



Commentaires sur le message d'Andy Green du 22/02/2012 relatifs aux résultats 2011 de Logica

Dividendes : +5%, Salaires : +2%, Licenciements : 1300

DANS CE NUMÉRO :

Nos commentaires
sur le message
d'Andy Green 1

Frais de Déplac-
ement, la CGT fait
avancer vos droits 2

Augmentations
salariales : de qui se
moque-t-on ? 3

Brèves de Régions 4

EDITORIAL :

L'actualité sociale Logica a été bouleversée par l'annonce de l'OPA de CGI.

Néanmoins, les impacts de cette opération ne se feront pas sentir avant quelques mois et pendant la vente la vie continue avec ses aléas habituels pour les salariés.

Nous avons donc choisi de ne pas bouleverser le sommaire de ce numéro.

Vous pourrez néanmoins retrouver sur le panneau virtuel de la CGT sur le WebRH le tract sur notre appréciation de l'OPA de CGI à l'adresse suivante :

http://webrh.fr.logica.com/rubrique.php3?id_rubrique=156

« Je pense que vous savez tous que, fin 2011, il était devenu évident que nous devons prendre des décisions difficiles mais nécessaires pour construire un avenir durable pour notre entreprise » (sic).

Ben voyons, nous étions évidemment **TOUS** tenus au courant des difficultés que rencontraient certaines entités de Logica ! Et bien sûr, nous étions **TOUS** conscients qu'il fallait prendre des décisions difficiles !

Mais de qui se moque-t-on ? Comme si nos hauts dirigeants nous informaient régulièrement de leurs décisions ou choix en matière d'opérations financières ou sociales ! Et comment nos dirigeants peuvent-ils penser que les salariés soient d'accord avec les mesures qui seraient prises dans tel ou tel pays ? Une belle entame de communication pour impliquer l'ensemble des salariés dans des mesures inacceptables !

« Nous avons terminé l'année avec des résultats conformes à ce que nous avons annoncé... »

Curieux tout de même de présenter des décisions « difficiles mais nécessaires » et ensuite d'annoncer des résultats conformes. Que serait-il advenu avec des résultats moins conformes ???

Au passage, notons que le coût des restructurations s'élève à 93 millions de livres pour 1300 départs, ce qui correspond donc à un coût d'environ

£71000 (soit 90 000 €) par salarié licencié. Peut-être sont-ce là les (énormes) augmentations salariales que nous n'avons pas eues ?

« Le dividende pour 2011 est en hausse de 5% par rapport à l'année dernière ... »

Surprenant, quand les augmentations pour les salariés de Logica France vont s'élever péniblement à **2% de la masse salariale**, et encore pas pour tous ! Comment expliquer cet écart de rémunération entre des actionnaires qui n'apportent strictement rien à l'entreprise et des salariés qui se décarcassent pour leur entité ?

« ...mais j'aimerais profiter de cette occasion pour remercier les personnes qui nous quittent pour leur engagement envers Logica durant tout le temps qu'ils ont passé avec nous, et leur souhaiter bonne chance pour leur avenir professionnel. »

Enfin, comment qualifier ces propos de notre Chief Executive Officer lorsqu'il s'agit des salariés qu'il va licencier sur l'autel de la performance : le comble du mépris, de la suffisance, de la morgue, de l'arrogance, de la désinvolture, ... ?

Merci donc pour ces salariés sacrifiés !

Un bon exemple pour tous les autres qui se donnent sans compter...

L'espoir est au bout : un licenciement mené...

«...avec le soin requis, conformément à nos valeurs ! »



Sans l'action en justice de la CGT, il n'y aurait pas de négociation sur les Frais de Séjour et Déplacement !

La franchise d'une heure pour la compensation du temps de trajet est supprimée en 2011

Dans son jugement du 9 juin 2011, la Cour d'Appel de Paris répondait favorablement à la demande de la CGT :



- en annulant les dispositions de l'article 8 de la « Procédure FSD » relatif à la compensation du temps de trajet,
- et en ordonnant à Logica « la reprise du processus de consultation des comités d'établissements sur la compensation du temps de trajet ».

La Direction fait l'autruche et ignore l'injonction pendant presque un an

Après plusieurs mois d'attente, force était de constater que la Direction ignorait l'injonction de la Cour d'Appel de Paris, instance hautement respectable.

Comment se présenter comme un « employeur responsable » et ne pas respecter les lois de la République !



Il a donc fallu relancer avec insistance la Direction, la menaçant même d'une nouvelle action en justice si le jugement n'était pas respecté.

Enfin, nous sommes entendus !

Lors de la première réunion de négociation sur les FSD, le 17 avril 2012, une priorité s'imposait à la CGT: que la Direction se positionne sur la règle appliquée depuis le jugement du 9 juin 2011 en matière de compensation du temps de trajet.



A ce jour, en effet, aucune information n'avait été communiquée aux salariés et bien malins ceux qui pouvaient énoncer clairement une règle commune à l'ensemble de l'entreprise !

