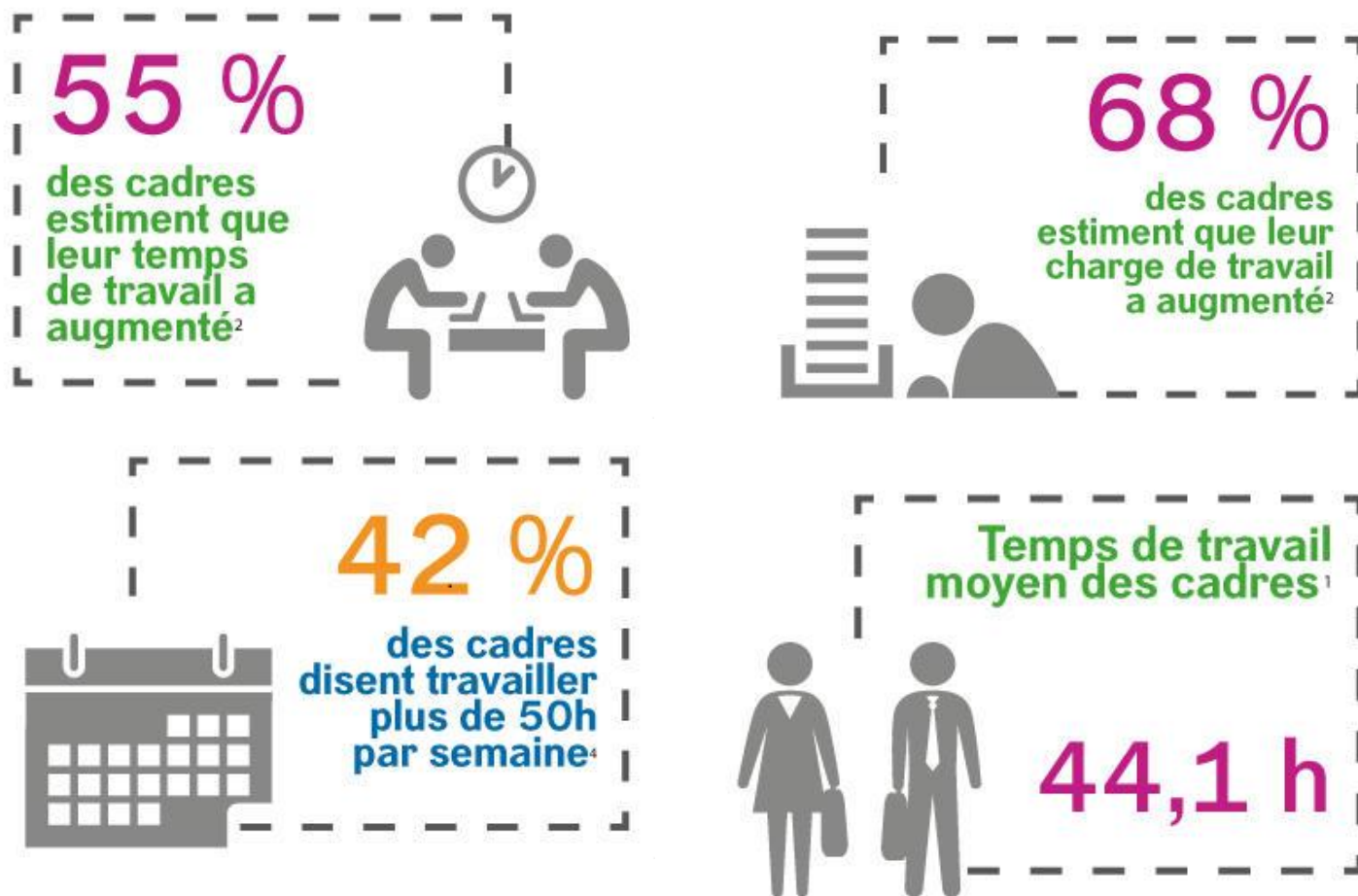


« Qui ne connaît pas le prix du temps, ne connaît rien ! »

Février 2015

Avec une participation plus que rachitique, des augmentations dérisoires, l'annonce d'une scission risquée, il convient de se poser les bonnes questions en matière de retour sur investissement. Notre investissement au travail chez HP est-il récompensé à sa juste valeur ? Mesurons nous le temps que nous passons au travail ? Vous trouverez ici quelques chiffres et éléments de réflexion à partager une fois de plus sans modération...



