



La Lettre



22/11/2017

Aujourd'hui, ce qui est vécu par les salariés dans l'entreprise ESF est tout sauf un hasard. Au lieu de subir sans savoir d'où va venir le prochain coup ou de penser qu'on va être protégé par un peu de méthode Coué, il est important de **comprendre le contexte**. Pour le comprendre, l'information ne fait pas de mal et c'est le premier travail de vos élus que de vous la transmettre.

Le Sommaire

[Au départ, des orientations stratégiques DXC.](#)



Au lancement de DXC (avril 2017), il y avait l'ambition affichée de la direction DXC de faire croître les marges et de réduire les coûts...

[<la suite>](#)

[« Optimisation » des effectifs ?](#)

[Effectifs optimisés, on ne sait pas trop, mais réduits c'est certain.](#)



Peut-être savez-vous qu'il y a une **GPEC Out en cours** chez votre employeur ESF 😊 ?

[<la suite>](#)

Restructuration de l'immobilier : le début de la valse ?



Fermeture de sites, réduction d'espace, changement de lieu de travail des salariés tous les moyens sont bons...

[<la suite>](#)

« Alignement » des « policies » ?



Absence d'investissement ; réduction systématique sur les coûts hardware, logiciels, réseaux...

[<la suite>](#)

On te parle de la fiche de paie, t'imprimes ?



S'il y a une urgence administrative dont il faut s'occuper, c'est bien celle-là. **En ne suivant surtout pas les consignes DXC !**

[<la suite>](#)

Le travail, c'est (aussi) la Santé !



Le fait de ne pas souscrire un contrat dit « responsable » menaçait les cotisations patronales et salariales d'un **malus...**

[<la suite>](#)

Un PSE qui s'appelle GPEC Out : Volontariat, départ de quelques-uns et « Livre I » qui fixe les conditions de départ...



Pour les 130 salariés qui partent en congé de mobilité, nombreux sont ceux qui sont venus nous voir...

[<la suite>](#)

**Ne fondez pas trop d'espoir sur votre départ GPEC.
Il y a déjà bien plus de dossiers déposés que de places disponibles.
Au jeu de la sélection, il y aura obligatoirement des déçus.**

Au départ, des orientations stratégiques DXC...



Au lancement de DXC (avril 2017), il y avait l'ambition affichée de la direction DXC de faire croître les marges et de réduire les coûts. L'objectif principal était d'investir très peu mais de **détourner sur les trois prochaines années plus de 30% du capital aux actionnaires de DXC**. Des dividendes élevés et des rachats d'actions DXC sur le marché sont deux moyens de cajoler cette population d'actionnaires mais on connaît ces procédés car Meg Whitman les a abondamment utilisés chez HP puis HPE.

Pour ceux qui travaillent réellement dans l'entreprise, c'est-à-dire **NOUS** salariés, **l'avenir est un peu moins rose** que pour les actionnaires car ce qui est prévu entre autres **leviers**, c'est :

- Une « **optimisation** » des effectifs.
- Une « **restructuration** » de l'immobilier.
- Un « **alignement** » des « **policies** ».

Si vous vous demandez à cette étape ce que signifient réellement les mots « *optimisation* », « *alignement* » des « *policies* » et quels détails sordides cachent ce jargon, c'est normal. Il suffit de lire ci-dessous comment cela se décline. L'utilisation des leviers décrits plus haut, **ça commence dès maintenant...**

[<Revenir au sommaire>](#)

« Optimisation » des effectifs ?

Effectifs optimisés, on ne sait pas trop, mais réduits c'est certain.



Peut-être savez-vous qu'il y a une **GPEC Out en cours** chez votre employeur ESF 😊 ?

Sur les plus de **1400 salariés** transférables de **HPE** au mois de mars, il n'en reste plus aujourd'hui que **1270** chez ESF. Quand les **130 départs** de la **GPEC Out** auront eu lieu, on devrait aller rapidement vers un **nombre de salariés** à peine supérieur à **1100**.