La Direction communique sans faire référence au jugement de 2011 :

« La franchise d'une heure est supprimée. Désormais les compensations sont calculées selon les modalités suivantes :

- Application de la règle de triangulation : temps de trajet réel (Domicile - Client) – Temps de trajet réel (Domicile - Siège /agence) = Temps compensé
- Compensation inchangée à 6 € par heure »



Les nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2012 :

« Cette disposition est applicable rétroactivement à compter du 1er janvier 2012. Par conséquent, les ODM (ordre de mission) seront :

- mis à jour pour toute mission commencée, en cours ou finie entre le 1er janvier et maintenant, afin de recalculer selon la nouvelle règle et de procéder au paiement du delta,
- mis en conformité pour les futures missions.

Un nouveau formulaire de déclaration du temps de trajet est disponible (accès sur le site de la DAF). »



Réclamez votre dû !

Les salariés qui se déplacent, qui se sont déplacés depuis le 1er janvier 2012, ou qui vont se déplacer dans le futur, doivent se faire connaître auprès de leur Responsable des Ressources Humaines afin de régulariser si besoin leur ordre de mission : celui-ci ne doit pas faire référence à l'heure de franchise limitant la compensation de leur temps de trajet, mais doit tenir compte du temps de trajet habituel entre leur domicile et l'agence.

Suppression de la zone franche et Annulation de la règle sur la compensation du temps de trajet
La CGT a été le seul syndicat à monter au créneau pour la défense de vos intérêts.

La prise en charge des Frais de Séjour et Déplacement par Logica ne permet pas aux salariés de partir en déplacement dans des conditions décentes.

La négociation ouverte grâce à la CGT est l'occasion de mettre enfin un peu de justice et d'équité dans ce domaine au travers des revendications CGT :

- Revalorisation et indexation des barèmes
- Suppression de la règle de triangulation perdante-perdante pour les salariés

Mobilisez-vous !

Augmentations salariales 2012 : de qui se moque t-on ?

Notre système d'évaluation est basé sur des objectifs « vagues » !

Un objectif bien défini ressemble à une cible dont les contours sont clairs, et les points correspondant à chaque zone (25 points, 50 points, 100 points) sont déjà inscrits aux bons endroits. En somme, il ne reste qu'à viser et ... tirer !



A l'inverse, imaginez une cible dont les contours sont vagues et sans aucun point inscrit : que vous visiez juste ou non, vous ne saurez jamais si vous avez bien atteint ce que vous vouliez atteindre. Bref, impossible de savoir si l'objectif est atteint !

Adoptez la « SMART » attitude !

Vérifiez toujours que votre objectif est SMART :



Spécifique : décrit précisément la situation à atteindre et les résultats à atteindre. L'objectif est précis et sans équivoque.

Mesurable : par des indicateurs nécessaires et suffisants. En répondant à des questions simples, on peut savoir si l'objectif est atteint ou non.

Approprié : il doit être compatible avec les objectifs stratégiques principaux et les objectifs intermédiaires et en harmonie avec les demandes des personnes concernées et des participants.

Réaliste : prend en compte les moyens, les compétences disponibles et le contexte.

Temporel : défini dans le temps avec une durée, une date butoir, des étapes...etc.

Au règne de l'arbitraire des mesures individuelles !

Contrairement à ce que vous pourriez penser, ce n'est pas parce que :

- tous vos objectifs sont réalisés que vos résultats sont au moins « conformes aux attentes »,
- votre adaptation est au moins « généralement conforme »
- votre dynamique de progression est au moins « moyenne », ...

que vous pouvez espérer une augmentation !!!!!



Cette année, le nombre de mécontents semble encore une fois avoir grossi.

Les explications à cette colère sont multiples :

🎵 les nombreuses communications de nos dirigeants dans la presse et sur l'intranet, qui semblaient dire que les résultats 2011 étaient satisfaisants (le chiffre d'affaires de la France a progressé de 7% et la marge opérationnelle a atteint 8,5%),



🎵 l'augmentation de 5% du dividende des actionnaires pour 2012,

🎵 l'annonce du faible cadrage à 2%

(augmentation de la masse salariale prévue en Avril 2012), qui a surpris le plus grand nombre,

🎵 de faibles mesures NAO visant à réguler les non augmentés depuis 3 ans et ayant des résultats « conformes »,

🎵 la politique de plus en plus discriminante de Logica sur la rémunération,

🎵 Le montant des variables en baisse, ...



Mieux se défendre et moins subir !

Seul le collectif pourra inverser la tendance grâce à nos revendications :

🎵 l'augmentation du tarif des prestations vendues,

🎵 le refus de la délocalisation et de l'offshore à outrance,

🎵 le combat contre la productivité coûte que coûte,

🎵 un engagement fort pour le maintien de la santé et de la dignité des salariés, ...

Une autre répartition des richesses produites par l'entreprise est possible et seule une mobilisation des salariés pourra l'imposer !

