



La Lettre



20/04/2018

Le Sommaire

[Et une GPEC, une...](#)



Des années que cela devait être la dernière...

2014,2016,2017,2018,2019...

[<la suite>](#)

[RCC ça vous dit quelque chose ?](#)



Une rupture conventionnelle collective (RCC) nous a été proposée pour cette négociation...

[<la suite>](#)

Quelles propositions sur la table?



A ce stade de la négociation, les propositions de la direction sont plus des **intentions** que des engagements...

[<la suite>](#)

Quel héritage de la GPEC?



Prématuré pour le dire précisément, mais on s'oriente probablement vers de **grandes similitudes** avec les plans existants...

[<la suite>](#)

Des organisations syndicales en attente d'engagements concrets



Aucun représentant des OSR ne peut, à ce stade de la négociation, prédire un résultat final...

[<la suite>](#)

La suite au prochain numéro...

Cette suite prend la forme de deux réunions de négociation...

[<la suite>](#)



Ce qu'il vous faut savoir pour l'évaluation est toujours téléchargeable ici:

<http://vu.fr/eval2018>

Et une GPEC, une...



Des années que cela devait être la dernière...

2014,2016,2017,2018,2019...

Les années se suivent et se ressemblent. La direction ESF a proposé aux organisations syndicales représentatives de s'asseoir autour de la table pour **négoier une prochaine GPEC out**. Et c'est quand même la deuxième depuis que nous sommes DXC, donc en à peine un an !

Une première réunion a eu lieu ce vendredi 20 avril avec, comme à l'habitude, son lot d'échanges d'intention, d'analyse du contexte avant de pouvoir aborder enfin des éléments plus concrets.

[<Revenir au sommaire>](#)

RCC ça vous dit quelque chose ?



Une rupture conventionnelle collective (RCC) nous a été proposée pour cette négociation.

Si vous ne savez pas à quoi ça sert, on vous le dit en deux mots.

C'est un peu comme pour un cadeau. Vous avez :

- Le papier d'emballage
- Le carton d'emballage
- Et le cadeau proprement dit.

Dans les précédentes GPEC, il y avait :

- Un accord de **Gestion prévisionnelle de l'Emploi et Compétence (GPEC)** accord-cadre signé par des organisations syndicales.
- Un **Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**, c'est-à-dire le véhicule pour mettre des salariés en dehors de l'entreprise.
- Toutes les **mesures d'accompagnement** sociales et financières (les primes, congés de mobilité...)

La prochaine GPEC, si elle devait avoir lieu, n'utiliserait **pas de PSE** mais une **RCC** pour permettre aux salariés de voir si l'herbe est plus verte ailleurs.

En analogie avec la structure d'un cadeau, on ne change pas le papier d'emballage (c'est toujours une GPEC), on change le carton (on passe de PSE à RCC). Mais au final, l'important c'est quand même ce qu'il y aura dedans et pouvoir être emballé 😊.

[<Revenir au sommaire>](#)

Quelles propositions sur la table?



A ce stade de la négociation, les propositions de la direction sont plus des **intentions** que des engagements. Et c'est bien comme cela qu'il faut les prendre.

Attendons donc d'avoir du concret pour projeter une quelconque décision personnelle !

L'objectif étant de réduire la moyenne d'âge, l'intention affichée pour cette GPEC est de **remplacer partiellement le départ de salariés par des embauches de jeunes diplômés**. Autour de cette seule phrase, plein de

questions se posent :

- Quels projets de départs ?
- Senior, à partir de quel âge ?
- Embaucher des jeunes diplômés chez ESF ?
- Combien et sur quels profils de postes ?

Une embauche de jeune pour un départ senior ? Allez, pourquoi pas !

Ce que fait la direction à travers ce plan, c'est tenter de **mixer des problématiques, celle de DXC Technologie France** (anciennement CSC) où l'embauche des jeunes est une préoccupation à cause du turn-over (26% de départs chaque année) et une problématique d'**ESF** de vieillissement de la population salariée (1% de turn-over). C'est aussi évidemment un moyen de faire plonger le salaire moyen.

Cette obsession à faire diminuer la moyenne d'âge chez ESF pousse d'ailleurs la direction à envisager toutes sortes de mesures d'accompagnement senior, des plus classiques -comme un portage pour ceux qui sont proches de la retraite- à des formules de cessation progressive d'activité. Imaginez que vous puissiez en vous approchant de la retraite réduire votre temps de travail.