Pour expliquer cette décroissance, il ne faut pas compter seulement les départs « naturels » de salariés, y compris vers d'autres entreprises, mais il faut aussi compter les départs de salariés qui n'avaient rien demandé:

- « **Externalisation** » des **juristes** qui prêtaient main forte aux équipes commerciales et « Delivery » pour que les risques juridiques sur les projets soient

maitrisés. Décision Corporate.

- « **Externalisation** » vers **AT&T** d'une **cinquantaine de salariés spécialistes réseau**. Décision Corporate.

On s'approche très rapidement du nombre fatidique de **moins de 1000 salariés** chez ESF, seuil qui fera sauter pas mal de verrous (nombre de représentants du personnel, participation des salariés aux AG de l'entreprise, congés de reclassement...) En ces temps de réchauffement climatique, le nombre de salariés semble subir la même fonte que la glace polaire. Et ce n'est pas réjouissant comme perspective!

Pousser des salariés vers la sortie, cela peut se faire de manière incitative à la mode GPEC mais aussi en secouant le cocotier...

Tout montre que les ambitions en matière de **réduction d'effectifs** vont bien au-delà de ces départs.

La politique affichée d'offshore toujours plus importante (plus de 80% des fonctions administratives par exemple), celles d'intégration et d'automatisation du « Delivery » vont créer un contexte où fort peu d'entre nous, salariés d'ESF, auront encore un vivier d'activités et de postes.

Dès maintenant, la réduction des couches dans l'organisation management et la suppression des doublons produisent leurs effets et les départs sont nombreux.

On décline des licenciements pour non atteinte des objectifs, fautes diverses à la mode CSC...

Quand la direction ESF ose aller jusqu'au bout d'un licenciement insuffisamment justifié, elle se met de toute façon dans une position difficile et nous, nous sommes là pour vous défendre...

Et à propos de GPEC out, savez-vous que les salariés anciennement CSC connaissent eux aussi une GPEC Out avec plus de 100 départs
(81 DXC Technology France – anciennement CSC Computer Science France ;

[<Revenir au sommaire>](#)

Restructuration de l'immobilier : le début de la valse ?



Fermeture de sites, réduction d'espace, changement de lieu de travail des salariés tous les moyens sont bons...

Au mois de mars étaient les annonces aux actionnaires :

- Réduction de 51% des sites tertiaires
- Réduction de 40% des sites de « Delivery »
- Réduction de 29% des « Data Centers »

Pour tous ceux qui pensaient que c'étaient juste des paroles en l'air, ils ont eu tort. Le **projet** aujourd'hui de la direction ESF en **France** est de transformer deux sites de province en de simples « Business Centers » (Lilles et Mougins). Les cinquante salariés concernés apprécieront.



Des projets complémentaires concernant tous les gros sites (Grenoble, Les Ulis, Villefontaine) doivent conduire à des « réaménagements » de l'espace disponible pour les salariés. Si vous souhaitez vraiment une traduction de « réaménagements », c'est bien d'une **réduction d'espace** dont il s'agit sur tous ces sites, pas obligatoirement d'une optimisation financière. Répondre aux demandes de la Corp. peut coûter cher...

Aux Ulis, un demi plateau a déjà été alloué aux salariés d'EITSF. Entasser ainsi les salariés dans des espaces réduits, ça nous rappelle simplement une publicité :

« **Et si le vrai luxe c'était l'Espace** »

Pour l'instant, les salariés ESF ont plutôt la sensation d'être entourés de requins... 😊

Comme il est toujours utile de secouer l'arbre dans tous les sens pour voir si les fruits sont bien accrochés, **des dizaines de salariés connaîtront des changements de lieu de travail**, comme cela a déjà été le cas sur Nanterre pour les équipes de juristes, les commerciaux, les équipes support avant-vente à qui a été intimé l'ordre de déménager de Nanterre à la Tour Carpe Diem de la Défense...

Un projet complémentaire a prévu de déplacer des salariés anciennement CSC de La Garenne Colombes vers Carpe Diem, et de déplacer **un nombre au moins équivalent de salariés CSC** (50 à 150 salariés) faisant partie des équipes projets, **de Carpe Diem à Nanterre**.

Bienvenue à tous ces salariés même si la ressemblance avec un jeu de bonneteau est de plus en plus patente...

