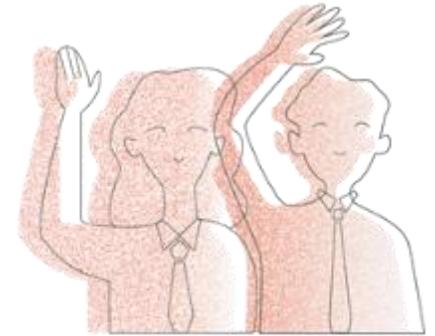




## L'ETE SERA CHAUD ?\*



\* Éric Charden (1979) <https://www.youtube.com/watch?v=nZNKXwdSxwQ>

mai 2020

---



**Ce titre peut nous mettre en tête une chanson dont l'air agaçant évoque l'insouciance estivale mais, surtout, il décrit bien le climat qui se met en place chez ESF.**

**Tout d'abord, la pression mise par la Corp. (depuis le discours de Mike Salvino) commence à entraîner une surchauffe, pour ne pas dire un emballement, de la casse de l'emploi chez DXC.**

**Ensuite, le prolongement du télétravail généralisé qu'impose à présent DXC va très vite se conjuguer à l'augmentation des températures des prochaines semaines et rendra**

**sans doute insupportable le travail à domicile pour plusieurs salariés.**

**Enfin, le contexte et les thèmes des négociations annuelles obligatoires à venir seront, plus que jamais brûlants.**

**Tous ces sujets sont importants et soulèvent des questions.**

**Pour peser sur les choix que le management d'ESF se prépare à faire, il faut mettre en perspective les arguments avancés par la Direction (et parfois les injonctions contradictoires), rappeler les devoirs et engagements de l'entreprise (fournir à chacun les outils et conditions indispensables à son travail) et, quand cela est nécessaire, recourir au Droit pour faire respecter les décisions de justice.**

**Les aménagements que la Direction d'ESF va enfin devoir apporter au nouveau règlement intérieur qu'elle cherche à imposer depuis plus d'un an le montrent bien : Les demandes portées sans relâche par l'intersyndicale dans toutes les instances appropriées aboutissent finalement.**

**Oui, l'été sera chaud !**

---

## Sommaire

[La voix de Mike](#)

[Covid-19, les plantes attendront...](#)

[Chômage partiel, pourquoi s'en priver ?](#)

[En bref \(NAOs, règlement intérieur, victoire en justice\)](#)

[Vos contacts chez ESF, prochains rendez-vous](#)

---

## La voix de Mike



Ce que nous évoquions dans notre lettre du 10/10/2019 dans la rubrique «Changement de direction DXC : Un vrai changement ?» se confirme.

En effet, si on avait pu trouver les premières interventions de Mike Salvino lénifiantes (« Employee first», ont même entendu certains d'entre nous), fin avril il a livré un message sidérant : **chaque salarié doit être facturé et s'il ne l'est pas, sa place n'est plus chez DXC.**

Tout le reste (les couplets autour de l'organisation, des job levels, et de l'efficacité de l'entreprise) sert de maquillage outrancier à une décision de licenciement boursier obéissant à des critères bien loin de la réalité du travail chez DXC et des besoins business.

Le discours d'octobre mentionnait un focus sur les employés au premier trimestre puis sur les bénéfices au trimestre suivant.

**Nous voici donc arrivé au temps des actionnaires qui réclament leurs dividendes.**

Il y aurait trop de couches de management, et les niveaux 5 à 8 sont dans le viseur. Attention, si vous ne connaissez pas votre niveau («job level»), ne le dites pas trop fort et allez rapidement voir dans Workday. Car chez ESF, bon nombre de salariés sont dans cette tranche, même s'ils sont contributeurs individuels. Le changement d'architecture des métiers (Job Architecture) en cours ne fait qu'ajouter de la confusion à ce message.

Quelles vont être les implications concrètes sur le terrain et quels impacts pour le salarié ESF ?

Les augmentations tant attendues ne concerneraient que les niveaux 1 à 4. Cela représente moins de 30% des salariés ESF (côté DXC Technology France c'est plutôt 70%).

Il est à craindre que la pression qui doit être mise sur les niveaux 5 à 8 prenne le pas sur la reconnaissance salariale, et que la vague de licenciement constatée outre atlantique et dans certains pays européens déferle sur la France.

