



Hewlett Packard
Enterprise

DIGEST CFE-CGC

01 septembre 2015 – jour 1 pour la scission en France

C'est la rentrée, la scission est effective en France.

Vous recevrez à l'avenir votre lettre d'information CFE-CGC par société.

Dans ce numéro

- Jour J en France : ne jamais oublier que ce sont les salariés qui ont fait HP
- Scission : les pièges à éviter (mobilité, paie, temps de travail, actionnariat, etc.)
- *HP Inc* : comment démarrer dans la nouvelle société, avec la CFE-CGC
- *HPE* : dans l'attente de probables bouleversements...
- *CE HPCCF* : l'année CE 2016 démarre sur de solides bases avec les salariés transférés à *HP Inc*
- Evaluations : des critères comportementaux sous haute surveillance
- Egalité Professionnelle : une augmentation peut en cacher une autre
- Epargne Salariale *HP Inc* : une transition en douceur

Retrouvez l'ensemble de nos communications sur notre site internet cfe-cgc.hp.com.



Jour J : l'avenir s'écrit au présent

Nous serons désormais séparés, environ 250.000 coté *HPE* et 50.000 coté *HP Inc*. Nous étions unis pour le meilleur, parfois pour le pire, et nous n'oublierons pas que l'histoire de HP depuis des décennies a été écrite par tous ses salariés.

La CFE-CGC continuera à défendre ce capital humain exceptionnel ; quelles que soient les décisions des actionnaires de *HP Inc* ou de *HPE*, nous continuerons à défendre les intérêts des salariés français de l'ex-groupe HP, avec l'efficacité et le sens des réalités qui nous caractérisent.

[La suite sous ce lien](#)



Scission : les pièges à éviter

Contrat de travail, poste de travail, outils de travail, emplois GPEC, œuvres sociales, actionnariat..., la scission nous touche tous plus ou moins.

Nous avons suivi ce dossier pour vous tout l'été. Notre récapitulatif des principaux changements et risques associés vous sera utile pour bien aborder cette rentrée un peu spéciale.

[Lisez la suite ici](#)



HP Inc avec la CFE-CGC

Dans un premier temps, il n'y aura aucun représentant du personnel (IRP) chez *HP Inc* : ni élus du CE, ni Délégués du Personnel, ni de CHSCT constitué. Nous avons cependant négocié avec la direction et les autres organisations syndicales un accord d'entreprise pour assurer votre défense dans l'intervalle.

Nous vous disons quoi faire et qui contacter en cas de besoin. Et pourquoi pas en profiter pour rejoindre notre équipe CFE-CGC HP Inc pour préparer ensemble un futur commun ?

[Tous les détails ici](#)



HPE : en attendant de possibles bouleversements

Pour les salariés français, la première conséquence de la scission est le transfert de près de 1.200 salariés dans la nouvelle société « HP France », effective aujourd'hui.

Mais cette scission s'accompagnera aussi d'autres bouleversements dans les mois à venir, et HPE pourrait bien être le premier à voir de grands changements.

[Sous ce lien, notre analyse](#)



CE HPCCF : démarrage de l'année CE 2016 avec les salariés HP Inc

Les élus du CE HPCCF ont validé la semaine dernière le budget de l'année CE 2016 qui démarre aujourd'hui 1^{er} septembre.

Les salariés HPCCF transférés à HP Inc continueront de participer pleinement aux activités du CE HPCCF jusqu'à la création du CE à HP Inc. Les bases du CE HPCCF sont saines et soutiennent plus de 200 activités sur Grenoble, IDA et Mougins

[Lisez la suite ici](#)



Evaluations : des critères comportementaux sous haute surveillance

La phase de consultation des représentants du personnel (CHSCT et CE) s'achève et la direction se prépare à mettre en place pour 2016 le nouveau système d'évaluation. Il inclura des critères comportementaux comme la loi l'autorise.

Encore faut-il que ces critères obéissent à des règles strictes pour ne pas tomber dans l'illégalité. La CFE-CGC, en première ligne sur ce thème depuis des années, y veille.

[Les détails sous ce lien](#)



Egalité Professionnelle : une augmentation peut en cacher une autre

A l'heure où les papas et les mamans préparent activement la rentrée de leurs chérubins, les quelques centaines d'euros (par an...) d'augmentation reçues par environ 1.200 salariées au titre du nouvel accord sur l'Egalité Professionnelle à HP sont une bonne nouvelle.

Oui mais à condition que ces rattrapages salariaux ne servent pas de prétexte à ne pas en attribuer d'augmentation lors du FPR.

[Lire ici](#)



HPE : en attendant de possibles bouleversements

Pour les salariés français, la première conséquence de la scission est le transfert de près de 1.200 salariés dans la nouvelle société « HP France », effective aujourd'hui.

Mais cette scission s'accompagnera aussi d'autres bouleversements dans les mois à venir, et HPE pourrait bien être le premier à voir de grands changements.

[Sous ce lien, notre analyse](#)



Et la grenouille de la CFE-CGC ?

Les salariés de l'ex-groupe HP avaient pris l'habitude de voir sur le « Digest » de la CFE-CGC ce batracien bizarroïde, qui a accompagné nos communications au fil des années, en guise de mascotte.