[<Revenir au sommaire>](#)



« Alignement » des « policies » ?



Absence d'investissement ; réduction systématique sur les coûts hardware, logiciels, réseaux ; déplacements professionnels avec des niveaux d'approbation tellement hauts qu'on se demande si Mike Lawrie n'a pas été cloné ; renégociation systématique et sans état d'âme de la **sous-traitance**, c'est rien moins que **200 Millions de \$ d'économies** diverses qui sont envisagées dès **la première année**. Pas d'espoir que votre PC de cinq ans soit remplacé à court terme ; en ce moment en France, ce sont des PC de récupération, à peine présentables, qui sont redistribués aux salariés. C'est juste notre outil de travail qu'on évoque.

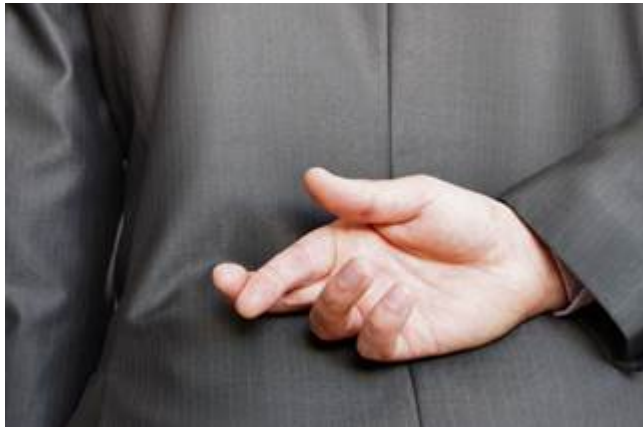
La politique voyage est devenue d'une complexité telle qu'on passe plus de temps à régler les problèmes en amont que dans le déplacement lui-

même.

Ces économies de bout de chandelle sont-elles présentes pour réaliser un grand dessein ? À part l'ambition de redistribuer les 30% du capital sur 3 ans, les salariés comme leurs élus n'ont pas été informés de grand-chose d'autre.

[<Revenir au sommaire>](#)

On te parle de la fiche de paie, t'imprimes ?



S'il y a **une urgence administrative** dont il faut s'occuper, c'est bien celle-là. En ne suivant surtout pas les consignes DXC !

Depuis des années, on nous serine que la dématérialisation de la fiche de paie, c'est fantastique, c'est plus écologique, que les données seront sauvegardées jusqu'à l'infini et au-delà...

Mais c'est juste un mensonge et la réalité est « un peu » différente.

Et quand il s'agit de **vos feuilles de paie**, c'est quand même gênant : il ne faut pas se contenter de croiser les doigts.

Constat 1 : Il ne nous reste plus aucune trace des feuilles de paie HP puis HPE. Et oui, vous avez changé d'employeur, même à l'insu de votre plein gré, et le transfert de plein droit du contrat de travail ne va pas jusqu'à préserver vos droits sur ces données-là. Si vous n'avez pas conservé vos feuilles de paie au format papier sur ces

périodes, prenez contact avec vos anciens employeurs qui doivent **conserver vos bulletins pendant cinq ans** et peuvent vous **délivrer un duplicata**.

Constat 2 : Il a été annoncé que désormais, et **par défaut**, chacun aurait une **feuille de paie dématérialisée**.

Nous ne pouvons que vous conseiller de conserver l'envoi à votre domicile de votre fiche de paie papier !!

Faites la démarche suivante même si vous l'avez déjà tentée précédemment.

Le mode d'emploi vous est donné: [ICI](#)

Ne tenez pas compte de la note qui figure sur une des pages de ce SharePoint:

Merci de noter que votre bulletin de paie sera conservé uniquement 2 ans dans l'outil : « employé self service France »

L'obligation légale de l'employeur est de conserver ces bulletins pendant cinq ans.

[<Revenir au sommaire>](#)

Le travail, c'est (aussi) la Santé !



Le fait de ne pas souscrire un contrat dit « responsable » menaçait les cotisations patronales et salariales d'un **malus** à partir du 1^{er} janvier 2018.

Vos représentants ont donc négocié avec la direction pour trouver une issue à cette situation.

