

21 juillet 2017

Le temps des congés est bien commencé, et tous les salariés doivent mettre à profit cette période estivale pour décompresser, s'évader et s'éloigner ne serait-ce qu'un temps de la morosité ambiante chez HPE. Si l'activité sociale chez HPF et HPCCF reste nourrie, la période estivale permet aussi de baisser légèrement le rythme des réunions et activités syndicales associées.

*Bonnes vacances à toutes et à tous, profitez au maximum de ce temps de repos privilégié.
L'équipe CFE-CGC HPE*



Loi travail et syndicalisme

Dans ce numéro, nous vous proposons un article rappelant brièvement l'histoire du syndicalisme en France, permettant de rappeler quelques fondamentaux pour la compréhension du contexte au projet de modification de la loi travail.

[Pour en savoir plus](#)



GPEC 2017 : quoi de neuf ?

La période de pré-volontariat a commencé, et un point de la situation vous est présenté, ainsi que les dernières nouvelles liées au congé mobilité.

[Pour en savoir plus](#)



Un membre de HP F au Comité Directeur du SMIDEF

Le Syndicat de la Métallurgie Île de France (SMIDEF) compte désormais un membre de HP F – Pablo Sanders – au sein de son Comité Directeur. Pablo, Délégué Syndical Central (DSC) de la CFE-CGC pour HPF, s'implique au niveau régional tout en gardant sa casquette de DSC chez HPF, soulignant au passage le degré d'implication de vos élus CFE-CGC. Pour la petite histoire, le SMIDEF est le plus ancien syndicat des industries métallurgiques avec une origine remontant au 28 août 1896. Souhaitons à Pablo bonne chance dans sa nouvelle mission.



Le coin des Délégués du Personnel

Morceaux choisis des réponses aux questions DP avec en toile de fond des questions sur la GPEC 2017. Nous vous présentons les principales réponses, avec notre analyse.

[Pour en savoir plus](#)

Infos Pratiques

Informations pratiques !

Elections CHSCT après le spin-off Entco SW.

Pour en savoir plus



[Adhérez à la CFE-CGC HP](#)

Pour en savoir plus sur la CFE-CGC chez HPE, rendez-vous sur notre site web : <http://cfecqchp.org/>

Si vous souhaitez vous abonner à nos communications

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications

La CFE-CGC HPEF vous informe...
... et notre meilleure source d'informations c'est VOUS

Alertez vos élus CFE-CGC



Loi travail et syndicalisme

[\(retour au corps du Digest\)](#)

A l'heure où le gouvernement s'apprête à modifier le code du travail en vue d'apporter plus de flexibilité pour les entreprises, il convient de faire un effort de mémoire sur l'histoire du syndicalisme et sur ce qu'a apporté le syndicalisme dans le droit du travail et des salariés.



Le syndicalisme en France est basé sur un système de représentativité. Cette représentativité est issue du résultat d'élections en entreprise. Cela s'est construit au fil des ans, on pourrait dire au fil de l'histoire du syndicalisme.

Les Délégués du Personnel (DP) voient le jour dans les entreprises en 1936. C'est la période où le législateur va mettre en place ce que l'on connaît aujourd'hui comme les négociations de branche incluant l'instauration de la hiérarchie des normes. En 1945, après la période mouvementée de la seconde guerre mondiale, les Comités d'Entreprise (CE) font leur apparition dans les entreprises. Les DP et les membres du CE sont des élus et leur légitimité est issue des élections professionnelles.

En 1968, on voit apparaître une autre forme de représentativité des salariés : les Délégués Syndicaux (DS). Ils ne sont pas désignés directement par le résultat d'une élection mais trouvent leur légitimité dans la représentation de leur syndicat de rattachement dans l'entreprise - il faut 10% des votes au premier tour des élections CE et DP pour qu'une Organisation Syndicale (OS) soit dite représentative. Ce sont les DS qui signent les accords d'entreprise, qui sont mieux-disant que la loi (Code du Travail) et des accords de branche (métallurgie pour HPE).

L'histoire du syndicalisme et de la CFE-CGC

Le principe de la liberté syndicale ne fut reconnu qu'après la révolution de 1848 et véritablement adopté en France par la loi du 21 mars 1884, dite loi Waldeck- Rousseau.

Dès lors, les syndicats purent se créer librement et se grouper en unions, fédérations, confédérations et, par leur influence grandissante, faire aboutir leurs premières revendications (repos hebdomadaire, limitation de la durée du travail...).