Le split de HP a également atteint notre mascotte, qui s'est muée en une représentation un peu plus abstraite, que vous découvrirez ci-dessous



L'organisation syndicale N°1 des cadres, ingénieurs, forces de vente, techniciens, employés administratifs et agents de maîtrise, en France.

[Adhérez à la CFE-CGC HP](#)

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

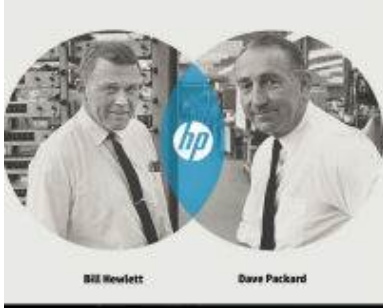
Pour vous abonner ou vous désabonner à cette lettre d'information, il suffit d'en faire la demande en répondant à ce mail



+ D'INFOS ...

Jour J : l'avenir s'écrit au présent

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



Le "One HP" étant derrière nous, que va devenir ce qui restera du "HP Way" ?

Pour ceux d'entre nous qui ont connu cette fameuse culture d'entreprise de l'ex-groupe HP, c'est tout de même avec une certaine gravité que nous traversons cette étape décisive.

Dans ces circonstances, il est habituel d'avoir un discours positif, d'évoquer les opportunités qui peuvent se présenter dans le cadre de la scission et d'inciter à regarder l'avenir.

Mais l'angélisme ambiant ne nous semble pas à la hauteur de l'enjeu, et nous nous devons aussi d'être réalistes; la CFE-CGC rappelle donc une évidence : c'est le quotidien de 300 000 femmes et hommes dans le monde qui est en jeu, dans une conjoncture qui n'est pas facile.

Nos valeurs nous conduisent à défendre non seulement les salariés, mais aussi l'entreprise elle-même, sans aucun dogmatisme idéologique, politique ou religieux, et avec l'efficacité et le pragmatisme qui nous caractérisent.

Et en ce qui concerne l'entreprise, il est clair que les syndicats français n'avaient aucun moyen d'éviter le split, ce qui nous épargne le débat concernant la justification de cette scission. La scission a été imposée par la Corp à la France, et il est possible que du point de vue du business ce soit une bonne décision. En tout état de cause il est préférable de le penser, afin de rester dans un état d'esprit constructif.

Mais en ce qui concerne les salariés français c'est, et ce sera, une autre paire de manches. La CFE-CGC a été, comme souvent chez l'ex-groupe HP, le syndicat leader dans toutes les dernières négociations et nous avons ainsi pu préparer le terrain légal au mieux des intérêts des salariés - nous pouvons ainsi être fiers du travail que nous avons fait, contrairement aux syndicats qui avaient choisi de se retirer des négociations, et/ou de ne pas travailler jusqu'au dernier jour pour améliorer les derniers accords, sachant pourtant que ces accords serviront de base pour l'avenir des trois nouvelles entreprises issues de HP en France.

La CFE-CGC tourne donc cette page de l'histoire de HP avec la satisfaction du devoir accompli.

Tout n'est pas rose, et nous nous attendons à avoir encore plus de travail dans les mois qui viennent, mais nous sommes prêts, et vous ?

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

Scission : les pièges à éviter

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



Tout l'été, les élus CFE-CGC ont continué à œuvrer pour suivre la préparation de la scission et déceler les quelques pièges qui pourraient affecter les salariés.

Nous avons par exemple diffusé une alerte (lire le Digest du 22 juillet) après avoir découvert que la Direction avait subrepticement introduit une clause de mobilité aux salariés volontaires pour aller à HPInc.

Vous trouverez ci-dessous une liste de conseils concoctée pour vous par nos spécialistes pour que la scission se passe dans de bonnes conditions.

Avez-vous signé un nouveau contrat avant la scission ?

Que vous restiez à HPE ou que vous soyez transférés automatiquement à HPInc vous ne devriez pas avoir à signer de nouveau contrat sauf évènement exceptionnel (changement de site par exemple).

En principe, seuls les salariés volontaires et retenus sur un poste des fonctions centrales à HPInc sont amenés à signer un contrat tripartite.

Notre conseil : si vous avez signé un nouveau contrat, assurez-vous que c'est bien dans le cadre de l'évènement exceptionnel ou du volontariat.

Que se passe-t-il si vous n'avez pas lu le document envoyé via « DOCUSIGN » ?

80% environ des salariés avaient téléchargé et lu le document envoyé le 12 juillet via l'outil « DOCUSIGN ». Et si vous ne l'avez pas lu que va-t-il se passer ? Eh bien, rien ! Votre contrat de travail ne change pas, seul votre employeur change si vous allez à HPInc.

Avez-vous désormais une clause de mobilité alors que vous n'en aviez pas avant la scission ?

Si vous n'aviez pas de clause de mobilité, vous ne devriez toujours pas en avoir une.

Cela est évident si vous restez à HPE ou que vous êtes transférés automatiquement à HPInc puisque votre contrat de travail reste tel qu'il était avant la scission. Par contre, si vous avez été sélectionné comme volontaire pour aller à HPInc vous devez être vigilant et vérifier qu'HP ne vous propose pas un changement. Nous avons obtenu de la part de la Direction qu'en cas d'introduction d'une clause de mobilité non voulue HPInc vous proposera de signer un nouveau contrat sans cette clause de mobilité, mais il sera de plus en plus difficile avec le temps de faire prévaloir ce droit.

