



UGICT
La référence syndicale

La Lettre



23/05/2017

Rétablir la Confiance



Les scissions que nous avons connues chez HP puis HPE ont comme conséquence pour les salariés une vraie perte de confiance, confiance qu'il va bien falloir rétablir...

[<la suite>](#)

Dans nos métiers, nos qualifications sont LE challenge !

Quels challenges relever pour évoluer dans nos métiers ?



[<la suite>](#)

Des règles à respecter par tous

La loi est là pour rappeler des règles dans l'exécution du contrat de travail. Il est de la responsabilité de l'employeur de les respecter ...

[<la suite>](#)

Une dynamique de formation à promouvoir



L'UGICT-CGT a rappelé avec constance à la direction qu'un engagement de budget pour des formations est à la base de toute évolution positive pour l'entreprise et ses salariés...

[<la suite>](#)

Lucides, exigeants et positifs



Si nous voulons qu'une part significative des contrats soit effectivement délivrée en France, il faut valoriser financièrement le travail des commerciaux sur la part du « delivery » qui sera effectué en France...

[<la suite>](#)



Des tissus microfibre ont été imprimés par l'UGICT pour chaque salarié ESF.

Smartphones, tablettes ou votre ordinateur portable, rien ne lui échappe !

Prenez le vôtre dès le lundi 29 mai, s'il n'est pas déjà dans votre poche 😊

Rétablir la Confiance

Les scissions que nous avons connues chez HP puis HPE sont les conséquences d'un appétit sans fin pour des plus-values financières croissantes. Elles ont comme conséquence pour les salariés une vraie perte de confiance, confiance qu'il va bien falloir rétablir :

- dans la stratégie de l'entreprise
- dans le management de proximité
- dans nos propres capacités à évoluer et à réaliser notre travail.

Cela ne se fera que par le **rappel à chacun de ses droits et ses devoirs**. Si ce n'est pas un élément nouveau, c'est essentiel pour nous protéger tous en tant que salariés.

[<Revenir au sommaire>](#)

Dans nos métiers, nos qualifications sont **LE** challenge !



Dans nos métiers de service informatique, nous sommes au centre d'une relation entre nos clients et notre employeur-ESF. Pour évoluer dans cet environnement :

- où les technologies changent,
- où les réorganisations s'enchaînent,
- où les marchés évoluent,
- où clients et partenaires se réorganisent, nous devons d'abord en saisir les enjeux.



Chacun de nous dispose de 3 bases essentielles que sont:

- + Notre contrat de travail
- Notre management
- Nos qualifications

→ Notre **contrat de travail** : il définit ce que nous exécutons et pour quel salaire. Il est amené à changer peu souvent.

↗ Notre **management** : il doit avoir pour rôle de nous accompagner pour mettre en œuvre ces qualifications et faciliter l'exécution de notre travail. À l'usage, il est en constant changement et a de moins en moins de marges de manœuvre pour s'impliquer dans cette tâche essentielle.

→ Nos **qualifications** : elles sont propres à chacun d'entre nous. Nous les avons acquises par notre formation – initiale ou complémentaire- et par nos expériences. Nous pouvons les faire évoluer pour peu qu'on nous en laisse la possibilité.

Une tentation de l'employeur est de remettre en cause des éléments de nos contrats de travail. Le motif invoqué est l'adaptation à de nouveaux besoins clients, à de nouveaux engagements commerciaux, mais ce n'est jamais une solution satisfaisante.

S'il est légitime pour un salarié de vouloir un management stable, compétent et efficace, on observe que la direction de notre entreprise laisse le management en perpétuel incertitude, loin de se focaliser sur ses tâches d'aide et d'accompagnement de chaque salarié.



Heureusement, d'autres solutions existent et sont à faire émerger :

- du **respect des éléments de notre contrat** de travail
- de nos **qualifications**
- d'une organisation qui favorise nos emplois **en faisant délivrer en France une part significative des contrats clients.**

Le challenge fondamental pour nous autres salariés consiste à défendre et compléter nos qualifications, à les faire reconnaître et à les utiliser pour répondre à des conditions nouvelles portées par des évolutions au sein d'ESF/DXC.

Des règles à respecter par tous

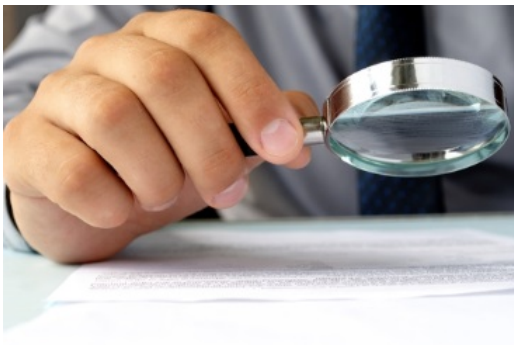
La loi est là pour rappeler des **règles dans l'exécution du contrat de travail**:

- Le salarié est à la **disposition de l'employeur pendant son temps de travail afin d'effectuer des tâches que celui-ci lui confie**. C'est le **lien de subordination** du salarié vis-à-vis de l'employeur qui le contraint à exécuter ces tâches pendant son temps de travail.
- L'employeur a pour responsabilité non seulement de **rémunérer le travail** que le salarié exécute mais aussi **de fournir et d'organiser ce travail** pour le salarié sous la forme de tâches et de missions.