Pourquoi à l'heure où nombre de sociétés se plaignent des 35H, le travail effectif des cadres a-t-il atteint un tel niveau ?

Qu'est-ce qui contraint ainsi les cadres à effectuer ces heures de travail non reconnues ? :

- La charge de travail ?
- Des objectifs toujours plus ambitieux, parfois inatteignables ?
- La pression de leur propre management ?
- Une vision du travail comme lieu principal de réalisation dans leur vie ?

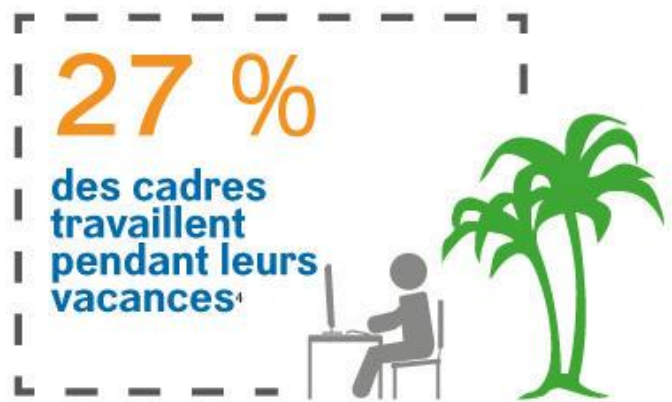
Comme si ces chiffres pouvaient être justifiés par un manque d'investissement des cadres dans leur travail quotidien!

N'oublions pas qu'une étude récente vient de confirmer que **les Français détiennent toujours le record du monde du taux de productivité des heures travaillées**. Un argument pour une reconnaissance accrue qui ne semble pas vraiment toucher notre management!

Quand les T.I.C. deviennent des T.O.C.



Nouveaux modes de fonctionnement, stress engendré par la recherche de productivité à outrance, objectifs individualisés toujours plus ambitieux (parfois inatteignables), voilà ce qui rend le travail de plus en plus pénible. De nombreuses études sur le travail tendent à faire inclure burn-out et dépressions sévères dans les maladies professionnelles. Et pas sans raison !



Chez HP nous sommes au cœur de la cible de ces études, et on pourrait penser que de solides compensations valoriseraient tous ces efforts, mais ce ne sont ni les augmentations de salaires indigentes, ni la participation aux bénéfices réduite à trois fois rien qui le font. Comme nous l'avions dénoncé auparavant, les PSE ont mécaniquement réduit la participation des employés mais la distribution des richesses est d'abord hiérarchisée chez HP: les actionnaires dont les dividendes ont doublé en 3 ans <http://minilien.fr/a0nvcv>, puis constitution d'un pécule dans les paradis fiscaux – HP y a soustrait plus de 150 Milliards de dollars, investissements hasardeux par achats de sociétés en cascade. Si il reste des miettes, on saupoudre de quelques PFR et d'augmentations de salaire limitées- moins de 1% cette année- pour contenir un mécontentement qui pointe. Et puis, une information passée peut être inaperçue. **Meg Whitman a augmenté cette année sa rémunération de plus de 11%, à 19,6 Millions de dollars.** Devant l'instabilité annoncée d'une scission HP sur 2015, c'est plus que jamais le moment de nous rejoindre pour faire entendre votre voix et pour défendre vos intérêts.

¹ DARES, 26 juillet 2013, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-047.pdf>

² Baromètre UGICT/Viavoix cadres et professions techniciennes mai 2014, <http://www.ugict.cgt.fr/sondage2014>

³ Etude annuelle du CREDOC, décembre 2013, <http://www.arcep.fr/fileadmin/reprise/communiqués/communiqués/2013/slides-conf-presse-credoc-101213.pdf>

⁴ Cadréo, août 2014, <http://www.cadreo.com/actualites/dt-stress-cadres>

Envie de réfléchir avec nous, besoin d'informations ou de conseils ? Contactez vos représentants UGICT CGT

Les Ulis :

Rosine Veau

rosine.veau@hp.com

06 72 99 18 10

Nathalie Ambrogio

nathalie.ambrogio@hp.com

01 57 62 99 78

Nanterre :

Daniel Gureghian

daniel.gureghian@hp.com

01 47 29 64 59

Toulouse :

Michel Soumet

michel.soumet@hp.com

06 72 99 17 89

Bordeaux :

Marie-Florence Besnehard

marie-florence.besnehard@hp.com 06 70 77 38 91