Notre conseil : vérifiez votre contrat d'entrée à HP et tous les avenants intermédiaires éventuels. Nos spécialistes sont à votre disposition pour vous aider si nécessaire. Même si vous avez signé votre contrat et que vous souhaitez revenir en arrière, rapprochez-vous de vos élus CFE-CGC qui vous aideront dans les démarches.

Je suis transféré automatiquement vers HPInc mais je ne suis finalement pas d'accord. Que dois je faire ?

Il vous faut contacter de toute urgence les représentants de la commission de suivi de la scission et en particulier nos représentants CFE-CGC (Gil Allègre, Philippe Danjoux, Christophe Hagenmuller et Pablo Sanders). Lors de la commission de suivi du 4 août, les 2 dossiers acceptés ont été instruits et défendus par la CFE-CGC, les arguments présentés ont été considérés comme justifiant un maintien des salariés dans HPE.

Il reste des postes ouverts à HPInc, puis je encore être candidat si je suis HPE ?

Il reste encore plusieurs postes des fonctions centrales issus du détournage de la scission et ouverts à HPInc. La Direction s'est dite d'accord pour permettre à des volontaires HPE de candidater. Nous avons malheureusement constaté que les business ne jouent pas toujours le jeu comme en témoignent les refus de volontaires sur les postes IT à HPInc sous prétexte qu'il ne venaient pas précisément de l'IT, les discussions sur ce point ont été tendues lors de la commission de suivi de la scission le 4 aout. Nous vous rappelons que l'outil Corporate Job Searcher reste commun jusqu' au 1^{er} novembre, vous pouvez donc postuler sur les jobs des 2 entreprises jusqu'à cette date.

La scission pour les systèmes comme la paie, cela fonctionne ?

Apparemment oui d'après les retours dont nous disposons. Cela est dû au travail colossal des équipes des fonctions centrales mobilisées une bonne partie de l'été (merci à eux !).

Par précaution, nous vous conseillons tout de même de bien vérifier vos coordonnées personnelles et bancaires Workday pour vous assurer qu'il n'y a pas eu de perte en ligne ou d'erreur de transfert.

Dois je faire évoluer mon PC pour pouvoir continuer à travailler à HPE et HPI ?

Les messages SMO de l'été et les rappels envoyés par l'IT ont été nombreux et explicites sur les migrations nécessaires, en particulier pour les applications bitlocker, outlook 2013 et internet.

D'autres changements vont intervenir dans les jours, semaines et mois à venir. Il faut surveiller les messages « Get Ready for Day 1 » (Day 1 = le 1^{er} novembre)

Notre conseil : si vous n'avez pas encore fait les migrations comme demandé régulièrement, vous devrez réinstaller votre PC pour qu'il fonctionne dans le nouvel environnement HPE ou HPInc. Anticiper cette réinstallation dès maintenant.

Dois je changer mon adresse email si je suis HPE ?

Non, cela sera fait par HP vers le 14 septembre. Votre adresse se terminera alors en « hpe.com ». Pensez à prévenir vos contacts externes à HP (les adresses se terminant en « hp.com » seront routées correctement pendant un an).

Si je vais à HPInc, pourrai je bénéficier d'un CE ?

Il faudra attendre l'élection CE/DP à HPInc (prévue en 2016) pour que soit constitué un Comité d'Entreprise à HPInc.

- Pour les œuvres sociales :
Les partenaires sociaux ont convenu lors des négociations sur la scission que les salariés allant à HPInc pourront continuer de bénéficier des œuvres sociales de leur société d'origine.
- Concernant la représentation des salariés :
Jusqu'aux élections, elle est assurée par les RSS (Représentant de Section Syndicale) de chaque syndicat

J'ai des actions HP, aurai je à payer quelque chose après le 1^{er} novembre ?

Nous avons posé clairement la question lors des questions DP en aout et les réponses ont été ... très peu claires ! A tel point que nous avons saisi dans la foulée Gérald Karsenti pour lui demander une position claire d'HP France et une communication vers tous les salariés.

Nous avons relancé la Direction au CE HPCCF du 28 aout. Les réponses sont à peine plus précises :

- HP va communiquer dans les semaines à venir ! Si si ! Une première communication va être diffusée la semaine prochaine pour pour les FRU/RSU. Puis plus tard sur les détenteurs d'actions standards,
- Nous avons interrogé la Direction si elle a entrepris des démarches auprès du fisc français pour atténuer l'impact de cette situation, la réponse au CE est « NON ! ». Surprenant car des échanges dans la semaine ont eu lieu pour savoir ce que faisaient d'autres pays ...

Nous vous tiendrons bien sûr au courant des prochaines évolutions de ce dossier pour que les salariés « actionnaires » puissent être en possession de toutes les bonnes informations avant de décider de vendre ou de garder leurs actions.