Le détail des mesures et des populations ciblées n'est pas défini à ce jour et en particulier tous les projets touchant d'autres catégories de salariés que les seniors. On en discutera, l'important étant que comme pour les précédentes le volontariat soit la règle...

[<Revenir au sommaire>](#)

Quel héritage de la GPEC?



Prématuré pour le dire précisément, mais on s'oriente probablement vers de **grandes similitudes avec les plans existants**.

On ne voit pas trop comment, du côté de la direction ESF, on pourrait être moins-disant sur les « **packages** » de départ. On resterait donc **dans les mêmes eaux**.

Les emplois GPEC resteraient aussi un outil utilisé pour la sélection des candidats : **décroissant, sensible et stable** seraient les tendances d'emploi

GPEC concernées. À discuter.

Des **départs** pourraient s'effectuer **au fil de l'eau**. C'en serait fini des périodes d'inscription et de départ en masse. On aurait des **opportunités de départ étalées**. Étalées jusqu'à l'infini ? Une sorte de guichet permanent pour les sorties ? Difficile à avaler.

Dans l'accord GPEC de départ, on a un **nombre de sorties restreint à 3,5%** de l'effectif de la société. Il est évident que l'ambition de la direction sera « un peu » plus élevée. Là encore, à discuter.

En terme de **délais**, ce qui nous est proposé est tout aussi ambitieux. Toutes les négociations devraient être closes fin mai pour des **premiers départs à partir au mois de juin**. À nos yeux, et étant donné toutes les autres négociations auxquelles vos élus participent, cela est juste **irréaliste** mais bon.

Pour répondre à toutes ces ambitions, il faudra que la direction arrive avec des **propositions** plutôt **solides** et des **garanties pour l'avenir**.

[<Revenir au sommaire>](#)

Des organisations syndicales en attente d'engagements concrets



Aucun représentant des OSR ne peut, à ce stade de la négociation, prédire un résultat final.

Ce qui est essentiel c'est de continuer à ce que tout le monde négocie en ayant en tête l'intérêt commun des salariés.

En se projetant, chacun peut imaginer les conséquences d'un grand nombre de départs chez ESF.

Une entreprise avec moins de salariés qu'aujourd'hui, une activité économique réduite par rapport à celle que nous avons connue, des

conséquences en termes de charges de travail et de pertes de connaissances, les conséquences sont innombrables.

De cette première discussion sont apparues très clairement des **exigences communes fortes** :

- Pas de GPEC out sans que la **GPEC in** ne puisse être un jour utilisée.
- Pas de GPEC out sans une **sécurité** pour les salariés qui restent chez ESF.

Nous sommes donc en attente, avant toute autre avancée, de ces **deux garanties essentielles** que peut nous donner la direction :

- Un délai bref pour l'engagement de **nomenclature consolidée des emplois GPEC DXC** qui permettrait de mettre en œuvre des emplois DXC pour les salariés d'ESF. Les postes DXC seraient alors ouverts à tout ESF et par exemple un consultant SAP ESF serait regardé comme son homologue DXC. Les opportunités commerciales DXC auraient donc un impact réel sur la santé d'ESF et l'emploi de ses salariés.
- Une **prolongation de l'accord GPEC** au-delà du 31 octobre 2019 afin de sécuriser l'avenir des salariés ESF. De nouvelles embauches, c'est bien et la direction nous assure d'ailleurs que l'avenir dès l'année prochaine sera fait de formations et d'investissement sur les salariés. Nous sommes prêts à les croire, bien d'accord pour sauter dans cet avenir avec confiance mais certainement pas en perdant le seul parachute existant pour les salariés d'ESF!

[<Revenir au sommaire>](#)

La suite au prochain numéro...

Cette suite prend la forme de deux réunions de négociation avec la direction ESF, réunions initialement prévues le 4 et le 17 mai.

En fin de présentation d'aujourd'hui, se sont déjà esquissées quelques difficultés que nous aurons à résoudre. Avec un peu de ténacité et de la bonne volonté, nous souhaitons arriver à une solution qui offrira des **opportunités réelles** pour chaque salarié. Que ce soit en termes de projet extérieur à l'entreprise qu'à l'intérieur de l'entreprise. À chacun de peser avec assez d'intelligence et d'énergie pour que ceci se réalise.

Vos représentants du personnel, quelle que soit leur couleur syndicale, sont là pour vous informer.

N'hésitez pas à les contacter pour tout connaître ... dès que les négociations seront plus abouties.

[<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*

