

Scission de CSC, déménagement précipité, job titles pénalisants, règles de fixation des variables, dénonciation des usages, transfert L1224-1, réorganisation tout azimut, harcèlements, évaluations vers le bas (bell curve), objectifs fixés par « Ctrl-C et Ctrl-V » : tous les moyens utilisés par CSC pour réduire les effectifs sont là.



**VOUS ETES VIRE !
ET SANS FAIRE DE VAGUE**

Où va CSC France?

L'entité CSC France est confrontée à une réduction massive de ses effectifs. Malgré les promesses de la Direction, nous avons perdu en net plus de 300 collaborateurs depuis Juin.

Qu'est ce que cela signifie?

Concrètement :

- les départs massifs ne sont pas remplacés, comme cela l'a été annoncé aux médias et aux salariés par la direction ;
- une importante vague de licenciements relevant du peu éthique délit de faciès ;
- la chasse aux sorcières des « Idle Time » a bel et bien commencé.

Comment incite-t-on les salariés à partir d'eux même?

La direction de CSC France use de tous les moyens en sa possession pour se séparer des salariés jugés inutiles. Pour cela, elle a recours à des méthodes que nous n'avons pas retrouvées dans le code éthique si cher à la Corp.

Quelles sont les méthodes employées pour ce projet de réduction des effectifs?

- ☒ Après des NAO bancales dans leurs déroulements et stériles dans leurs résultats pour les salariés.
- ☒ Après le recours massif aux « ruptures conventionnelles » pour se séparer des salariés à moindre coût.
- ☒ Après des départs « volontaires » où les salariés ont été volontairement mis dehors.

La direction a tombé le masque et a dévoilé la recette de son cocktail de l'automne à base de méthodes pas très « CLEAR » :

- Attendre la période estivale : « il pense qu'aux vacances, on va le duper facilement! »;
- Intimider les salariés : « Va aux Prud'hommes! Avec les 3 ans de procédure t'es pas près de toucher un centime! »;
- Abandonner les salariés à leur sort: « Il va bien finir par lâcher l'affaire et se barrer! »;
- Licencier sous des prétextes fallacieux : « On lui dira que sa cravate est moche, ça fera un idle-time en moins, c'est le principal ».

La finalité de ces pratiques ?! Le respect scrupuleux des objectifs fixés par la Corp.

A qui le tour ??

FO dénonce:

1. Des fautes « fabriquées »

La direction, et le management complice, n'hésitent pas à inventer des motifs de toute pièce pour licencier le collaborateur voire des scénarii en vue de « piéger » le salarié et ainsi légitimer son licenciement (mission hors compétence du salarié, contraintes de delivery irréalistes ...)

2. Un choix basé sur des critères discriminatoires?

La direction cible des salariés sur des critères discriminants: personnes en arrêt maladie, salariés avec une expertise trop pointue pour être staffés, femmes enceintes ou revenant de congés maternité, personnes en inter-contrat, ...

Le traitement n'est pas le même si l'on fait partie ou non des « amis » du management, qui eux font l'objet de davantage d'égards ...

3. Le non respect de la dignité du salarié

Même si le licenciement n'est pas motivé par une faute du travailleur, la direction n'hésite pas à l'entourer de circonstances dommageables pour le salarié.

Ce type de licenciement qui ne répond pas à ces conditions constitue un abus de droit, et le travailleur peut réclamer une indemnité en plus des indemnités ordinaires de licenciement.

LICENCIEMENTS DE CRISE :
COMMENT GARDER LE MORAL ?



FO s'interroge sur les motivations inavouées de la direction, sur les réductions d'effectifs et souhaite connaître ses intentions quant à sa nouvelle orientation stratégique et économique.

Alors que la direction annonce que tout va bien, que les chiffres sont bons, qu'elle continue de recruter, la direction n'a jamais autant poussé vers la sortie ses collaborateurs peut-être pour mieux coller au nombre de places louées dans la **TOUR THALES** ?! Un vrai challenge de faire rentrer 1200 postes de travail dans moins de 750 places en open space en tout cas avec la bénédiction du CHSCT et du CE.

POURQUOI ?

WHY ?

RÉDUCTION DES EFFECTIFS