier les impacts de cette nouvelle organisation.

5) Projet Diamond

La direction nous présente le projet DIAMOND.

C'est un projet qui mettra en place

une externalisation de la gestion administrative RH et de la finance (service paye).

Scop : toutes les personnes faisant un travail répétitif.

Le nombre de personnes touchées par cette externalisation n'est pas encore défini.

6) Information sur la mise en œuvre de nouveaux outils

De nouveaux outils seront bientôt installés sur les postes :

- Envase : Agent de protection contre les menaces externes,
- PC Back up qui permettra de mettre en place ces sauvegardes.

7) Point sur le compte ArcelorMittal,

Encore une fois la direction nous affirme que tout va bien que le MOVE du mainframe au Luxembourg a été une grande réussite et que le projet de transformation suit son cours.

La CGT-FO s'insurge une fois de plus sur ce mode de communication qui est très éloigné de ce que vivent les salariés sur le terrain.

D'énormes erreurs ont été faites durant cette opération ce qui a provoqué notamment un lundi noir avec de nombreux arrêts d'installation.

Aujourd'hui la situation est encore loin d'être saine puisqu'une période de gel des changements et encore de rigueur afin de ménager la susceptibilité du client.

Les relations avec le client sont très tendues et des solutions doivent être trouvées très rapidement pour que le niveau de qualité de temps de réponse d'avant le MOVE soit rétabli. La direction réfute le fait que le client est aujourd'hui en train de se poser des questions quant à la qualité de service fournie par CSC.

Elle nous affirme que la sinistrose n'est pas de rigueur.

Néanmoins au vu de ce que les salariés remontent aux élus CGT-FO il apparaît normal de se poser un grand nombre de questions.

8) Renault : point sur le staffing ?

46 personnes ont été redéployées
+ 12 personnes en cours
+ 10 en attente de validation
Pour les 30 personnes en attente des formations leurs seront proposés.
L'ensemble des personnes seront redéployées sur le Balzac.

La CGT-FO attire l'attention de la direction quant au manque de place dans le bâtiment. Il ne faudrait pas arriver à des situations comme ce qui se passe au 6ème étage (deux personnes par tables). N'oublions pas qu'avant tout redéploiement le CHSCT doit effectuer une visite préalable afin de valider la sécurité, qualité et condition de travail des salariés. Ce rapport doit être validé en CE par une information consultation avant tout transfert. Si tel n'est pas le cas, le salarié a le droit de mettre en place sont droit de retrait.

9) Point sur le compte Alstom

La phase de transition est réussie
Cela concerne 155 employés dans le monde dont 40 personnes en France.

10) Point sur cpte Ingersoll Rand !!!!!! Carton rouge pour moi j'ai rien

noté j'ai du dormir !!!!!

11) Chèque de vacances pour les salariés CSC en province

La direction n'est pas favorable et juge que cela n'est pas d'actualité. Les salariés hors Paris apprécieront !!!

12) Impact de la politique de rigueur du groupe CSC, sur les emplois CSC France ? Quels métiers concernés ? Echéance ?

La direction affirme que le groupe doit mettre en place une baisse des coûts. Ders projets sont en cours, par contre cela n'impactera pas l'emploi. La CGT-FO en voyant le projet diamond et la restructuration à de quoi se poser des questions et mettra tout ce qui est capable de faire pour que l'emploi et la qualité de travail des salariés soient respectés.



Les devoirs et obligations de l'employeur

L'employeur est tenu d'exécuter ses obligations contractuelles et légales. Les deux principales obligations mises à la charge de l'employeur dans le cadre du contrat de travail sont :

- **L'obligation de rémunérer le salarié,**
- **L'obligation de fournir un travail au salarié ainsi que les moyens de le réaliser.**

Ces deux obligations sont à la base du contrat de travail, puisqu'elles correspondent à la contrepartie de l'engagement du salarié au sein de l'entreprise.

Si l'employeur n'exécute pas ses obligations contractuelles, il risquerait d'engager sa responsabilité civile et il pourrait de ce fait, être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié.

La loi fixe également certaines obligations que l'employeur est tenu de respecter.

L'employeur doit ainsi veiller à ce que ses employés puissent travailler dans des conditions de

sécurité et d'hygiène optimales et conformes à la législation sociale.

Par exemple, chaque nouvel employé doit faire l'objet d'une visite médicale d'embauche et suivre une formation à la sécurité adaptée à la nature de son poste. Le règlement intérieur doit par ailleurs comporter les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité.

Le Code du Travail dispose également que **l'employeur doit respecter et faire respecter les libertés collectives et individuelles des employés.** Ce dernier ne peut ainsi apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des atteintes qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché. L'employeur doit de ce fait prévenir et réprimer toute discrimination dans l'entreprise, notamment en matière de recrutement, de politique salariale, de discipline. En effet, **aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de ses appartenances religieuses, politiques, syndicales, raciales.** De la même manière, **l'employeur doit informer les salariés des mesures mises en place dans le cadre du contrôle de leurs activités** (accès Internet, caméra de surveillance etc.). **Il doit également prévenir et réprimer le harcèlement sexuel.**

Enfin, la loi impose une **obligation de formation à l'employeur.** Ce dernier doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur emploi. Il a ainsi l'obligation de participer au financement des actions de formation prévue par la loi (formation continue, action en reconversion, action de promotion etc.). Si l'employeur manque à ses diverses obligations légales, il pourrait non seulement engager sa responsabilité civile, mais il risquerait également de faire l'objet de sanctions pénales.

**focsc-ds@gmail.fr
newsletter.fo.csc@gmail.com**

**Rejoignez-nous
ADHÉREZ**