HP Inc : avec la CFE-CGC

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



Pendant la période dite transitoire qui s'étend de la date du transfert des salariés concernés au sein de HP Inc, soit le 1er septembre 2015 jusqu'à la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel suite aux premières élections :

- Chaque syndicat représentatif pourra constituer une section syndicale au sein de HP Inc conformément aux dispositions légales.
- Chaque section disposera d'un certain nombre de déplacements Paris-Province ou Province-Province remboursés, ainsi que d'un certain nombre de frais kilométriques autorisés.
- Chaque Section bénéficiera d'un crédit d'heures mensuel pour « favoriser le dialogue social et promouvoir l'exercice du droit syndical » (sic) au sein de HP Inc., crédit d'heure librement réparti entre les membres de la section.
- Chaque organisation syndicale qui constituera une Section Syndicale désignera un Représentant de la Section Syndicale (RSS).
- La Direction HP Inc réunira une fois par mois l'ensemble des Représentants de Section Syndicale pour évoquer avec eux les éventuelles problématiques rencontrés par les salariés et les mesures prises par la Direction. Compte tenu de l'absence d'Institutions représentatives du personnel pendant la Période Transitoire, ce dispositif est très important pour continuer à vous défendre et vous représenter.
- Une fonction de Coordinateurs conventionnels Hygiène, Sécurité et Conditions de travail sera créée pendant la Période Transitoire. Ils auront pour mission de contribuer à la protection de la sécurité et de la santé des salariés ainsi que de veiller à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il s'agira des salariés détenteurs d'un mandat de membre d'un CHSCT actuel transférés chez HP Inc et volontaires pour cette mission. Ils seront conviés à la réunion mensuelle entre la Direction de HP France et les RSS.

Et la CFE-CGC ?

- Nous serons là, chez INC, à vos côtés, avec des ex-élus expérimentés, de chacune des sociétés (HPCCF et HPF), ayant exercé des mandats dans les instances essentielles (Comité de Groupe, CE, DP, CHSCT). Nous vous accompagnerons au plus près pendant cette période transitoire dans les limites de l'accord cité ci-dessus mais avec toute l'énergie et le professionnalisme nécessaires.
- La loi impose à HP de demander l'autorisation de l'inspection du travail avant de pouvoir transférer des élus dans la nouvelle structure. Ce processus est en cours, et les avis devraient être rendus, après entretien individuel, vers la mi-Septembre. C'est alors que nous pourrons

officiellement vous présenter ceux qui vont vous accompagner ainsi que le nom de notre RSS ... sans surprise, un des leaders des deux dernières négociations importantes (GPEC et Scission).

- Malgré tous ces changements et ces procédures en cours, nous assurons une continuité sur tous les dossiers collectifs et individuels et vous pouvez nous contacter à tout instant.
- Et tout comme aujourd'hui, mais dans un contexte de démarrage, de création, de nouvelles problématiques et -qui sait- de nouvelles valeurs, vous serez alors les bienvenus pour nous accompagner en tant que sympathisant, adhérent ou même en vous engageant un peu plus pour nous aider à vous aider . Rejoignez-nous pour être acteurs d'un futur commun !

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

HPE : en attendant de probables bouleversements

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



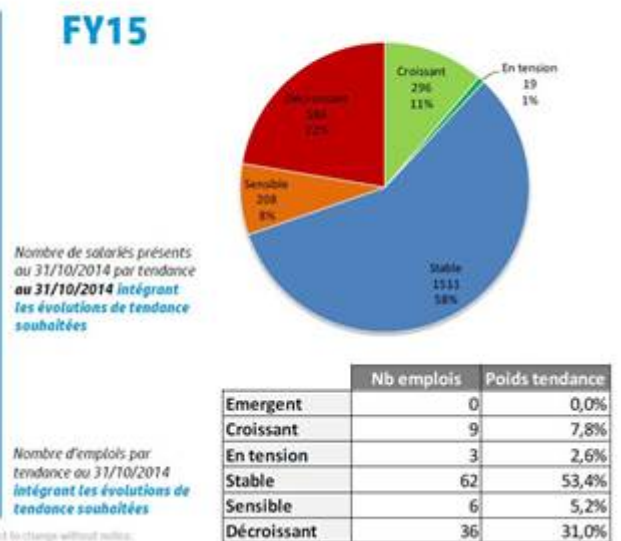
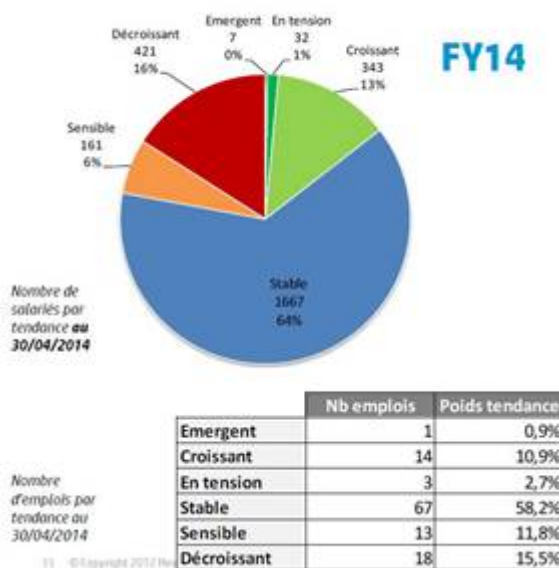
Pour les salariés français, la scission a déjà de lourdes conséquences dès le 1^{er} septembre avec le transfert de près de 1.200 salariés dès aujourd'hui à HP Inc.