Ce n'est qu'après la deuxième guerre mondiale, par l'ordonnance du 22 février 1945, instituant les comités d'entreprise que la présence des syndicats a été "implicitement entérinée".

Elle le fut officiellement par la loi du 27 décembre 1968 qui crée la section syndicale d'entreprise, augmente la représentation syndicale et définit les fonctions de chacun de ces représentants. Plus récemment, la loi Auroux du 28 octobre 1982, a donné de nouveaux moyens aux syndicats dans l'entreprise.

Et la CFE-CGC dans tout ça ?

C'est au 15 octobre 1944 que remonte l'acte de naissance de notre Confédération. À cette date, des ingénieurs et des cadres qui souhaitent affirmer la spécificité de leur situation dans le monde des salariés, ont déposé les statuts de la confédération Générale des Cadres.

Cette construction se termine par l'instauration des CHSCT grâce aux lois Auroux en 1982. Les membres de la délégation du personnel au CHSCT sont désignés par un grand collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. On le voit là aussi, un fonctionnement calqué sur le « congrès » américain (lequel réunit l'ensemble des députés et des sénateurs), et qui trouve sa légitimité au travers d'un dispositif démocratique.

Cette organisation d'instances sociales au sein de l'entreprise s'est construite parfois par le conflit social mais aussi par la prise de conscience du législateur de faire en sorte que le travail ne soit pas un lieu de non droit et sans recours pour le salarié. Le syndicalisme, basé sur le suffrage universel et la représentativité, est finalement le reflet de l'évolution démocratique de la société française.

Une faible partie des salariés sont syndiqués en France, et malheureusement la tendance est à la baisse, mais on s'aperçoit que le taux de participation aux élections dans les entreprises donne la pleine légitimité des élus et délégués syndicaux de représenter les salariés, de négocier et de signer les accords d'entreprise. Mais si l'on compare la représentativité des syndicats et celle des partis politiques, les premiers surpassent de très loin les seconds.

De facto, les syndicats défendent les droits des salariés et restent l'unique contre-pouvoir œuvrant pour le bien des salariés dans leur environnement de travail et dans la vie de tous les jours. Sans ce contre-pouvoir, tous les acquis sociaux obtenus par les salariés - depuis les luttes ouvrières du XIX^{ème} siècle, mais aussi grâce au travail Conseil National de la Résistance qui sous l'impulsion du Général de Gaulle apporta des avancées majeures – nombres d'heures travaillées par semaine, jours de repos, congés payés, sécurité sociale, ... La CFE-CGC, consultée par le gouvernement, s'inquiète des orientations de la nouvelle loi, celles-ci visant à réduire le contre-pouvoir syndical au détriment de la protection des salariés.

La loi travail peut-elle faire vaciller l'équilibre employeur-salariés dans l'entreprise ?

Le référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur peut en être un exemple : Il serait prévu dans la prochaine réforme du travail et pourrait remettre en cause cette construction démocratique. Il permettra un contournement des syndicats, et de fait, réfutera le résultat d'une élection. Dans la majeure partie des cas il sera organisé dans des situations d'extrêmes difficultés où l'enjeu sera une dégradation des acquis des salariés contre une hypothétique promesse de garder son emploi !

L'inversion de la hiérarchie des normes peut en être un second exemple..... déjà la loi permet dans les domaines du quota d'heures supplémentaires et de la durée du travail (nombre maximum d'heures quotidiennes et hebdomadaires, temps de repos, congés payés, etc.) qu'un accord d'entreprise peut être « moins-disant » que l'accord de la branche d'activité.

Le président de la CFE-CGC, François Hommeril, le résume dans une interview à France-Info : « *Sur le niveau de négociation, notre position, c'est de considérer qu'il y a un rapport de forces économique qui s'exerce sur les entreprises et qu'on doit faire la promotion de ce dialogue social, mais on doit le mettre à l'abri du rapport de forces économique. Ce n'est pas à la relation "donneur d'ordres - sous-traitant" dans la chaîne économique de production de la valeur de guider la norme sociale dans l'entreprise.* »

François Hommeril dans une interview au Parisien du 27 juin 2017 met en évidence et prévient « *...La fusion des instances représentatives du personnel, c'est une attaque en règle contre les syndicats. La ministre nous explique que les syndicalistes doivent avoir une vue d'ensemble. Mais si on s'éloigne du terrain, on va avoir des apparatchiks, des experts de tout sauf de la réalité de l'entreprise !....* ».

