



La Lettre



11/09/2017

Accord GPEC DXC : Que faut-il retenir ?



Pour l'accord GPEC au sein de DXC/ESF, et sur le plan pratique, **peu de choses...**

[<la suite>](#)

Enterprise Services France : quelle autonomie ?



Un certain nombre de méthodes déployées au sein de DXC/ESF depuis quelques mois posent question...

[<la suite>](#)

Loi Travail XXL : Un sursaut d'énergie de chacun d'entre nous

Tout le monde sait que le gouvernement actuel a décidé de court-circuiter le travail de l'assemblée...

[<la suite>](#)

*Des tissus en microfibre ont été imprimés par l'UGICT pour chaque salarié ESF.
Lunettes, smartphones, tablettes ou votre ordinateur portable, rien ne lui échappe !
Demandez-le nous, s'il n'est pas déjà dans votre poche 😊*

Accord GPEC DXC/ESF : Que faut-il retenir ?

Pour l'accord GPEC au sein de DXC/ESF, et sur le plan pratique, **peu de choses** en fait:

- On reste sur **130 départs** prévus, avec une période pour quitter l'entreprise qui devrait s'étaler de **décembre 2017 à fin mars 2018** (fin année fiscale DXC). Les 3,5% des effectifs de DXC/ESF qui auraient pu partir chaque année par la



GPEC, et sur une période de trois ans, semblent regroupés sur une seule année.

- Les **emplois GPEC décroissants** sont déjà **déterminés** et pour chacun d'entre eux le nombre de départs prévus; les négociations en cours avec les organisations syndicales ne devraient faire bouger ces éléments qu'à la marge. Dès cette semaine la direction ESF doit vous faire parvenir les informations concernant votre emploi GPEC au sein de DXC/ESF. La majorité d'entre vous devrait connaître une certaine stabilité mais si vous avez des questions et que vous voulez en discuter, venez tout simplement nous voir.

- **Deux dispositions particulières** concernant ceux qui sont proches de la retraite devraient être mises en œuvre :
 - o **Rachat de trimestres de retraite**, non plus par les salariés comme dans les précédents PSE, mais par la direction. Tous les détails de cette mesure sont encore à débattre.
 - o **Extension de 24 à 36 mois des congés de mobilité senior**. Pas d'illusion, c'est sur la cagnotte de départ des salariés concernés que s'effectuera cette extension d'un an. Cette mesure déjà mise en place cette année dans la GPEC-Out HPE a reçu l'aval de la Direccte (l'inspection du travail) chez HPE et on peut s'attendre à ce que la même chose se passe coté DXC.

La négociation avec les organisations syndicales a connu un long moment de pause cet été, la « Corp. » ne donnant pas de feu vert avant d'avoir une idée précise de ce que cela allait coûter. Mais bien sûr, elle ne peut pas résister à la belle note positive que constitue - à ses yeux - le départ de 130 salariés, c'est-à-dire plus de 10% des effectifs DXC/ESF.

La mise en condition au sein de l'entreprise DXC/ESF a été telle pour les salariés, qu'ils sont nombreux à n'avoir plus comme espoir que celui de partir avec une cagnotte GPEC. On peut prévoir que les candidats GPEC seront au rendez-vous de ce PSE GPEC-Out.

Dans l'accord de méthodologie, et pour DXC/ESF, la date de fin de l'application de l'accord GPEC en cas de PSE est octobre 2019 (en résumé, si il y a un PSE, il doit se faire aux conditions de la GPEC Out). Les organisations syndicales ont bien proposé lors des négociations de repousser l'échéance d'octobre 2019 à mars 2020, mais aujourd'hui la « Corp. » ne veut pas en entendre parler. Bien malin qui peut prévoir ce que sera la situation dans deux ans, quels seront les responsables et comment cette proposition sera réévaluée...

Ce qui est important aujourd'hui, c'est que **l'accord cadre de la GPEC** a été signé à l'identique par toutes les organisations syndicales représentatives comme cela avait été entériné par l'accord de méthodologie qui a précédé la scission avec HPE.