Mais tout le monde sait que cette scission s'accompagnera d'autres bouleversements dans les mois à venir, et HPE pourrait bien être le premier à voir de grands changements.

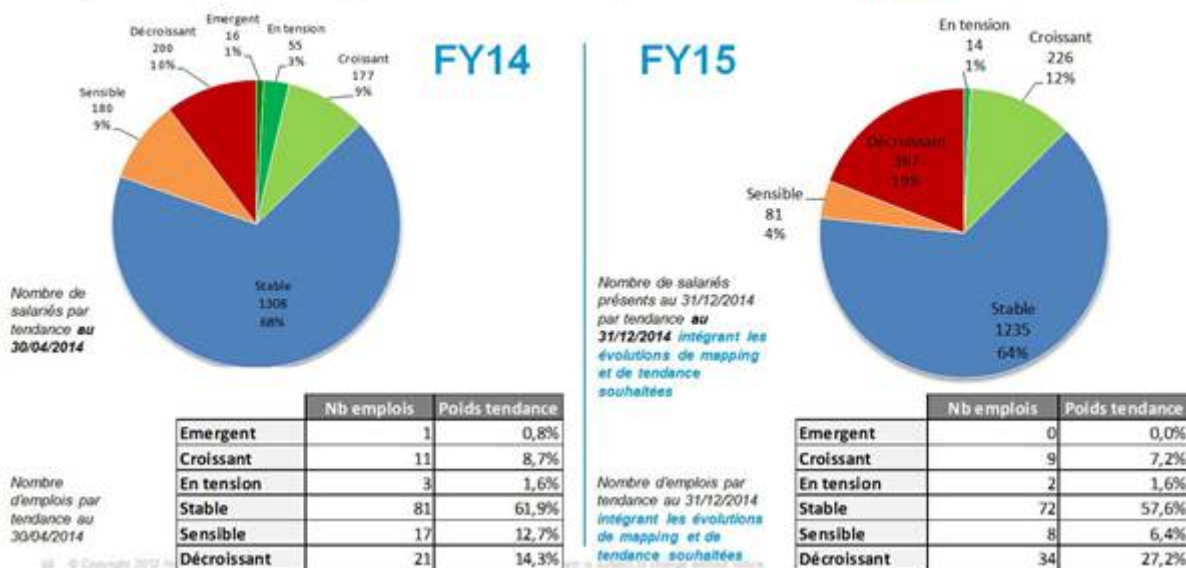
Quelques raisons nous poussent à nous préparer à des changements :

- **Les changements stratégiques visibles sous l'angle de la GPEC ne laissent guère de doutes.** Avec plus de 6 mois de retard, les consultations sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur les emplois GPEC en FY15 ont abouti à un amer constat : le nombre d'emplois en décroissance est en très forte hausse. Leur proportion a doublé (cf. graphiques ci-dessous), et même triplé, si on tient compte des suppressions de postes en FY14). Au vu des bouleversements en cours, les élus ont demandé à ce que les nouveaux emplois soient communiqués aux salariés après la scission, et le démarrage d'un nouvel exercice GPEC. Vous ne recevrez donc pas pour le moment d'e-mail de la Direction vous indiquant le nouveau statut de votre emploi GPE mais les graphiques ci-dessous en disent long

Répartition des emplois et salariés par tendance - HPF



Répartition des emplois et salariés par tendance - HPCCF



- **Le calme avant la tempête, malgré ES ?**

Il ne faut pas s'y tromper : HP aurait aimé mener de front les réorganisations et la scission. Nous avons dit dès le mois de novembre que cela n'était pas réaliste (nous avons de bonnes raisons de le penser), et nous avons vu juste. Mais le management ES a tout de même tenté le forcing, avec les dérapages que nous avons dénoncés, dont le fameux bench d'exclusion sociale, temporairement avorté en France grâce aux efforts des élus. Un calme donc tout relatif en France cette année, car les projets d'ES n'ont pas changé. En effet, nos collègues d'autres pays subissent déjà de plein fouet la stratégie de délocalisation à outrance de ce business.

- **HPE au niveau mondial : plus de profits, plus de croissance, moins de coûts**

Les 12 dirigeants HPE, Meg en tête, souhaitent voir leur nouveau-né se tenir debout rapidement pour avancer dans un marché de plus en plus concurrentiel. Il faudra satisfaire les actionnaires avec comme objectif un cours de l'action HPE toujours plus élevé. Des plans de réductions d'effectifs seront donc certainement engagés à court terme.

- **Et HPE en France ?**

Si HP en France en 2015 s'est principalement focalisé sur l'énorme travail de préparation de la scission, nous devrions voir dès cet automne les prémices de LA Transformation HPE. Avec comme points clés :

- Un nouvel exercice GPEC qui pourrait rallonger encore la longue liste des emplois en décroissance
- Une stratégie ES à laquelle nous nous opposons, y compris à coups de délit d'entrave, de droit d'alerte ou de procédures SBC, mais qui continue de faire des ravages dans d'autres pays. Arrivera-t-on à empêcher le pire en France ? Pas question en tout cas de vendre certaines parties soi-disant non rentables du business,
- Des discussions encore feutrées pour l'instant sur un éventuel PDAV et/ou une GPEC-OUT musclée, mais avec le spectre d'un PSE que nous ferons tout pour éviter,
- Des 'Business Units' dont la rentabilité resterait insuffisante.