De plus, il règne un climat assez malsain autour de la définition du bench. Alors qu'on nous présentait au CSE d'avril que tout salarié facturé à moins de 75% est considéré sur le bench, certains managers annoncent à leurs équipes des seuils de 80, 85, ou 90%. Ce flou place les salariés dans une insécurité grandissante. Le mot d'ordre est simple, soyez «billable» !

Profiterait-on de l'absence des salariés sur les sites pour faire un grand nettoyage de printemps ?

So what ? \*

\*« Et maintenant on fait quoi ? »

[<Revenir au sommaire>](#)

## COVID-19, les plantes attendront...



Malgré la fin du confinement français le 11 mai, il n'y aura pas de réouverture de nos sites avant le 6 juillet.

C'est le choix de la Corp. pour l'ensemble des sites dans le monde.

Si la date théorique que notre Direction annonce est le 6 juillet, rien ne garantit ni qu'elle sera tenue partout, ni quelles seront les conditions de retour.

D'ici là, les conditions exceptionnelles de télétravail généralisé et imposé perdurent.

Cela commence à provoquer chez un nombre croissant de salariés un certain mécontentement.

En effet, beaucoup doivent travailler dans des conditions matérielles qui ne sont pas idéales (sans l'écran, le siège, le casque audio, le clavier, la souris, etc. qu'ils ont au bureau).

La Direction oppose un refus catégorique à toute demande d'accès temporaire aux sites pour récupérer du matériel et ne propose aucune solution alternative (achat de matériel, livraison par coursier).

Vos élus au sein des CSSCT et du CSE portent ce sujet de manière forte.

En ce qui concerne les déménagements des Ulis vers Nanterre, pour l'instant les travaux suivent leur cours avec une fin espérée au 30 juin. Nous devrions en savoir plus vers la mi-juin.

[<Revenir au sommaire>](#)

## Chômage partiel, pourquoi s'en priver ?



Le 6 avril, la Direction informait le CSE de sa décision de mettre en chômage partiel (jusqu'à fin juin) 4 salariés dont l'activité s'arrêtait en conséquence directe de la crise du Covid-19.

Consulté sur la mise en place de cette mesure, le CSE a émis un avis défavorable, arguant que dans un contexte national où il est demandé à tous, entreprises et salariés, d'avoir une démarche solidaire et responsable, la mise au chômage partiel de 4 personnes chez ESF paraît dérisoire et sans justifications financières et économiques fondées.

Cet avis mérite d'être mis en perspective des efforts déjà demandés de manière si inéquitable.

Le télétravail généralisé, d'abord par la décision gouvernementale et à présent imposé par DXC, demande de réels efforts aux salariés (et avec la durée risque de devenir de plus en plus difficile à supporter). Toutes les demandes de compensation (prise en charge des abonnements ADSL pour tous, par exemple) faites par vos représentants à la Direction ont été repoussées jusqu'à présent.

La prise de jour(s) de repos a été imposée. C'est aussi un effort demandé aux salariés.

Enfin, le recours au chômage partiel demande un effort à la collectivité (ce sont nos impôts qui financent cette aide gouvernementale). La crise du Covid-19 touche bien plus durement beaucoup d'autres entreprises. Que DXC profite de cette aide est tout simplement indécent ! Cerise sur le gâteau, nous avons appris que non seulement il est proposé aux salariés en chômage partiel de se former professionnellement pendant leur suspension de contrat, que ces formations sont financées par l'État (par le mécanisme du Fonds National de l'Emploi) mais aussi, comble s'il en est, que ce FNE sert à financer des formations pour les salariés ESF en activité.

Aucun complexe pour ESF qui profite à fond de l'effet d'aubaine des mesures gouvernementales destinées aux entreprises en péril. Après avoir entendu Mike Salvino nous dire que la situation financière de DXC est bonne, de telles pratiques nous laissent rêveurs.

[<Revenir au sommaire>](#)

## En bref

### Démarrage des NAOs

Dans le dialogue social chez ESF, il y a des choses qui changent, et d'autres jamais.

Les Négociations Annuelles Obligatoires n'échappent pas à cet adage. Le cadre légal, les thèmes abordés et le calendrier de ces négociations ne diffèrent pas des années précédentes.

Par le passé, les NAOs ont souvent été éclipsées par l'actualité sociale de DXC. Cela n'est pas le cas pour le moment. Le contexte actuel combinant la crise du Covid-19 et la feuille de route donnée par la Corp. est notablement inédit.

