



**DXC TECHNOLOGY**



**FO, l'information au service de l'action!**

---

## MISSION, EVALUATION ... DECEPTION

---

Après 1 année d'efforts, le salarié prend conscience de la situation dans laquelle il se trouve :

- Pas de reconnaissance financière du travail accompli ;
- Absence de perspectives professionnelles ;
- Injustice & iniquité du processus d'évaluation aboutissant à des augmentations ou promotions « à la tête du client » ;
- Aucune visibilité quant à la stratégie de l'entreprise.

## **OBJECTIFS INDIVIDUELS... ET INUTILES !**

---

Début d'année fiscale, rencontre avec son People Manager et fixation des objectifs. Première surprise, les objectifs individuels sont en fait les mêmes pour tous et n'ont d'individuel que le nom.



DXC à la pointe de l'innovation via l'objectif individuel commun à tous

## **UN SYSTEME D'EVALUATION OPAQUE, INCOMPREHENSIBLE & INJUSTE**

---

La fin de l'année fiscale approche. Vient le moment de procéder à son auto-évaluation = > LOL ! Sérieusement, quelqu'un pense-t-il encore que cette étape a la moindre utilité ?!

---

Ensuite, bien que les objectifs « *individuels* » aient été atteints, vous obtenez **une note de 3 (anciennement 4), première étape vers la stagnation professionnelle**, à moins que ce ne soit la dernière avant la sortie...

Deux explications :

- **Vous avez été en mission:** Votre People Manager va vous expliquer que la qualité de vos livrables n'est pas en adéquation avec ce qui est attendu de la part d'un Associate consultant, Senior Consultant, Managing Consultant (Rayer la mention inutile, la formule est valable quel que soit le grade) et qu'à cela, il faut rajouter votre période d'une semaine en intercontrat qui a fini de tout faire basculer ;
- **Vous avez été en longue période d'intercontrat:** Le discours sera inversé, c'est-à-dire que la notation s'explique par l'absence de mission significative durant l'année. Naturellement, la mauvaise qualité des livrables est aussi applicable aux travaux internes à la BU.



Avec DXC, à tous les coups l'on perd

## LES PIP DE LA HONTE

---

Enfin, arrive le PIP. Ce dernier **est sensé** accompagner le salarié noté 3 dans son retour à la performance, de **l'aider à progresser**, non ?!

Organiser des soirées pour sa BU, faire du phoning pour les TICS... Pas sûr qu'un tel programme améliore significativement les performances...



Ça ne serait pas plus efficace de proposer un plan de formation adapté?!

## RESTONS EN CONTACT

---

Permanence (Bureau FO au 22ème étage) le jeudi après-midi.



---

[En dehors des horaires de permanence](#)

---

[Olivier BODO](#)

- 06 29 91 41 82
- [FO@dxc.com](mailto:FO@dxc.com)

## L'ÉQUIPE FO DXC TECHNOLOGY

---



[Olivier BODO](#)

Membre du CSE & de la commission santé, sécurité et conditions de travail



[Chahrazede NEHIRI](#)

Membre du CSE & de la commission égalité professionnelle



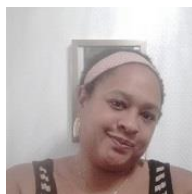
[Shala DAHASSE](#)

Membre du CSE & de la commission mutuelle



[Mawuena TOULABO](#)

Délégué Syndical



[Marie-Laure LAINE](#)

Membre du CSE & des commissions logement & loisirs



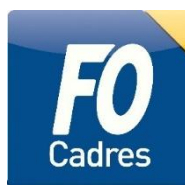
[José DIAS CARNEIRO](#)

Délégué Syndical



[Christine HAGUSIEN](#)

Membre du CSE



FO Cadres



[Samir SABRI](#)

Membre du CSE

---

**FO vous accompagne dans toutes les étapes de votre carrière !**

Pour ne plus recevoir de mail de la part de FO DXC.Technology cliquez [ici](#)