Est-ce à dire que chaque **salarié est contraint d'accepter n'importe quel type de tâches et de missions ?**

Absolument pas ! Ce sont **vos qualifications** (qu'on retrouve sur votre feuille de paie, sur votre contrat d'embauche ou le dernier avenant que vous avez signé) **qui déterminent le type de travail** que vous pouvez réaliser dans le cadre de votre contrat de travail.

Chaque salarié n'est donc pas une « ressource non différenciée » ; sa qualification, ses compétences font sa valeur et il n'y a aucune raison d'accepter n'importe quelle tâche ou n'importe quelle mission !



On vous propose une mission qui ne correspond pas à vos qualifications ? Venez en discuter et trouver du support pour une solution.

Non seulement il est de la **responsabilité de l'employeur de vous fournir un travail** correspondant à votre qualification, mais celui-ci a aussi l'**obligation de continuer à vous former**. Ce n'est donc pas une faveur envers tel ou tel salarié !

*Vous devez, ou vous souhaitez évoluer par une formation, et on ne vous en donne pas les moyens ?
Échangez avec nous pour avoir conseil et support.*

[<Revenir au sommaire>](#)

Une dynamique de formation à promouvoir

Des prémisses d'OTS, à la création d'ESF, en passant par les négociations de l'accord de méthodologie sur le transfert, l'UGICT-CGT a rappelé avec constance à la direction qu'un **engagement de budget pour des formations est à la base de toute évolution positive** pour l'entreprise et ses salariés.



Cette exigence demeure très forte et elle continue à motiver vos élus et négociateurs UGICT. Car c'est **en identifiant, en répondant aux besoins de formation**, puis en **valorisant nos qualifications** que nous développerons nos activités dans l'entreprise.

Anticiper les besoins, les accompagner, c'est **un cercle vertueux**. Allez donc demander à nos clients s'ils préfèrent ou non utiliser des ressources compétentes !

Et dans toute action de formation, cet investissement –financier- de l'entreprise est en miroir de l'investissement –personnel- du salarié **pour leur bénéfice réciproque**.

[<Revenir au sommaire>](#)

Lucides, exigeants et positifs

Dans l'organisation ESF/DXC peu à peu dévoilée, des orientations sont déjà définies concernant la rentabilité de l'entreprise, les ambitions financières et commerciales, la stratégie de « off-shoring ». Cela nous oblige à être comme toujours **lucides dans notre analyse, exigeants dans nos propositions.**

Si nous voulons qu'une part significative des contrats - gagnés par des équipes commerciales en France -soit effectivement délivrée en France, il faut **valoriser financièrement le travail des commerciaux sur la part du « delivery » qui sera effectué en France.** C'est ce que nous avons partagé avec les autres organisations syndicales pour en faire une exigence commune vis-à-vis de la direction ESF/DXC.

Un contrat dont l'exécution sera faite majoritairement par des salariés français donnera lieu à des revenus plus élevés pour l'équipe commerciale concernée qu'un contrat dont l'exécution serait majoritairement en Bulgarie, au Maroc, ou en Inde...

Diminuer le nombre des salariés sans affectation en leur donnant du travail, n'est pas qu'une obligation de l'employeur, mais aussi une action de bon sens dans la gestion des coûts d'une entreprise.

Selon la même logique, **l'embauche de jeunes salariés** ne fera que contribuer à la bonne santé de l'entreprise en termes économiques mais aussi en termes de compétences. Proposer au plus âgés d'entre nous une **cessation progressive d'activité (CPA)** sur la base du volontariat est une voie favorable pour faire progresser tous les indicateurs. Et ceci est un dispositif complémentaire à la GPEC déjà existante.

Dès la mi-juin, **le nouveau Comité d'entreprise ESF** sera en place. Il aura bien sûr en charge la gestion des œuvres sociales qui nous concernent tous et doit simultanément discuter et négocier de nombreux points d'exécution



d'accords existants. Et nous y serons comme toujours présents, à l'écoute et constructifs.

[<Revenir au sommaire>](#)

Des représentants UGICT-CGT chez ESF/DXC, disponibles et simples à contacter!

Par email ou sur leur portable...

contact@ugicthp.com

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

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

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

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*