Enfin, et nous le déplorons encore, ce qui ne change pas c'est l'absence d'augmentation de salaire depuis plusieurs années et la **perte aggravée de pouvoir d'achat de la très grande majorité des salariés.**

[<Revenir au sommaire>](#)

### Règlement intérieur



Alors que nous nous opposons depuis le début au nouveau règlement intérieur que veut imposer la Direction (trop volumineux, trop compliqué, contradictoire, machine à fautes professionnelles), nous l'avons tous reçu le 26 mars de la part des Ressources Humaines France pour une application le 27 avril.

Par une décision datée du 24 avril, l'Inspecteur du Travail demande à la Direction le retrait de plusieurs dispositions, ainsi que des modifications de ce règlement intérieur.

Il est rappelé que « **La jurisprudence estime que les clauses du règlement intérieur et des documents assimilés doivent présenter des garanties d'intelligibilité et de prévisibilité qui s'imposent au droit**

**disciplinaire.** », ce que l'Inspecteur du Travail ne considère pas comme étant le cas, tout du moins pour les dispositions dont il demande le retrait. Dans un courrier concernant les observations complémentaires à la décision, il demande en outre des clarifications (notamment concernant l'utilisation des valeurs CLEAR), il souligne l'incohérence entre le règlement intérieur, la charte informatique et le code éthique sur l'utilisation des moyens informatiques et il rappelle que « **la jurisprudence estime que le règlement intérieur doit contenir une tolérance quant à une utilisation personnelle ponctuelle des ressources informatiques, motivée par les nécessités de la vie courante et familiale** ».

Le nouveau règlement intérieur ne peut donc pas entrer en vigueur en l'état à la date du 27 avril ainsi que les Ressources Humaines l'avaient prévu.

[<Revenir au sommaire>](#)

## Victoire en justice



Certains s'en souviennent peut-être : les accords (RCC/GPEC) signés avec les OS n'avaient pas été respectés par la Direction, et les salariés en MVES dont le départ était prioritaire selon ces accords se sont vus brutalement exclus de la RCC 2019.

Un recours auprès des prud'hommes a porté ses fruits et 3 des 6 salariés concernés ont été, avec plusieurs mois de retard, réintégrés dans ce plan de départ volontaire.

Saluons cette victoire en justice qui acte l'illégalité du procédé de la Direction.

L'impunité a des limites et ce succès rappelle que, **quand, vos syndicats se mobilisent et agissent ensemble, leurs actions sont efficaces !**

[<Revenir au sommaire>](#)

---

## Les prochains rendez-vous

- **18-19 mai : réunion du Comité Social et Économique**  
*points Santé Sécurité et Conditions de Travail*
- **<date à préciser> : NAOS, 2<sup>e</sup> réunion** (Julien Couignoux, Luc Leroy)  
*Présentation des rapports, politique salariale d'ESF et début d'échanges sur les revendications*
- **3 juin : Réunion des Représentants de Proximité** (David Gouilloud)  
*C'est l'occasion de remonter les questions auxquels vos managers, ou le support HR Connect n'ont pas apporté de réponses*
- **3 juin : Réunion de la Commission Économique** (Tracy Dupont)  
*Début du travail d'expertise sur les données économiques et la santé d'ESF*
- **5 juin : Réunion de la Commission Frais de santé et prévoyance** (Caroline Baermann, Luc Leroy)  
*Où en sont les comptes des régimes de la mutuelle santé ? Point sur l'appel d'offre lancé par DXC...*
- **<date à préciser> : Réunion de la Commission de suivi Égalité Professionnelle** (Caroline Baermann)  
*Présentation du Rapport de Situation Comparée F/H*

[<Revenir au sommaire>](#)

## Vos représentants UGICT



Caroline  
Baermann



Yassine  
Benmerabet



Tracy Dupont



Julien  
Couignoux



Luc Leroy



Zhyian Lin



Christophe  
Bagez Bernet



Pierre Loumei



Hocine Boubaya

**Représentant  
Syndical au CSE**



David Gouilloud

**Élu·e·s**

**au**

**CSE**

**Représentant  
de proximité**  
Lyon  
Villefontaine

[<Revenir au sommaire>](#)

---

## **Professionnellement engagés** **Socialement responsables**

**N'hésitez pas à diffuser autour de vous !**  
Vous vous posez des questions ?  
Vos représentants UGICT sont là pour vous !

*Pour tout ce qui concerne l'abonnement à notre lettre d'information électronique ou nous contacter pour toute autre raison,  
une seule adresse : [contact@ugictdxc.com](mailto:contact@ugictdxc.com)*

