



La Lettre



08/06/2018

Le Sommaire

[Primes de postes : la justice condamne sans hésitation votre employeur ESF/DXC](#)



Avec la fin du contrat EDF, le travail posté en 2*8, 3*8, en semaine ou en week-end a pris fin pour plusieurs salariés...

[<la suite>](#)

[RH : les dirigeants provenant de CSC font un nettoyage systématique des salariés ressources humaines d'origine HPE...](#)



Lors du transfert de HPE, une équipe RH au complet (8 personnes) est arrivée chez ESF.

[<la suite>](#)

En marge des évaluations : enfumages !



Le grand cirque des restitutions de notation lors des évaluations touche à sa fin et le ridicule de cet exercice apparaît au grand jour...

[<la suite>](#)

Ce qu'il vous faut savoir pour l'évaluation est comme toujours téléchargeable ici: <http://vu.fr/eval2018>

Primes de postes : la justice condamne sans hésitation votre employeur ESF/DXC



Avec la fin du contrat EDF, le travail posté en 2*8, 3*8, en semaine ou en week-end a pris fin pour plusieurs salariés.

Pour ces salariés, **la chute de revenus a été brutale**. Un accord d'entreprise sur les horaires atypiques existe depuis des années et prévoit une **compensation selon des règles bien définies**. Mais ESF a cru bon de s'affranchir de toute compensation, **refusant toujours d'appliquer l'accord pour ces salariés des mois après**. De telles consignes sont venues directement de la Tour Carpe Diem !

L'UGICT, mais aussi la CFE-CGC, ont accompagné ces salariés en justice et la condamnation d'ESF vient de tomber :

La justice a décidé que les salariés auront droit, non seulement à l'intégration dans leur salaire des compensations financières prévues par l'accord, mais aussi aux intérêts qui courent depuis six mois. ESF a aussi été condamnée à prendre en charge tous les frais engendrés par cette action en justice.

Une leçon à méditer du côté du Donjon et un encouragement pour les salariés ESF à se faire accompagner par leurs représentants. Quand on cesse de subir, on en récolte les fruits pour soi comme pour les autres !

[<Revenir au sommaire>](#)

Les dirigeants provenant de CSC font un nettoyage systématique des salariés Ressources Humaines d'origine HPE...

Lors du transfert de HPE, une équipe RH au complet (8 personnes) est arrivée chez ESF. Les conditions de travail imposées par leur management CSC ont fait vivre un véritable enfer à certains salariés, pour la plupart déportés à la Tour « Carpe Diem » à la Défense. Loin de ceux qu'ils étaient censés aider par un support RH - c'est-à-dire vous-, il sont restés à Carpe Diem dans l'indifférence de leurs collègues, subissant des méthodes insupportables. Il faut savoir que règne là-bas, et dans ce service, un véritable climat de terreur instillé au plus haut niveau.

Certains de nos huit salariés se sont sentis contraints au départ sous cette pression intolérable. Deux départs GPEC, des démissions... Pour certains, ils ont eu droit à un licenciement pour fautes selon les « bonnes manières old fashion » CSC. Collectionner les conflits aux prudhommes est une des pratiques dans cette tour. Nous ferons ce qu'il faut pour qu'une atmosphère plus respectueuse des salariés prenne place !

La dernière convocation pour un licenciement RH n'est pas ancienne car elle date de lundi dernier. À chaque fois,



ce sont des « fautes » fictives qui sont invoquées et les dommages personnels, mais aussi collectifs, sont irréparables. Avec leur départ, la disparition de tout l'historique et du relationnel de ces salariés RH est pour tous regrettable. Pour DXC c'est une perte de compétences. **Il ne reste plus un seul des correspondants RH que les salariés et les représentants du personnel ESF connaissaient.** Les salariés ESF ont maintenant le droit de contacter les « efficaces » boîtes email en Pologne et ceux qui sont partis en congé de mobilité n'ont plus qu'à se mordre les doigts. Aucun support RH ne connaît les équipes, les

processus ni les modalités GPEC comme ceux qui sont partis. Et quelles que soient leurs compétences, ce ne sont pas les deux récentes arrivées dans l'équipe RH, en interim s'il vous plait, qui peuvent inverser la donne.

Quand on mesure cette hécatombe, on peut très sérieusement se demander si certaines pratiques RH dénoncées dans l'émission « **Envoyé Spécial** » n'ont pas aussi cours chez nous. Pour les plus curieux d'entre nous, il suffit de cliquer ci-dessous pour se faire sa propre idée : <https://www.youtube.com/watch?v=eXWn5m2-ynM>

[<Revenir au sommaire>](#)

En marge des évaluations : enfumage à tous les étages !



Le grand cirque des restitutions de notation lors des évaluations touche à sa fin et le ridicule de cet exercice apparaît au grand jour. Rappelons-nous déjà qu'**HP comme HPE abandonnent tous deux ces « notations »**, ainsi que le font nombre d'entreprises les plus réfléchies.

Les organisations syndicales ont eu l'occasion de rappeler plusieurs fois à la direction ESF que **le processus d'évaluation 2018**, avec une grille de notation décrétée en cours de période, est **tout simplement illégal**. Qui plus est, cet exercice ne respecte même pas les engagements pris en 2015 après que la justice ait rappelé à notre employeur HP certaines règles concernant l'évaluation. L'inspection du travail en a été alertée il y a quelques semaines.

Aujourd'hui, les conséquences pour les salariés ESF sont bien réelles, en particulier pour ceux qui ont eu à subir une notation 4.

« *Rating 4 - Does Not Meet Expectations* » : ces notations, les plus mauvaises, sont tombées en grand nombre sur des salariés qui ont alerté leurs représentants. Dans la précédente lettre UGICT, nous avons déjà conseillé aux salariés concernés par une notation 4 de **contester à tout prix cette note ; il n'est pas trop tard pour le faire.**

D'un côté des conseils avisés de vos représentants, de l'autre **de l'enfumage en règle**. Les pires stupidités ont été diffusées de sources diverses mais la palme revient quand même à cette information que nous avons eue directement :

« Ton rating 4 va t'être très utile car, en cas de GPEC, ce sont ceux qu'on va désigner en priorité. ».

Faut déjà être sacrément doué pour connaître à l'avance les critères qui vont être utilisés dans une GPEC encore en phase de négociation ! Et le jour où la direction ESF signe un accord GPEC avec un critère de sélection basé sur une notation illégale, on lui souhaite bon courage en justice.

Chez nos voisins en Belgique (qui sont, comme nous, dans le groupe DXC Europe du Sud), ce sont des dizaines de salariés que la direction DXC a amené à signer des départs avec des niveaux de compensations financières tout simplement ridicules. Pour certains d'entre eux, c'est une fois la signature apposée, qu'ils ont pris conscience de cette erreur.

Pour rappel, et chez DXC Technology France, c'est une **trentaine de départs contraints sur la base de ratings 4** qui ont été déployés.

Si la situation chez ESF est différente, vous le devez essentiellement à **deux accords signés par vos représentants** :

- **L'accord GPEC signé en 2014.**
- **L'accord de méthodologie scission ES** qui prévoit que les départs en nombre, jusqu'à la date du 31 octobre 2019, n'auront lieu qu'aux conditions déjà prévues dans l'accord GPEC.

Et c'est bien pour cela que, **quand la direction ESF vient voir vos représentants pour négocier des départs massifs, les organisations syndicales demandent d'une seule voix que cette dernière date soit étendue avant d'autoriser tous ces départs.**

Laissons de l'espoir à ceux qui restent. Pas de raison de les sacrifier au bénéfice de ceux qui partent !

[<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*