Si on peut convenir que le système syndical en France peut et doit être réformé car la société a évolué, il existe certaines lignes à ne pas franchir. Celle du fonctionnement démocratique ne doit pas l'être. Ce serait même le contraire : Le « nouveau » code du travail devrait inciter les forces sociales à un meilleur dialogue et envisager des dispositions pour que les représentants des salariés soient investis, sous une forme légitime, à participer aux décisions économiques et sociales de l'entreprise.

A lire : <http://www.larevuecadres.fr/le%C3%A7-d%E2%80%99histoire-sur-le-syndicalisme-en-france>

Actualité loi travail :

https://twitter.com/CFEFCGC?ref_src=twsrc%5Etfw&ref_url=http%3A%2F%2Fwww.cfecgc.org%2Fpresse%2Finterventions-medias%2F

Vos interlocuteurs CFE-CGC



Raphael
Perez

[\(retour au corps du Digest\)](#)



GPEC 2017 : quoi de neuf ?

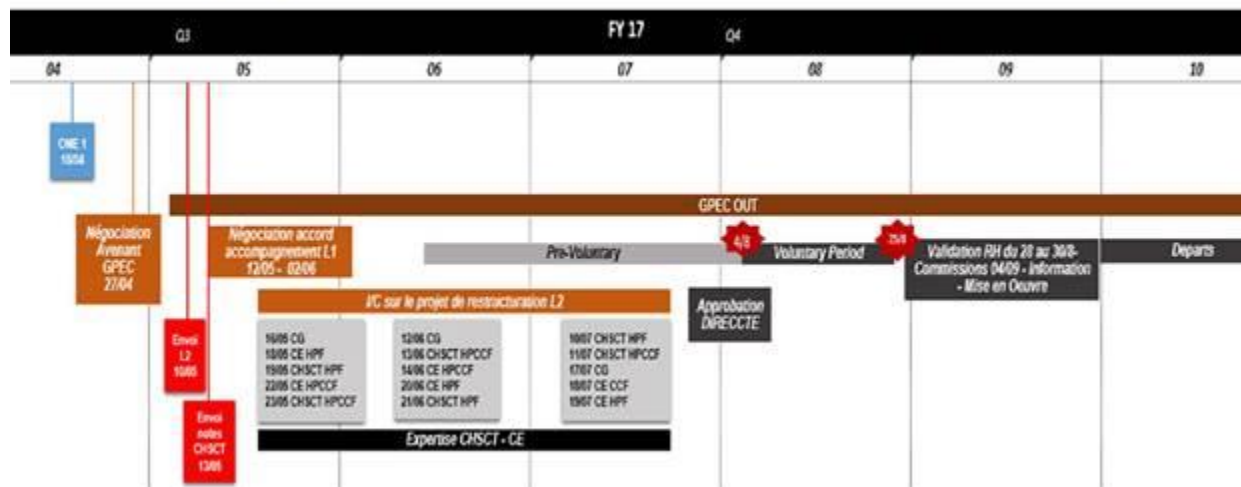
[\(retour au corps du Digest\)](#)

Si la GPEC version 2017 se perçoit essentiellement comme un moyen de « sortir » des effectifs HPF et HPCCF un certain nombre de salariés de façon ciblée, il est rappelé aux salariés que la GPEC In est toujours active au moyen de l'outil 2REC. Celui-ci est accessible sur le lien [2REC](#) avec le code de connexion « hpeavenir ». Ce dispositif permet aux salariés catégorisés dans un emploi décroissant ou stable de se porter volontaire à la mobilité interne.

Les salariés dont le transfert vers DXC a été refusé ont désormais le droit de postuler à un congé mobilité. C'est une bonne nouvelle, éliminant ainsi cette discrimination.

Les candidatures au congé mobilité ont commencé avec la période de pré-volontariat. La période de volontariat s'ouvre le 4 août et se termine le 25 août. Tout dossier de candidature à un congé mobilité déposé pendant la période de pré-volontariat est pris en considération et ne nécessite donc pas de nouvelle demande pendant la période de volontariat.