À cette date, le **calendrier GEC Out prévu** - qui peut toujours être sujet à des modifications mineures - est le suivant :

- Date de **pré-volontariat** pour les salariés le **18/10/2017** => Cette date doit auparavant être validée par vos élus du comité d'entreprise. L'ouverture d'un pré volontariat permettrait au salarié intéressé d'anticiper le « montage » de son dossier.
- Date d'**ouverture du volontariat** : **15/11/2017**
- Date de **clôture du volontariat** : **24/11/2017**
- Comité de validation RH : 28/11/2017
- Comité de suivi de validation des candidats : 29/11/2017
- **Information des salariés sur l'acceptation** ou le rejet de leur dossier : **30/11/2017**

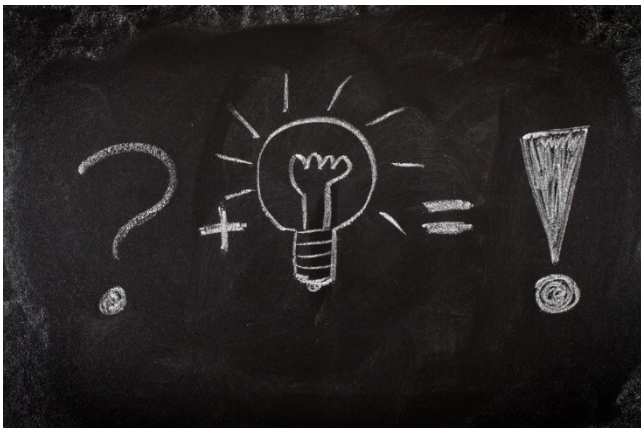
A l'UGICT, nous n'oublions comme toujours **aucun salarié** et certainement pas les **90% de salariés qui ne vont pas partir avec cette GPEC**. Ce sont **pour eux** que nous allons continuer à être ce que nous sommes, avant, pendant et après la GPEC Out. Un syndicat de salariés informés, exigeants et combatifs et donc un syndicat qui donne à chacun les moyens de savoir et de se défendre.

[<Revenir au sommaire>](#)

Enterprise Services France : quelle autonomie ?

Un certain nombre de méthodes déployées au sein de DXC/ESF depuis quelques mois posent question :

- Pour commencer, les salariés travaillant au service juridique ES ont été instamment priés d'aller travailler au siège CSC à la Défense, c.à.d. à la tour Carpe Diem.
- Idem pour les commerciaux et les représentants des ressources humaines (**RH**). Pour ces derniers, il faudra d'ailleurs qu'on nous explique comment ils pourraient continuer à faire un travail efficace auprès des salariés, en étant ainsi mis sous tutelle avec des équipes réduites DXC/CSC. Il n'existe d'ailleurs pas de correspondant RH direct sur les sites de Lyon-Villefontaine et Grenoble qui regroupent pourtant des centaines de salariés. C'est une situation que l'UGICT trouve simplement scandaleuse.
- Alors que nous n'avons que deux correspondants RH en contact direct avec la population de salariés DXC/ESF, la décision a été prise de licencier pour faute l'une d'entre elles. Au-delà de cette situation individuelle de licenciement qui fait l'objet d'une action en justice, on voit le degré d'exaspération qui commence à monter chez les salariés DXC/ESF en considérant le peu de soin auquel ils ont droit et à quel point les relations sont réduites à portion congrue.



- Les nominations successives montrent que le management DXC a l'ambition d'appliquer sans discernement les pratiques antérieures de CSC et d'externaliser leurs façons de faire. Là aussi chacun devrait tenter de comprendre et de choisir ce qu'il y a de mieux dans l'histoire de chacune des deux entités juridiques.

- Le turn-over, tout à fait inhabituel pour une société de services, qui existe chez CSC est le signe de contraintes fortes sur les salariés qui quittent l'entreprise sans regret. La prise de conscience des nouveaux arrivants est semble-t-il rapide et le problème est alors de remplacer les partants pour continuer à vendre...

Tous ces signaux commencent à faire grincer des dents chez les salariés DXC/ESF et contribuent à créer une image négative alors que les attentes étaient fortes. Quand l'effort commun du management DXC devrait être de faire fonctionner CSC et ESF de concert pour que naissent des synergies profitables aux deux entités juridiques, on observe que de très inquiétantes dérives ont lieu dès maintenant chez DXC/ESF.

