



La Lettre



26/07/2018

Le Sommaire

[Négociations GPEC/RCC: L'Intersyndicale arrache 14 mois de prolongation de l'accord GPEC...](#)



Après une attente toujours trop longue pour les salariés, l'ouverture du volontariat a lieu aujourd'hui...

[<la suite>](#)

[La promesse de belles augmentations... Pour qui ?](#)



Aux États Unis, la loi oblige les entreprises à rendre public les avantages financiers ...

[<la suite>](#)

Objectifs FY19 : C'est maintenant qu'il faut agir !

Vos objectifs pour l'année en cours ont dû être enregistrés dans workday...

[<la suite>](#)

L'UGICT vous souhaite de vous reposer en cette période de congés !



Négociations GPEC/RCC: L'Intersyndicale arrache 14 mois de prolongation de l'accord GPEC...



Après une attente toujours trop longue pour les salariés, l'ouverture du volontariat a lieu aujourd'hui, cette étape de volontariat se clôturant le 12 septembre. L'UGICT ne peut que regretter que ce volontariat ait lieu essentiellement au mois d'août, traditionnelle période de congés.

Une centaine de départs...

Votre **emploi GPEC** (a priori inchangé par rapport à 2017) vous sera **communiqué** avant la fin de la semaine.

Réagissez immédiatement si celui-ci vous semble inadapté ou erroné !

Chaque salarié pourra, dès réception du mail d'ouverture de la RCC, **contacter le cabinet BPI** pour monter son dossier de rupture conventionnelle collective en présentant un projet de départ.

Ce cabinet BPI est en charge de la **validation technique** (avant le 12/09) de votre candidature, cette validation technique étant **un préalable à la validation RH** (a priori le 13/09) qui décide ou non d'un **départ RCC**.

Pour connaître précisément les **détails de cette rupture conventionnelle collective**, et en attendant la version officielle signée, vous pouvez lire le texte négocié en pièce jointe.

- **Les départs devraient avoir lieu en majorité avant fin septembre.**

C'est dire à quel point les différentes étapes, avant le départ, participent d'un agenda intenable. Nous parlions de doux délire dans une précédente communication et c'est ce qui se passe de facto. Combien peuvent espérer monter un dossier cohérent sur une retraite en carrière longue, une recherche de CDI ou la création d'une société ?

- Les **conditions financières** de départ sont **relativement similaires** à celles des précédents PSE, même si les indemnités supra légales sont aujourd'hui plafonnées de manière plus restrictive pour des salariés avec de hauts salaires et beaucoup d'ancienneté.
- Pour les projets **retraites à moins de six mois**, de nouvelles dispositions plus avantageuses voient le jour (au moins équivalent à 4 * indemnités de retraite).
- Pour les autres projets retraite, une **extension du congé de mobilité est possible au maximum jusqu'à 48 mois**. Si vous êtes à moins de quatre ans de la retraite, il est possible que cette disposition vous intéresse.

Nous n'allons pas détailler par le menu toutes les dispositions de l'accord RCC et celui de GPEC qui le contient. Dès que vous le souhaitez, nous sommes là pour vous donner des informations synthétiques et fiables, sans nous substituer ni au cabinet BPI, ni aux RH. C'est leur boulot de vous informer.

La signature de l'accord GPEC est l'occasion pour l'UGICT de rappeler:

- que les **emplois détruits** par centaines ne sont pas notre tasse de thé,

- qu'encore une fois la direction de l'entreprise utilise la GPEC out, c'est-à-dire les sorties massives de salariés de l'entreprise plutôt que de **faire fonctionner cette boîte avec ses salariés** et de mettre en œuvre un vrai volet GPEC In qui devrait permettre de donner du travail à chacun selon sa qualification.
- que la **stratégie locale** de notre entreprise ESF est tellement **obscure ou creuse** qu'aucun de vos élus ne peut s'en satisfaire.
- qu'une cause majeure de ces départs « volontaires » est la politique maladroite de « **best shoring** » qui assèche complètement les possibilités de travail pour la plupart des salariés français.
- que les **départs massifs** plaisent toujours autant aux analystes financiers alors que DXC a promis de redistribuer 30% du capital de l'entreprise à ses actionnaires.

A tous ceux qui s'inquièteraient de ne pas faire partie du lot, nous pouvons prédire avec un bon indice de confiance que le prochain train ne devrait pas trop tarder, suivi très probablement par d'autres.

A tous ceux qui n'ont d'autre choix que de rester, nous sommes là comme toujours pour les défendre et faire que demain soit plus radieux que ce que prépare la direction de l'entreprise ESF. Mais peut-on encore parler de direction quand les décisions prises localement sont à ce point liées aux volontés ou lubies « Corporate » ?

Continuez à exiger que vos organisations syndicales maintiennent un front cohérent. C'est le prix pour que l'efficacité soit au rendez-vous pour les salariés. Les dernières négociations en sont une démonstration criante.