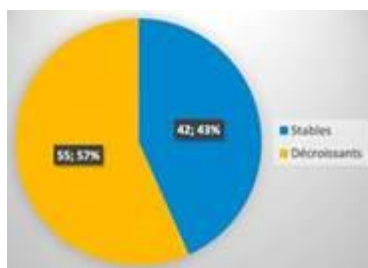
Calendrier prévisionnel



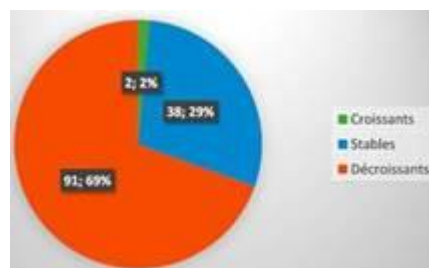
Entretiens ALTEDIA

Au 14 juillet, 228 entretiens ont été menés, 131 pour HPCCF et 97 pour HPF. 14 dossiers de départs volontaires HPF ont été signés avec ALTEDIA, dont 8 concernant des postes décroissants. Les projets proposés sont de type CDI signé (2), formation finalisée (4), projet de formation (3) et projet de création (4).

Coté HPCCF, 131 entretiens ont été menés. 11 dossiers de départs volontaires HPCCF ont été signés avec ALTEDIA, dont 6 projet de formation finalisée, 4 projets en CDI et 1 projet de création.



HP F



HP CCF

Un nouveau point est prévu début août.

Entretiens MERCER

12 entretiens ont été menés pour HPF, identifiant 9 salariés potentiellement éligibles au congé mobilité senior. 7 entretiens ont été menés pour HPCCF pour 6 salariés potentiellement éligibles au congé mobilité senior, et 1 salarié potentiellement éligible GPEC à moins de 6 mois de la retraite.

Attention : un dossier signé avec ALTEDIA ou validé par MERCER signifie que la personne a fourni les documents nécessaires à la constitution de son dossier. En aucune manière cela signifie que son projet a été ou sera accepté. C'est la Commission de Validation RH qui, à l'issue de la phase de volontariat, validera les dossiers en fonction des critères et des priorités définis au Livre I.

Un nouveau point est prévu au démarrage de la période de volontariat.

Vos interlocuteurs CFE-CGC



Jean-François
MALRAS

[\(retour au corps du Digest\)](#)



Le coin des Délégués du Personnel

[\(retour au corps du Digest\)](#)

Morceaux choisis des réponses aux questions DP HP F et HP CCF de juin 2017 :

On a appris récemment que la « Mid-year review » pouvait faire l'objet d'un niveau de notation intermédiaire. Est-ce applicable à la France ?

La direction précise « qu'à partir de cette année, l'attribution d'un rating de mi- année est applicable. Ce rating a pour objectif de donner une première tendance sur la performance. »

Rapprochez-vous d'un élu CFE-CGC si vous rencontrez un problème avec ce système de notation ou si vous avez simplement besoin d'une précision.

Comment annuler la carte American Express et activer la carte VISA Citicard?

« Il faut envoyer en courrier simple, la photocopie de la carte Amex sur papier libre en indiquant la demande de résiliation de la carte Corporate HP, la raison de cette résiliation (fourniture par la société d'un autre moyen de paiement), le nom du détenteur de la carte, la date de résiliation et signer cette demande de résiliation.

Adresse postale :

American express carte France
Service Corporate
4 rue Louis Bleriot
92561 Rueil Malmaison Cedex



Et aussi penser à «.....mettre à jour le profil voyageur avec le numéro de la Carte Citicard. »

Et on reparle de la « galère » pour commander un accessoire !

Si vous rencontrez des difficultés ou un refus pour faire valider une commande d'accessoires nécessaire à l'exécution de votre travail ou permettant une meilleure ergonomie (docking, écran, souris, ...), suivez point par point les recommandations de la direction :

« Une relance doit tout d'abord être faite à votre manager pour comprendre les raisons de son refus. En fonction de la réponse, merci de vous rapprocher du responsable RH de l'organisation en cas de blocage. ».

Enfin si cela altère vos conditions de travail : « L'impact ergonomique du poste de travail et le risque sur la santé du salarié sont évalués par l'infirmière/médecin du travail et non par le manager. Si le salarié a une reconnaissance handicapé ou une invalidité, alors cette demande est remontée à la responsable Handicap pour passer les coûts sur le budget spécifique à l'accord handicap.

En clair, HPE refuse de considérer que les conditions de travail et les moyens à donner à ses salariés sont une priorité ! Remontez nous vos difficultés, il y va de votre santé et accessoirement de votre productivité ... mais sur ce dernier point, cela ne semble pas être une préoccupation de HPE !

