

Plus « Agiles » ou plus... FRAGILES???



Après un été « tranquille » consacré à la scission, HP vous propose son nouveau programme Wellness. Au menu, souplesse et minceur ! On dégraisse les effectifs pour « gagner en agilité ». Plus le personnel s'affine, et plus les actionnaires engraisent...

HP se sépare encore...mais de 30000 salariés supplémentaires !
Dernière annonce de la Corp sur laquelle tout le monde s'est jeté : 30000 emplois à supprimer chez HP Enterprise au niveau mondial, en sus des 55000 annoncés au printemps. ES sera le cœur de cible. HP Inc est touché avec 3000 emplois.

Pas vraiment la surprise du chef !
Cathie Lesjak « Chief Financial Officer » l'annonçait déjà en Juin : « **Le groupe a repéré 1 Milliard de dollars bruts de gisements de baisse des coûts dans la nouvelle organisation** ».

L'UGICT n'avait pas manqué de vous tenir informé par une communication spécifique sur la [scission](#). Et il y avait bien d'autres signes : l'augmentation du nombre de personnes sans activité, le nombre de postes délocalisés, l'intégration des organisations (moins de postes, plus de travail...). Durant les vacances, les analystes attendaient sans surprise les [suppressions](#) de postes. Couper d'abord les coûts puis ...trancher les cous !

Dangereuse mécanique
Depuis des années, les dirigeants de HP suppriment des postes pour réduire la masse salariale, sans se préoccuper de la répartition des charges de travail ou des besoins des organisations. Le nombre de salariés en dépression ou en « burn out » croît chaque année, ces réorganisations étant synonymes de dégradations des conditions de travail. Cela ne risque pas d'émouvoir outre mesure les analystes financiers. Les actionnaires HP sont de plus en plus accros à la rentabilité. Ils exigent ainsi des dividendes de plus en plus importants (ils sont passés en 5 ans de 576 millions de dollars à 1267 millions de dollars – pour les 1,8 milliard d'actions voir infos sur [HP Investor-relations](#)). L'humain n'est plus considéré

chez HP que comme une variable d'ajustement, une simple ligne de coût dans un fichier Excel !

Esprit ...de facilité
Les PSE à répétition sont la réponse facile d'une entreprise qui a perdu l'esprit d'entreprendre. HP ne souhaite pas mettre en œuvre de stratégie inventive ou audacieuse (recherche et développement dans des produits vraiment innovants, nouveaux marchés...) qui sont la marque d'un dynamisme de croissance mais préfère répéter à l'infini des « recettes » financières et boursières !

« Il n'y a pas de signe plus évident de dérangement mental que refaire sans cesse la même chose en escomptant un résultat différent ». Albert E.

Gare à la casse chez ES
Les premiers touchés par ces suppressions d'emplois seront les **salariés d'ES**. HP porte la responsabilité totale de cette catastrophe car, en rachetant EDS, la société a doublé le nombre de ses salariés sans prévoir de stratégie si ce n'est de l'off-shore à tout prix. Tu parles d'une vision !

Réviser son anglais avec la Direction?
Les communications positives de la direction HP en France cachent mal que les suppressions de postes demandées par la « corp » seront mises en œuvre sans état d'âme?
PDAV ? GPEC out ? Quand la direction évoque ces possibilités, qui y croit encore ? Pour mieux nous tranquilliser, Gerald Karsenti a parlé de « divestiture ». Un anglicisme qui cache mal la menace d'un désinvestissement financier, **une cession de tout ou partie d'ES**, voire d'autres parties d'HP, en bref une **externalisation** qu'ils envisagent de mettre en œuvre au plus tôt. Achetés sur un coup de tête en 2008, les salariés **ex-EDS** médusés devraient ainsi être mis sur des radeaux à la destination tout à fait incertaine.

A l'insu de notre plein gré, ce volontariat ?

Au-delà d'un PDAV ou d'une GPEC-out, une forme de plan social est bien prévue pour réduire les effectifs, en ligne avec les demandes « corp » :

- Soit la direction France décide de faire un **PSE**, en plus ou en remplacement de la GPEC-out
 - Soit tout ou partie d'ES sera **externalisée**
- Nous sommes loin des déclarations d'intention du coffee talk sur un volontariat souriant. Rappelons que:
- Lors des PSE, la phase volontariat peut se terminer par une phase de **désignations**.
 - Lors des **cessions**, on vous transfère sans vous demander si vous êtes ou non volontaire.

Injustice opportune

Le sujet est à la mode en ce moment mais les quelques lois qui encadrent l'exercice du travail n'empêchent pas les employeurs de traiter les salariés comme des mouchoirs sales, ici comme ailleurs. Une véritable injustice alors que la France est un des pays le plus productif AU MONDE. Seule une course effrénée vers des objectifs de rentabilité délirants crée le désordre que nous sommes forcés de vivre comme salariés. Une pression continue existe sur notre travail alors qu'HP se doit d'assurer l'employabilité de ses salariés, d'agir avec l'objectif qu'aucun salarié ne soit en surcharge ou sans activité. « Stay focused » qu'ils disaient avant la scission...

Surseoir aux formations, c'est un plan !

En décalage complet avec les discours, les **formations** ont été chez ES homéopathiques. Depuis des années, les représentants du personnel ont alerté sur les budgets réduits, les formations toujours repoussées pour raisons diverses (stratégies d'investissement, GPEC en cours...). Tout était bon pour reporter aux calendes grecques cet investissement essentiel.

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

Les Ulis :	rosine.veau@hp.com	06 72 99 18 10
	nathalie.ambrogio@hpe.com	01 57 62 99 78
Nanterre :	daniel.gureghian@hpe.com	06 86 91 00 77
	nourredine.bencherqui@hpe.com	06 51 02 53 75
Toulouse :	michel.soumet@hpe.com	06 72 99 17 89
	françois.jeanmougin@hpe.com	06 15 47 32 63
Bordeaux :	marie-florence.besnehard@hpe.com	06 70 77 38 91
Grenoble :	luc.leroy@hpe.com	06 72 99 32 34
	uta.ihle@hp.com	06 87 39 04 85
Villefontaine :	guillaume.chan@hpe.com	06 35 21 37 20
Boulogne :	michel.nguyen@hp.com	06 72 99 27 42



Stratégie commerciale suicidaire

HP a systématiquement appliqué dans ses contrats commerciaux une stratégie d'offshore. Exporter systématiquement le travail dans des pays à bas coûts était une politique suicidaire à l'égard d'employés avec des profils à forte valeur ajoutée. Rien n'a été fait pour que nos emplois subsistent, pas même un objectif de contrats « marchés publics » qui, décliné en France, aurait dû limiter l'off-shore.

Effort commun nécessaire

La France est dans le top 5 mondial chez HP se plaisait à nous rappeler notre PDG. De la détermination et des arguments forts ne permettent-ils pas de sauvegarder nos activités en France ? Un effort unifié des organisations syndicales doit aider la direction française à s'approcher de cet objectif.

Exister, tout simplement !

Alors que la direction souhaite augmenter le pourcentage de postes supprimables par la GPEC, nous avons toujours besoin de personnes motivées, qui écoutent et proposent, privilégiant dialogue constructif et pragmatisme. Il y a des moyens de participer dès maintenant à la démocratie dans l'entreprise, pour s'informer et agir. Et c'est auprès de l'UGICT que vous les trouverez.

