

## **Coup d'envoi au projet de sécurisation**

Sud l'avait annoncé, la direction de Convergys a prit la décision de mettre en place une sécurisation totalement disproportionnée des plateaux, au prétexte que « les données personnelles » des clients seraient en danger.

On peut déjà se demander à quoi sert il de faire signer une clause de confidentialité dans nos contrats, si la boîte n'a aucune confiance envers les salarié-es qu'elle embauche. Le patron dit donc clairement qu'il n'a pas confiance en nous !

Pas de portable, pas de papier ni crayon, pas d'affaires personnelles à son poste de travail... En plus d'être totalement confiscatoire et disproportionné (on ne travaille pas encore à faire du trading et on n'est pas au courant qu'on aurait embauché J. Kiervel), ça va donner de belles améliorations de nos conditions de travail. C'est pas comme si en technique on n'avait pas besoin de prise de notes !

Las, les « experts » viendront à notre PC pour vérifier les informations puisque nous n'aurons plus le droit aux post'it et autres papiers pour échanger les informations nécessaires à notre travail. Exit les notes pour se rappeler des nouvelles procédures. Quid quand le mail ne fonctionnera plus pour les demandes de congés ?

L'entreprise doit nous donner les moyens de travailler, tant en formation qu'en matériel, c'est une obligation légale. Ici, elle se tire une balle dans le pied en nous empêchant clairement d'effectuer les tâches qui nous sont confiées. **A choisir, vaut-il mieux cesser le travail sur les dossiers pour lesquels on nous a retiré les moyens de travailler ou doit-on courir le risque d'un licenciement pour non respect des obligations imposées par ces nouvelles règles (tel que précisé dans le document de formation) ?**

Et enfin : Où déposer sa veste, sac, portable... alors que ne sont mis à disposition que de petits casier ? Rappelons que légalement l'entreprise est tenue de mettre des vestiaires en place. Où sont-ils ? Comment interdire d'avoir des effets personnels à proximité et ne pas donner les moyens de les ranger ?

Pour mémoire, l'entreprise peut se cacher derrière « on ne l'appliquera pas ». On peut alors se poser la question « pourquoi nous faire passer cette formation ? ». Et pour rappel encore, une charte annulée par l'inspection du travail et qui « ne serait pas appliquée » à écouter la direction en 2010 cette charte à quand même été utilisée pour licencier au moins un manager. Nous sommes donc en droit de nous interroger sur l'honnêteté de la boîte à ne pas mettre des sanctions à qui ne respectera pas ces nouvelles contraintes.

**Le Comité d'Entreprise et le CHSCT s'étaient pourtant prononcés « contre » ces nouvelles mesures.**

**Sud vous invite donc à demander une confirmation écrite que ces règles ne seront pas appliquées dès passage du module de formation.** Dans le cas contraire, vous êtes censés avoir reçu l'information et le non-respect est susceptible d'entraîner des sanctions.

Sud invite ces instances à une rencontre afin de discuter des moyens pour imposer à Convergys de ne pas appliquer ces nouvelles règles qui, dans d'autres entreprises du secteur, ont été rejetées par l'inspection du travail et certaines cours de justice.