ATTENTION DANGER ! Certains salariés notent encore des anomalies au niveau des points de retraite des caisses complémentaires ARCCO et AGIRC, que doivent-ils faire ?

« Pour faciliter les démarches des employés, AG2R La Mondiale a nommé deux correspondants privilégiés, Géraldine ACQUADRO ou Sonia LARIBI, chargées de coordonner la gestion administrative des dossiers retraite:

- par e-mail : geraldine.acquadro@aq2rlamondiale.fr ou sonia.laribi@aq2rlamondiale.fr
- par téléphone : 04 80 15 32 04 ou 04 80 15 31 98
- par courrier : AG2R LA MONDIALE
Géraldine ACQUADRO ou Sonia LARIBI
Service Prestations Retraite
40, avenue Edmond Esmonin
38067 GRENOBLE CEDEX 02

Les cyclistes du Site de Lyon-Villefontaine devrait contacter le CHSCT de ce site pour enfin bénéficier de garage à vélo et moto sur le parking HPE.

La direction nous répond que « Le département GRE va étudier cette possibilité ». Mais depuis des années rien ne bouge !

GPEC OUT Congé mobilité - Est-ce qu'un salarié ayant un emploi non décroissant permutant avec un salarié en emploi décroissant visé au livre II est traité sur un même niveau de priorité qu'un salarié en poste décroissant ciblé au Livre II – à type de projet égal?

La Direction confirme qu'une permutation a le même niveau de priorité qu'un salarié en poste décroissant ciblé au Livre II, à type de projet égal.

Carte AMEX – fermeture de compte – des salariés ont vu leur compte fermé automatiquement, avec en prime une pénalité de retard de paiement de 15€, alors que pour certains le solde n'était pas à 0. Comment font ces salariés pour soit payer les sommes dues, soit récupérer le crédit de leur compte en cas d'annulation de pénalité de retard? Que faire pour annuler la pénalité de retard qui semble-t-il a été appliquée systématiquement ?

La réponse de la direction est : « Il faut que le salarié fasse un chèque de 15 euros et l'envoie à AMEX

*ICSB American Express
240 rue de Rosny*

93106 Montreuil Cedex

Ensuite, il doit faire une note de frais, pour les frais de retard du même montant »

Nouvelle carte de paiement CitiCard – quel est le délai pour que les dépenses soient éditées dans EEM avant application d'une pénalité de retard par CitiCard ?

La note de frais doit être faite dans les 7 jours à partir du moment où la dépense est rentrée dans EEM. Des frais CitiCard sont facturés à partir de 30 jours de non remboursement.

En cas de souci lié à sa carte CitiCard et la liaison avec EEM, le contact pour la carte est: myHPE Corporate Credit Card myhpecorporatecreditcard@hpe.com

Dans le cadre de la GPEC out, un salarié qui partirait avant le 31 octobre 2017 sans avoir pris ses 15 jours de congés payés, perdra-t-il les jours non pris dans son solde de tout compte ?

Réponse : La règle habituelle est la suivante : l'employé a jusqu'au 31 octobre pour prendre ses 15 jours de CP et ne rien perdre. Si l'employé part avant cette date, les congés ne seront pas perdus, ils seront reportés et payés lors du solde de tout compte.

NDLR : le 31 octobre est un mardi, ce qui signifie que les congés mobilité commenceront probablement avant la date limite du 31 octobre. Cependant, par sécurité, nous conseillons aux salariés de prendre les 15j de congés d'été avant la date fatidique.

Accès à l'historique des questions DP sur le site web de la CFE-CGC de HPE

<http://cfecgchp.org/delegates-du-personnel/>

Vos interlocuteurs DP CFE-CGC à HPE CCF et HPE F



Raphael
Perez



Laure
Multon



Guy
Benoist



Dominique
Angeli



Jean-Marc
Saingery



Thierry
Holer



Clarence
Burggraf



Pablo
Sanders

[\(retour au corps du Digest\)](#)

Infos pratiques !

[\(retour au corps du Digest\)](#)

Suite à la séparation de la branche Software, effective au 1^{er} juin 2017, des élections CHSCT ont été organisées afin de remplacer Laurent Juvigny (site Les Ulis) et Joël Pelliccia (site Sophia).

Martin Berggren a été élu pour le site Les Ulis et **Olivier Bertin** a été élu pour le site de Sophia.

Vos interlocuteurs CFE-CGC



Dominique
ANGELI

[\(retour au corps du Digest\)](#)