Comptez sur la CGT pour défendre le respect de votre travail et œuvrer pour tenter d'obtenir des augmentations qui garantissent votre pouvoir d'achat :

Enveloppe collective au moins à hauteur de l'inflation

Rattrapage des années précédentes

Récupération de ce qui s'est déporté de la poche des salariés vers celle des actionnaires



CGT Logica

47 rue des Docks

69009 - LYON

Téléphone : 04 69 64 61 17

Messagerie : contact@cgt-logica.com

Web : <http://www.cgt-logica.com>

Panneau Virtuel : http://webrh.fr.logica.com/rubrique.php3?id_rubrique=156

La CGT doit être entendue et se nourrit du soutien et de la participation des salariés. Rejoignez-nous, syndiquez-vous !

Pour nous joindre :

Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU (CSRA)

06.82.60.87.47

Jacques SARTORETTI (R2A)

Xavier DEROY (CSA)

Francisca LOPEZ (RFL & CPL)

Sylvie DAMON (R2A)

Pascal GENTY (PAC)

Carole MAERTENS (NRD)

Philippe BLANCHET (CSRA)

Eric MARCOU (RFL)

Pierre LATIEULE (LFC)

Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu.

(Berthold Brecht)

Ça s'est passé près de chez vous !



Licenciements à Gogo !

Depuis le début d'année 2012, la direction Nord a licencié 5 salarié-e-s.

Sur cinq, quatre ont contacté les délégués du personnel afin de les assister. Tous les entretiens ont été suivis du licenciement. Les raisons ? :

'insuffisance professionnelle' ou 'refus de mission'.

Une collègue, 11 ans d'ancienneté, mère de famille ayant 3 enfants de 9 à 11 ans, a refusé une mission à Logica Nantes : Licenciée !

Pourtant Logica fait tout ce qu'il faut pour l'équilibre vie privée / vie professionnelle paraît il... enfin d'après la DRH.

Fait troublant, l'ordre de mission était prêt immédiatement. Quand on connaît la difficulté pour obtenir un ordre de mission, il est donc très étonnant d'en avoir un prêt à signer le jour même.

De nombreux salariés pensent à tort qu'il est possible de refuser une mission, lisez le règlement intérieur : **UN SEUL refus de mission peut amener au licenciement pour faute**. Ce refus doit être écrit et signé.

L'insuffisance professionnelle est un autre critère de licenciement fourre-tout. On vous dit que vous êtes moins productifs que d'autres, que vous laissez passer des tests en recette alors que vous ne faites que suivre les cas de test prévus dans le cahier de recettes etc. Gardez donc tous les échanges que vous pouvez avoir par mail sur le travail que vous effectuez que ça se passe sans problèmes ou pas. Sur les 5 licenciés, un venait d'avoir un changement de coefficient, un autre un Diamond Awards, la roue peut tourner, mieux vaut donc avoir des traces écrites de votre activité, cela peut être utile lors de l'entretien préalable ou aux prud'hommes.

Sachez que vous avez accès à tout moment à votre dossier personnel, il suffit de le demander au secrétariat. Pourtant plusieurs collègues licenciés n'ont obtenu leurs dossiers qu'avec l'intervention des délégués du personnel.

En tant que déléguée CGT, j'ai alerté l'inspection du travail de Lille pour ces licenciements.

Cachez cette CGT que je ne saurais voir !

J'ai demandé également un local syndical. J'avais proposé que le local où je tiens mes permanences dans l'open space, devienne local syndical,

laissant ce bureau disponible à tous en dehors des horaires de permanence vu les problèmes de locaux. La direction a refusé sous prétexte que les affiches CGT sur les murs de ce bureau pourraient gêner des salariés. Le local syndical est donc au troisième étage, près des commerciaux, loin des salariés. Afin de l'inaugurer, un pot sera organisé après les vacances.

D'ici là, bonnes vacances à tous, reposez-vous bien pour les luttes à venir.

Carole MAERTENS, votre déléguée syndicale CGT.



Kick Off R2A

Lors de la somptueuse (et même somptuaire !) soirée organisée par la direction de R2A, le Directeur a annoncé une seconde vague d'augmentations pour le mois de septembre, conditionnée à

un certain nombre d'objectifs à atteindre ou à maintenir : 1% de plus qu' demandé par la BD à des actionnaires qui s'enrichissent sur le dos des salariés !

Il est vrai que cela fait désordre de ne récupérer que 2% d'augmentations pour une BD qui a explosé ses objectifs en terme de marge opérationnelle.

Et ce n'est pas le voyage offert à destination du Maroc qui va atténuer cette impression de malaise. Quid du turn-over et du recrutement ?

Salariés chez MICHELIN

Encore une fois, et pour la troisième année consécutive, les salariés en mission sur le compte MICHELIN vont devoir poser leurs congés durant des périodes bien définies par le client lui-même.



Vivent les vacances !

Et toujours pas de contrepartie offerte par la Direction !

Les salariés sont-ils « gérés » par Logica ou par les clients ? On peut légitimement se poser la question !