Faites-nous comme toujours confiance pour défendre l'intérêt du plus grand nombre de salariés et n'oubliez pas qu'il y a une vie en dehors du travail et de la GPEC/RCC ! 😊
C'est encore plus vrai en cette période de vacances pour une bonne partie d'entre nous.

[<Revenir au sommaire>](#)

La promesse de belles augmentations... Pour qui ?

J. Michael Lawrie

Executive Compensation

As Chairman, President and Chief Executive Officer at DXC TECHNOLOGY COMPANY, J. Michael Lawrie made \$18,683,970 in total compensation. Of this total \$1,250,000 was received as a salary, \$3,750,000 was received as a bonus, \$5,147,914 was received in stock options, \$8,178,469 was awarded as stock and \$357,587 came from other types of compensation. This information is according to proxy statements filed for the 2017 fiscal year.



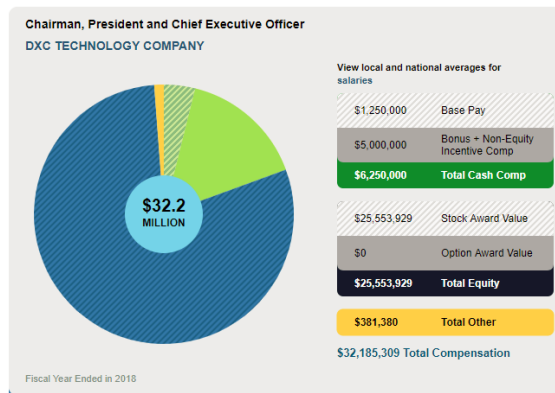
augmentations vous concernant ?

Mais ces gens-là osent tout ! C'est même à cela qu'on les reconnaît.

J. Michael Lawrie

Executive Compensation

As Chairman, President and Chief Executive Officer at DXC TECHNOLOGY COMPANY, J. Michael Lawrie made \$32,185,309 in total compensation. Of this total \$1,250,000 was received as a salary, \$5,000,000 was received as a bonus, \$0 was received in stock options, \$25,553,929 was awarded as stock and \$381,380 came from other types of compensation. This information is according to proxy statements filed for the 2018 fiscal year.



auxquels les salariés se seraient habitués, on se dit qu'il va falloir leur apprendre à lire des graphiques comme ceux-ci et leur demander d'économiser leur salive...

Aux États Unis, la loi oblige les entreprises à rendre public les avantages financiers divers dont bénéficient leurs plus hauts dirigeants. Pour DXC, on retrouve donc les revenus du CEO Mike Lawrie.

Ce malheureux n'aura touché « que » 18,7 millions de dollars sur l'année fiscale 2017, soit un certain nombre de fois plus que ce que vous gagnerez durant toute une vie de travail.

Vous pourriez espérer qu'avec de tels revenus, ces gens-là finissent par être rassasiés ? Voire même qu'une partie de cet argent va être désormais mieux utilisé et peut être mieux réparti pour des

La figure concerne toujours le même Mike Lawrie mais pour l'année fiscale 2018.

Ce n'est plus 18,7 millions de dollars qui ont contenté ce brave homme mais 32,3 millions de dollars qu'il a donc reçu sur cette dernière année.

Quand on sait la maltraitance subie par les salariés DXC, les augmentations minables coté ESF, cette façon de se gaver et de s'augmenter soi-même de pas loin de 72 %, cela donne surtout une envie de vomir.

A l'UGICT, quand on entend des représentants de la direction ESF dénoncer, pendant les négociations, les packages GPEC « excessifs »

Objectifs FY19 : C'est maintenant qu'il faut agir !

Vos objectifs pour l'année en cours ont dû être enregistrés dans workday.

Ces objectifs, maillon essentiel du processus d'évaluation, sont le plus souvent à l'image de toute l'évaluation, c'est-à-dire tout simplement **hors des clous** !

Le comité d'entreprise, les CHSCT et plusieurs organisations syndicales vont aller en justice afin de contester non seulement l'évaluation de l'année précédente mais aussi celle de l'année en cours.

Il est essentiel que nous puissions relever tous les dysfonctionnements et **vous pouvez nous y aider en nous faisant parvenir vos propres objectifs détaillés.**

Pour ceux qui ne sont pas des spécialistes de workday, vous pouvez toujours utiliser ce [tutoriel](#) rapide qui doit vous permettre de télécharger vos objectifs dans un fichier pdf. **Pour contribuer à la démarche de contestation de l'évaluation que portent CE, CHSCT et organisations syndicales, faites parvenir ce fichier à l'un de vos élus.** C'est une étape importante pour vous défendre des conséquences de l'évaluation !

Pour l'UGICT, utilisez l'adresse qui vous plaira :

[Catherine Loprieno](#); [Caroline Baermann](#); [Baye Assane Fall](#); [Luc Leroy](#); [Daniel Gureghian](#)

La suite au prochain numéro...

[<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*