Bien inspiré celui qui pourra dire où se situeront HPEF et HPE CCF dans un an...

La France doit-elle s'inquiéter dans ce monde HPE intra-concurrentiel ? A première vue, oui, car notre pays porte toujours cette fausse image de pays champion du monde de la grève, où les chiffres de productivité seraient bas et les coûts liés à l'emploi élevés, où il n'y aurait pas de flexibilité, etc.

Mais avec la contribution importante des équipes centrales à la réussite de la séparation des systèmes, des business innovateurs comme EG ou CMS, des affaires ES d'envergure comme le contrat Alstom pour HP ES (50 M\$ sur 5 ans) ou l'extension du contrat LaCat (47 M\$ sur 4 ans), la signature de la GPEC, **les salariés et leurs représentants ont démontré que des stratégies d'investissement en France, comme Challenge 2017, peuvent être gagnantes pour HP.**

Nous osons donc croire que nous saurons bien porter le nouveau logo de l'entreprise. Nous ferons en tout cas tout ce qui est possible pour empêcher de détruire le formidable capital humain de HPE en France.



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

CE HPCCF : démarrage de l'année CE 2016 avec les salariés HPInc

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



L'année CE HPCCF 2016 démarre aujourd'hui 1^{er} septembre pour les œuvres sociales (le CE va bientôt être renommé CE HPECCF).

Les salariés HPCCF restant à HPE tout comme ceux allant vers HPInc vont pouvoir continuer de bénéficier de plus de 200 activités sur les sites de Grenoble, IDA et Mougins.

Le budget du CE, débattu en CE ces derniers mois sera équilibré et permettra de soutenir de très nombreux projets.

Les indicateurs financiers du CE sont particulièrement sains, dans la continuité des années précédentes : absence d'endettement, excédent financier récurrent, part du budget bénéficiant aux salariés en constante augmentation, trésorerie confortable. Tous ces éléments permettent d'envisager l'avenir avec sérénité et autoriseront, si c'est le souhait des futurs élus des CE, d'envisager une dévolution vers le futur CE HPInc pour aider au démarrage.

Un budget 2016 équilibré

Le budget du CE HPCCF et sa répartition font l'objet d'une attention permanente des élus et d'une communication régulière vers les salariés et les responsables d'activité. Le budget 2016 a été approuvé au CE du 28 août et les documents détaillés seront prochainement diffusés sur le web du CE.

Vous trouverez ci-dessous les principaux postes de dépenses et de recettes du CE HPCCF pour l'année CE 2016 ainsi que leur évolution par rapport à l'année CE 2015.

Le budget 1,5% du CE HPCCF (activités) se compose des 3 postes principaux suivants :

- **Charges de soutien aux activités** (salariés du CE, intervenants externes, formations, téléphone, fournitures diverses, etc.). Elles sont globalement stables en 2016 et représentent environ 20% des dépenses,
- **Subventions directes aux activités.** Ces subventions permettent aux Responsables d'Activité de proposer un tarif attractif aux salariés et aux retraités HPPCCF (bénéficiaires de la catégorie 1 et 2 – voir chapitre 2.1). Le montant des subventions aux activités en 2016 reste stable par rapport à l'année CE 2015 et représente 45% des dépenses,
- **JokerCE 2016.** Le budget du JokerCE en 2016 reste stable par rapport à l'année CE 2015 et représente environ 35% des dépenses,

Le budget 0,2% du CE HPPCCF (fonctionnement) baisse par rapport à l'année CE 2015 (les dépenses avaient augmenté en 2015 pour la mise en place du nouveau système informatique).

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des 2,5 millions d'euros du budget des activités du CE HPPCCF pour l'année CE 2016 et l'évolution par rapport à l'année précédente (les équipements sont des subventions directes aux activités) :

BUDGET 1,5		Budget 2015 TOTAL	Budget 2016 TOTAL	delta 2016/2015 TOTAL
RESSOURCES	DOTATION HP + PLACEMENTS	2516	2470	-2%
TOTAL DEPENSES LIEES AUX ACTIVITES DE L'ANNEE		2522	2475	-2%
UTILISATION DE TRESORERIE TOTALE		6	5	-23%
TOTAL DEPENSES LIEES AUX ACTIVITES DE L'ANNEE		2522	2475	-2%
DEPENSES	GESTION PERMANENTS	472	467	-1%
	GESTION EXTERIEURS	39	12	-69%
	GESTION ADMINISTRATIVE	24	26	6%
	CONSEILS EXPERTISES	0	0	0%
	INFORMATIQUE DU CE	22	22	0%
	EQUIPEMENTS	164	160	-3%
	COMMUNICATION	10	9	-9%
	MISSIONS DES ELUS	0	0	0%
	FORMATION ELUS	16	16	0%
	INTERETS/CHARGES BANCAIRES	1	3	500%
	SOUS-TOTAL SUPPORT AUX ACTIVITES	748	714	-4%
DEPENSES	SOCIALE ET JURIDIQUE	81	81	0%
	ENFANCE	151	151	0%
	VACANCES ENFANTS	120	120	0%
	VVF	55	57	4%
	LOISIRS	23	21	-9%
	CULTURE	45	45	0%
	SPORTIVE	85	85	0%
	RETRAITES	4	5	7%
	ACTIVITES NOUVELLES	12	12	-2%
	SALARIES RATTACHES	190	187	-2%
	DEVELOPPEMENT DURABLE	10	10	-5%
	CAFETERIA	0	0	0%
	JOKER	853	837	-2%
	COS IDA	72	72	0%
	COS SOP	72	78*	8%
	SOUS-TOTAL OEUVRES SOCIALES	1774	1760	-1%