Le premier constat fait par le GAN, c'est que **le bilan financier est catastrophique car déficitaire de 23%** (une paille !).

Cette situation est avant tout **l'impact direct des deux scissions successives** qui ont produit le regroupement dans l'entité ESF d'une population âgée et moins payée.

Moins d'entrées, plus de dépenses, juste ce qu'il faut pour déséquilibrer un système de santé comme le nôtre.

Alors même qu'elle est entièrement **responsable de ce déséquilibre**, la direction ESF a **catégoriquement refusé de mettre la main à la poche**.

La conséquence est que :

- **Notre déséquilibre** de 23% **persiste** et nous met en fragilité pour les futures négociations avec le GAN.
- Pour des cotisations identiques à la période précédente, le **service** santé de base est **moins étendu** qu'auparavant (par exemple pour les lunettes).

- Une cotisation **sur-complémentaire** va être proposée - entièrement à la charge du salarié - permettant de limiter les dégâts sur les deux aspects « médecins spécialistes » et « hospitalisation ».

Pas d'illusion pour les prochaines étapes de négociations, il n'y a pas (encore) de rapport de force en notre faveur mais à l'UGICT nous serons là avec les autres organisations syndicales **pour défendre vos intérêts**.

[<Revenir au sommaire>](#)

Un PSE qui s'appelle GPEC Out : Volontariat, départ de quelques-uns et « Livre I » qui fixe les conditions de départ...



Pour les 130 salariés qui partent en congé de mobilité, nombreux sont ceux qui sont venus nous voir. Si le calcul des indemnités supra-légales est connu à quelques détails près, certains points méritent d'être précisés.

Première précision :

Que votre salaire soit sur **12 ou 13** mois, c'est bien **le salaire annuel qui est pris en compte** pour le calcul. Le [Livre I](#) pour lequel nous vous avons déjà donné le lien, n'était pas vraiment explicite sur le sujet mais nous avons reçu confirmation de ce point.

Deuxième précision que vous ne trouverez dans aucun calculateur :

Le **calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement** qui constitue une partie importante des indemnités supra-légales de la GPEC Out doit se faire **sans minoration à partir de 61 ans** si vous partez l'année de l'obtention d'une retraite à taux plein.

Vous pouvez au choix :

- Le vérifier par vous-même [ICI](#) dans la convention collective métallurgie.
- Ou venir nous voir pour qu'on vous donne simplement et en cinq minutes l'explication.

Troisième précision qui nous semble importante :

Vous avez la possibilité de recevoir un **acompte de 30% de vos indemnités** dès la période de préavis.

Nous ne pouvons que vous conseiller **de bien réfléchir avant de demander** cet acompte car il n'est pas sans conséquence, en particulier en cas de difficultés ultérieures dans votre parcours.

Pour rappel, la **clôture du volontariat** est le vendredi **24 novembre à 14 heures**.

La commission de suivi de validation se réunit le 29 novembre et les **salariés** seront **informés** de leur éventuelle acceptation par email le **1^{er} décembre**.

[<Revenir au sommaire>](#)

GPEC : Et ceux qui restent alors...

A l'UGICT, si nous avons à cœur de défendre tous les postulants GPEC que ce soit de manière collective lors des négociations ou en apportant une aide personnalisée, nous n'oublions pas que les **plus de 1000 salariés qui resteront chez ESF/DXC** à la fin de ce PSE méritent plus que jamais toute notre attention.

Nous parlerons très bientôt avec vous des ambitions que nous avons, des constats que nous devons faire et de tous les évènements qui nous attendent chez ESF.

Tous vos élus UGICT au Comité d'Entreprise resteront, comme ils l'avaient promis, avec vous au sein d'ESF avec la même belle énergie, la ténacité que vous leur connaissez !

[<Revenir au sommaire>](#)

ESF/DXC: Les sujets sont nombreux...

Vos élus UGICT sont sollicités de toutes parts ; les sujets sont bien trop nombreux pour être abordés en une seule lettre, alors **n'hésitez pas à nous interpeller !**

Les questions, les commentaires et la vie professionnelle de chacun ne sont jamais un détail à nos yeux.

[<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*

