



La Lettre de l'UGICT

mai 2017

4

Chez DXC, l'attente mais pas le plaisir... ?

Après un mois de mars passé entre deux eaux, et sans information de valeur pour les salariés, celui d'avril n'a pas été plus rassurant...

[<la suite>](#)

Par ici toute l'oseille...

La lettre de l'UGICT vous a déjà informé des **montants proprement indécents – plus de 14,8 milliard de dollars**- versés aux actionnaires à l'occasion des deux scissions ES et SW. **2016 a donc été un cru exceptionnel...**

[<la suite>](#)

Comprendre ce qui se joue

Ce que nous observons chez HP puis HPE ...



[<la suite>](#)



Elections professionnelles de juin : un équilibre des forces...

Si nous n'avons pas de doute sur les intentions déclarées de la « Corp. », l'UGICT n'a pas l'intention de laisser faire...

[<la suite>](#)

Chez DXC, l'attente mais pas le plaisir... ?



Après un mois de mars passé entre deux eaux et sans information de valeur pour les salariés, celui d'avril n'a pas été plus rassurant. Le « high level » management DXC ne donne l'impression d'être prêt, ni dans la définition d'objectifs réalistes, ni du point de vue de l'organisation de l'entreprise.

Alors qu'ont été égrenés, niveaux après niveaux, les nominations des heureux élus avec son lot de « placardisations » diverses, les salariés sont toujours en attente pour eux-mêmes d'un avenir prévisible et compréhensible.

Concernant les **orientations de l'entreprise**, toutes celles présentées sont, ou bien d'une généralité affligeante (synergie conseil et services classiques), ou bien propres à inquiéter n'importe quelle personne qualifiée et sensée.

À titre d'exemple, un objectif de plus de **30% de profitabilité** est, au vu des marchés services existant, intenable -en dehors de niches- sur des projets d'infogérance comme ceux d'ITO ou sur des projets de développement ou support applicatifs APPS. Le résultat

serait inéluctablement de mettre en danger les salariés qui y participent. Il n'est que de voir les difficultés dans lesquelles se débattent aujourd'hui des projets comme Renault Nissan et l'état de santé des salariés concernés.

Quand des nouvelles rassurantes nous parviendront-elles de l'entreprise sur les orientations et les organisations mises en place ?

L'efficacité des salariés dans un univers stable et prévisible serait pourtant décuplée avec leurs conditions de travail améliorées.

Quand les salariés ITO ou APPS, motivés par une formation ou une certification, disposeront ils d'un budget auprès de leur manager ? La formation, la reconnaissance des qualifications obtenues par l'expérience créent pourtant des situations gagnant/gagnant dans nos entreprises et bon nombre de salariés sont en demande.

Quand les commerciaux seront-ils rémunérés de façon attractive pour gagner des projets dont une partie significative serait effectuée par des équipes locales - « OnShore » ?

Nous récupérons d'un côté l'argent des contrats de clients français, contrats qui sont massivement exécutés en « OffShore » au Maroc, à Bengalore..., et d'un autre côté nous devons assumer des inter-contrats (« bench ») conséquents pour les salariés en France. Une autre logique est possible et **il faut la favoriser dès la stratégie de vente** avec les bons leviers.

Si les salariés dans leur majorité vont mal, **cela est tout aussi vrai pour leur managers directs**. Entre les exigences qui tombent de la « Corp. » et le peu de moyens d'action dont ils disposent, ils partagent souvent, et depuis des années, une situation de mal être bien compréhensible.

Ce que nous attendons de la future organisation DXC, c'est **éviter la politique d'aveuglement d'HP puis HPE :**

- « Off-shorisation » à outrance
- Lamentations récurrentes et démotivantes sur la pyramide des âges
- Blocage de progression des salariés et nombreuses déqualifications

Pour renouer avec un **véritable dynamisme**, les salariés ont deux attentes principales :

- **Des projets commerciaux signés qui donnent du travail sur place.**
- **Des opportunités de formation et de progression**, en bref un parcours professionnel engageant.

La direction ESF/DXC doit nous offrir d'autres perspectives !!

[<Revenir au sommaire>](#)

Par ici toute l'oseille...

- La lettre de l'UGICT vous a déjà informé des **montants proprement indécents – plus de 14,8 milliard de dollars**- versés aux actionnaires à l'occasion des deux scissions ES et SW. **2016 a donc été un cru exceptionnel** pour les actionnaires d'HPE et parmi eux tout le top management d'HPE.
- Heureusement ces pauvres gens tirent aussi les revenus annuels nécessaires pour augmenter encore leur patrimoine. La lettre de l'UGICT avait aussi pointé dans les documents soumis aux actionnaires **ces revenus famineux** avec une palme pour **Margaret C. Whitman**. Elle a réussi l'exploit en gardant le même salaire annuel de 1,5 millions de dollars, d'arracher -pour elle seule et sur 2016- **près de 35 millions de dollars** de revenus de HPE (soit l'équivalent de **la somme de ses revenus HPE de 2014 et 2015**).

Les grandes manœuvres ont déjà commencé chez DXC. Les membres du top management sont censés comme tous les responsables de société américains déclarer les transactions qu'ils font en leur nom propre à un organisme fédéral de réglementation. Aux Etats-Unis c'est la « Securities and Exchange Commission » (SEC) équivalent de notre Autorité des Marchés Financiers.

Et chacun d'entre nous peut observer les mouvements sur le site suivant :

<http://www.marketwatch.com/investing/stock/dxc/insideractions>

Vous pouvez vérifier :

- Des « inconnus » comme John Michael Lawrie, « President and CEO; Director » de DXC, jouent avec quelques centaines de milliers d'actions DXC jusqu'au 1^{er} avril 2017. Achat à 0\$ de centaines de milliers d'actions, ventes au maximum possible...