La liste des activités serait trop longue à dresser ici, nous ne pouvons que remercier les responsables d'activité bénévoles qui consacrent toute l'année de leur temps libre au service de la collectivité.

Parmi les projets récents qui ont connu un grand succès et qui seront donc poursuivis figurent l'offre de Linéaires (près d'une centaine de semaines de location de vacances proposées à des prix subventionnés) et l'impression de photos OASIS qui s'est déployée sur les 3 sites (Grenoble, IDA et Mougins).

Les élus ont également beaucoup travaillé pour assurer que l'accès aux activités sera possible pour les salariés HPE comme HPInc. Quelques petits changements devraient intervenir à Grenoble :

- L'accès à la CDthèque se fera par la salle d'accueil du CE,
- L'accès à la salle OASIS est préservé et se fera depuis les couloirs communs avec un portique de sécurité vers HPE après la salle,
- Ce sera également le cas de la bibliothèque

Le CE de la semaine dernière a également permis d'assurer le remplacement de plusieurs présidents de commissions qui vont partir vers HPInc. Ainsi :

- Nicole Travaille est la nouvelle présidente de la commission sociale en remplacement de Catherine Chegaray qui va à HPInc. Merci à Catherine qui a été une présidente exceptionnelle depuis plus d'une dizaine d'années
- Christophe Hagenmuller est le nouveau Président du COS de Mougins

Enfin, le « Guide du participant 2016 » et le « Guide du RA 2016 » ont été mis à jour et vont être rapidement disponibles sur le web du CE (onglet « Votre CE »).

Vos contacts privilégiés



herve.lambert@hp.com
Trésorier du CE HPCCF



christophe.hagenmuller@hp.com
Secrétaire du CE HPCCF

Evaluations : des critères comportementaux sous haute surveillance

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



Rappel de l'historique

- En 2010, une procédure judiciaire était initiée par le CHSCT HPCCF Grenoble à l'encontre du système de notation HP, qui classait les salariés sur la base de critères non objectifs.
- En février 2013, le TGI de Grenoble rendait un jugement de première instance favorable aux salariés
- HP faisait appel en mai 2013

- En mars 2015, un accord était trouvé in extremis avant le jugement d’appel qui s’annonçait désastreux pour HP.
 - Le jugement de 2013 était accepté par HP dans son intégralité
 - Des améliorations immédiates étaient apportées au processus d’évaluation :
 - Interdiction de corrélérer les résultats de la BU et les notes individuelles
 - Refonte du calendrier d’évaluation : la note doit être annoncée lors de l’entretien d’évaluation, avant son enregistrement dans le système
 - Justification écrite obligatoire en cas de modification ultérieure de la note
 - Contestation de la note par simple mail, déclenchant réunion avec RH, avec assistance possible par un collègue au choix du salarié.
 - Un maximum de 8 objectifs business pour un période annuelle de fixation d’objectifs.
 - Influence des critères comportementaux limitée à 20 % maximum de la note.
 - Processus de feedback encadré : liste fermée de 4 questions, seulement managers, interdiction de solliciter des pairs, confidentialité de l’origine du feedback levée automatiquement en cas de contestation
 - Usage du Français obligatoire notamment en cas de note inférieure à AE ou sur demande.
 - Mobilité interne ouverte même pour les notes inférieures à AE.

Ces dispositions étant applicables aux sociétés issues de la scission.

A l’issue de cet accord, les critères comportementaux restaient à définir pour application en FY16.

La déclinaison des critères comportementaux

HP fit appel au cabinet Altedia, qui procéda à la déclinaison de ces critères sous le contrôle des représentants du personnel, aidés par leur expert Sextant, lui-même piloté par le secrétaire du CHSCT HPCCF Grenoble (Hervé Lambert, élu CFE-CGC).

Le résultat de ce travail peut être résumé comme suit :

- Les critères comportementaux sont spécifiques par emploi GPEC et à l’intérieur de celui-ci par niveau. Ils sont documentés sur la fiche d’emploi GPEC.
- Les critères sont définis comme des éléments objectifs (en langages d’experts, “observables” correspondant à des situations concrètes de l’emploi GPEC) et mesurables.
- Pour une période de référence, 5 objectifs de nature comportementale au maximum peuvent être assignés (mais il n’y a aucune obligation d’en assigner) ; ils sont obligatoirement issus de la fiche d’emploi GPEC correspondante.
- Ces 5 objectifs doivent être annoncés en début de période.
- Le poids total dans la note finale de la partie “comportementale” ne peut excéder 20 %
- Le processus de contestation de note défini pour les critères business s’applique à l’identique pour la partie comportementale.
- Toutes les formations et documentations sur cet aspect (à destination des salariés et des managers) doivent être disponibles en français et en anglais.