Et les questions que nous posent les salariés ne manquent pas :

Que connaît le management CSC de notre monde du « Delivery » et, au-delà de quelques généralités déclinées par la « Corp. », comment compte-t-il s'organiser et s'y déployer dans l'intérêt - pas seulement des actionnaires- mais aussi des salariés français qui œuvrent tous les jours, que ces salariés travaillent dans des équipes locales ou internationales

- Pourquoi les modes de fonctionnement de CSC avec un turn-over de plus de 20% chaque année serait-il la panacée ? L'effort à consacrer pour le recrutement ne serait-il pas mieux investi en formation et dans des conditions de travail supportables pour les salariés?
- Les innombrables conflits individuels nés chez CSC, et qui sont aujourd'hui l'objet de nombreux recours devant les instances prudhommales, doivent-ils être maintenant la norme dans toutes les entités du groupe ?

Si la responsabilité de l'employeur sur la mise en place de ces conditions de travail ne fait pas de doute, les réponses individuelles et collectives viendront des salariés et de leurs organisations syndicales. Avec un dialogue constructif s'instaurant entre organisations syndicales et ceux qui sont aujourd'hui aux commandes de ces deux sociétés, un espoir subsiste de pouvoir aller vers un mieux. A défaut de dialogue, les conflits seront chaque jour plus nombreux et gagneront en intensité. Ce n'est pas ce que nous souhaitons mais nous serons présents au côté des salariés quelles que soient les conditions qui viendront.

Signal particulièrement positif, de nombreux élus souhaitent travailler ensemble et le font déjà indépendamment de l'appartenance à telle ou telle organisation syndicale.

Nous continuerons à tout faire pour que cette volonté de travail en commun perdure et s'amplifie.

Loi Travail XXL : Un sursaut d'énergie de chacun d'entre nous

Avale donc ça, c'est sur ordonnance!!

Tout le monde sait que le gouvernement actuel a décidé de court-circuiter le travail de l'assemblée pour faire passer par ordonnances des mesures qui réduiraient à très peu de chose les droits des salariés français.

Pour ceux qui s'y intéressent, vous pouvez toujours télécharger ces ordonnances en totalité (au format zip) sur le lien :

[Les ordonnances dans le détail](#)

et pour ceux qui ont moins de temps , ou pas l'envie de tout regarder en détail de ces ordonnances indigestes, s'il y a un seul lien à regarder, c'est celui-ci qui est rapide à lire et explicite:

[Comparatif avant/après ordonnances](#)

Il existe aussi d'innombrables sites où vous pourrez trouver des informations et en particulier sur le site d'information Médiapart.

Alors que toutes les organisations patronales (Medef, U2P, CGPME) ont applaudi ce projet, **pas un seul syndicat de salariés n'a soutenu ces ordonnances.**

Le premier signal qui sera donné au gouvernement doit être un **signal fort**. Il ne s'agit pas de savoir si Muriel Pénicaud, ministre du travail depuis le mois de mai et auparavant DRH de Danone, va tenir deux mois de plus ou non, mais bien de contrecarrer la version actuelle de ces ordonnances qui serait catastrophique pour les salariés français si elle était appliquée.



Vous ne pourrez pas dire que vous ne saviez pas, que vous ne pouviez pas imaginer les conséquences. L'avenir DXC/ESF n'est peut-être pas rose mais les ordonnances en question ne pourraient que le rendre plus sombre encore. Juste à titre d'exemple, les licenciements massifs sans contrepartie seraient tellement facilités que, demain, sans réaction de votre part et avec ces ordonnances, DXC pourrait tout simplement « vider » tous ses salariés ESF. Vous souhaitez faire partie du lot ?



C'est pour contrer ces dispositions que la première grande manifestation aura lieu ce **mardi 12 septembre** depuis la **Place de la Bastille** jusqu'à la **Place d'Italie** à **14 heures**.

De nombreuses autres manifestations auront lieu en province ce même jour.

Pour trouver votre RDV en province : <http://cgt.fr/Actions-et-mobilisations-le-12-septembre.html>

Il est primordial que chacun s'y trouve et nombreux sont les salariés ESF qui se sont déjà donné rendez-vous pour y participer, indépendamment de leur proximité avec tel ou tel syndicat. Et cela, **c'est un signe vraiment très encourageant !**

[<Revenir au sommaire>](#)

Professionnellement engagés
Socialement responsables

N'hésitez pas à diffuser autour de vous !

Vous vous posez des questions ?

Vos 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*