- On y retrouve aussi la sympathique Margaret C. Whitman, « Director » de DXC, qui bénéficie le 31/03/2017 de 111334 actions DXC pour la modique somme de 0 (zéro !) dollar par action. Au cours actuel de l'action, cela ne fait jamais pour elle qu'un **cadeau de plus de 8 millions de dollars**, mais c'est juste pour rendre service !

A l'UGICT, on ne souhaite pas vraiment la remercier pour les trois scissions désastreuses qu'elle vient de provoquer (HP Inc, ES/DXC, SW/Microfocus) et l'insécurité permanente qu'elle a créée pour les salariés.

Rassurez-vous, ils ne sont pas seuls : on y retrouve tout le gratin, de Micheal G. Nefkens « EVP & GM, Regions & Industries », à Mr. Paul N. Saleh -directeur financier- et bien d'autres acteurs.

Vous ne faites pas partie des heureux bénéficiaires de ces actions DXC? Essayez donc de demander à votre manager...

Et ce sont les mêmes qui promettent aux actionnaires (donc un peu à eux-mêmes 😊) :

- que DXC va faire plus d'un milliard de dollars d'économie,
- que les sites actuels vont être réduits de façon drastique,
- qu'il faudra réduire aussi d'un tiers les « data-centers »,
- que l'off-shore sera amplifiée.

La même politique destructrice portée par des financiers que celle qui avait cours chez HPE.

Les salariés HPE comme DXC partagent assez largement un sentiment de révolte et d'écœurement, une fois passées les phases de surprise et d'inquiétude. **L'UGICT est toujours là, organisée, pour les soutenir.**

D'ailleurs, qui d'autre que l'UGICT pour dénoncer ces faits ?

[<Revenir au sommaire>](#)

Comprendre ce qui se joue

Ce que nous observons chez HP puis HPE depuis 2015 c'est:

- d'une part, des **scissions à répétition** (HP Inc chez HP, ES puis SW chez HPE) qui conduisent à éclater les ressources -salariées entre autres- dans différents



groupes. C'est ce que les anglo-saxons appellent une réduction de taille ou « **Downsizing** ».

- d'autre part la **redistribution massive des ressources financières** de l'entreprise vers les actionnaires qui est une stratégie de distribution exclusive ou « **Distribute** ».

Les stratégies d'entreprises que nous avons connues, de **réinvestissement** d'une partie importante de leurs capacités financières et d'accroissement de leur taille en nombre de ressources salariées semblent bien être parties en fumée.

Cette nouvelle stratégie de « **Downsizing and Distribute** » a été décrite dès les années 2000. Pour ceux que l'économie des entreprises intéresse -et qui ne sont pas rebuté par la langue de Shakespeare 😊, vous trouverez le lien ici :

[Maximizing shareholder value: a new ideology for corporate governance by William Lazonick and Mary O'Sullivan](#)

Tant que la volonté et les freins pour stopper cette stratégie ne seront pas suffisants, celle-ci se poursuivra.

Dans l'entreprise comme dans la société, c'est à **tous les acteurs de jouer leur rôle** en agissant ensemble.

[<Revenir au sommaire>](#)

Elections professionnelles de juin : l'occasion de trouver un équilibre des forces



Si nous n'avons pas de doute sur les intentions déclarées de la « Corp. », **l'UGICT n'a pas l'intention de laisser faire.**

De la même façon que nous défendons avec de beaux succès les cas individuels, nous avons toujours été présents et efficaces pour la défense de nos intérêts collectifs. Les élections CE,

quelquefois DP sur certains sites, sont l'occasion de se doter d'une **plus grande force dans l'intérêt de tous.**

L'UGICT, au sein d'HPE comme de DXC, **ne dépend de personne**, pas même d'une fédération pour décider des orientations qui concernent nos entreprises.

L'UGICT est d'ailleurs **la seule organisation syndicale à pouvoir ainsi prendre en toute indépendance des décisions** et suivre les orientations voulues quand une majorité de salariés dans notre entreprise le décide. Et si sur un sujet, il convient d'aller au tribunal, nous le ferons sans état d'âme car, en cas de désaccord, c'est encore à **la justice de décider !**

Si nous avons démontré à de maintes reprises que nous sommes prêts à négocier et à signer des accords, **nous avons la volonté -et les moyens- de défendre pied à pied nos intérêts de salariés** chez DXC.

Encore une bonne raison de glisser dans l'urne un bulletin UGICT-CGT 😊 !

Élections professionnelles: Rejoignez l'UGICT !



Vous avez l'occasion de voter pour des salariés motivés, efficaces venant de nos deux entreprises d'origine.

Et c'est aussi le moment de vous poser de vraies questions.

Se présenter aux élections, c'est participer à la vie de l'entreprise. Rejoignez-nous et choisissez d'être présent pour décider de votre avenir !

[<Revenir au sommaire>](#)

Des représentants UGICT-CGT chez ESF/DXC, disponibles et que vous pouvez contacter directement!

Par email ou sur leur portable...



Catherine Loprieno catherine.loprieno@hpe.com +33 6 13 95 41 64



Luc Leroy luc.leroy@hpe.com +33 6 72 99 32 34



Daniel Gureghian daniel.gureghian@hpe.com +33 6 86 91 00 77



Professionnellement engagés
Socialement responsables

N'hésitez pas à diffuser autour de vous !

Ne restez pas isolés ! si vous vous posez des questions, les représentants du personnel UGICT sont là pour vous !

Pour tout ce qui concerne l'abonnement à notre lettre d'information électronique ou pour nous contacter, une seule adresse : contact@ugicthp.com