La suite...

Les instances représentatives du personnel ont été consultées et ont rendu leurs avis, ouvrant la voie à la mise en place de ces critères pour l'année fiscale 2016.

Les instances ont adressé les demandes suivantes à la direction :

- Reformulation de certains critères encore trop flous (recommandation Sextant)
- Visibilité séparée de la note "critères comportementaux" pour le salarié
- Adaptation du processus pour les salariés sans activité totale ou partielle
- Assortir les critères comportementaux annuels des moyens adaptés, lors de la fixation des objectifs
- Communication aux instances des documents et outils de référence finaux (formations, fiches GPEC), avant mise en place
- Suivi de la mise en place avec les instances (revue de mise en place) puis annuellement

La position de la CFE-CGC

- Nous avons pointé le risque de dérive que peut constituer l'introduction de critères subjectifs et nous avons alerté la Direction sur l'inadaptation de la grille d'évaluation standard (DN, PA, AE, EE, SE) aux critères comportementaux. Comment attribuer un EE ou SE à un critère comportemental ? Nous pensons en effet qu'il est plus pertinent d'utiliser les notions : Acquis, en cours d'acquisition, non Acquis pour évaluer un critère comportemental. La Direction n'a pas suivi notre analyse sous prétexte que l'outil de gestion de données ne permet pas de gérer 3 niveaux d'évaluation et que les managers sont habitués à travailler avec la grille à 5 niveaux surtout les managers étrangers.
- L'autre point qui nous paraît critique est « l'addition » des deux évaluations pour produire l'évaluation finale, bien que l'on ne puisse pas parler d'addition au sens mathématique dans ce cas. Des lors que l'on introduit des critères comportementaux, l'appréciation devient plus complexe voir difficilement compréhensible et ceci ne nous paraît pas être un gage d'impartialité.
 - L'ensemble des salariés ont besoin de repères et de visibilité. Pour roder ce nouveau dispositif la CFE-CGC a demandé que FY16 soit une année blanche c'est à dire que le processus de mise en place des critères comportementaux soit mis en place : Affectation des critères comportementaux lors de l'entretien de novembre 2015, revue des critères lors de l'entretien de mi-année, discussion de la note d'évaluation des critères en fin d'année **MAIS** que seule la note des objectifs Business soit prise en compte. La Direction n'a pas suivi cette recommandation qui nous semblait de nature à mieux sensibiliser les managers et les salariés ainsi qu'à sécuriser l'introduction de ce nouveau dispositif.
 - Lors des réunions suivantes, nous avons fait de nouvelles propositions en demandant que si un salarié atteint ou partiellement atteint ses objectifs comportementaux sa note globale ne puisse être inférieure à sa note Business. Elle ne pourra être qu'augmentée en cas de dépassement des critères comportementaux fixés en début d'année fiscale. En résumé, nous demandons que :
 - La note globale ne puisse pas différer de la note Business de +1/-1 niveau en prenant en compte la note sur les critères comportementaux
 - Si la note sur les critères comportementaux est AE ou PA alors la note globale ne puisse pas être inférieure à la note Business

Sur ce point la direction ne nous a pas semblé complètement opposée, nous attendons son retour.

Le savoir être est un concept abstrait qui est difficile à représenter et à interpréter.

Vos élus CFE-CGC sont très réservés sur la façon dont la note des critères comportementaux influera sur la note globale. Ils seront extrêmement vigilants lors de l'implémentation de cette méthode en particulier sur les risques psycho-sociaux que l'appréciation subjective des critères comportementaux peut faire courir au salarié. Ils continueront leur veille sur ce sujet sensible afin de vous protéger en cas de dérive du système. N'hésitez pas à les contacter si vous observez des anomalies pour vous-mêmes ou dans votre entourage.

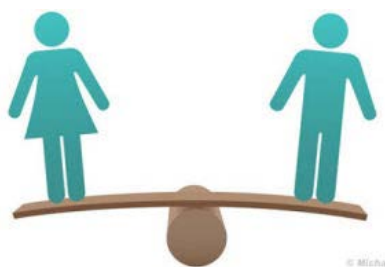
Vos représentants CFE-CGC

Hervé Lambert, Dominique Angeli, Gil Allegre

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

Egalité Professionnelle : une augmentation peut en cacher une autre

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



Le volet « rémunération » du nouvel accord sur l'Egalité Professionnelle est enfin entré en vigueur après de trop longs mois d'âpres discussions.

Plus de 1.200 salariées ont reçu fin juillet un mail de HR Global Services France les informant du rattrapage salarial dont elles allaient bénéficier rétroactivement depuis le mois de juin (la paie du mois d'août comprend donc le rattrapage sur juin + juillet +

août).

La CFE-CGC a tenu bon malgré le renoncement d'autres négociateurs. Le compromis trouvé avec la Direction début juillet (lire notre Flash CFE-CGC du 20 juillet) a mis un terme à un conflit qui durait depuis le mois de mai et qui a failli nous conduire à saisir la justice.

- Les rattrapages annuels pour FY15 sont résumés dans les tableaux ci-joints :

Mainstream				Variation3							
				impact		Sal. Moy.	Ajustement €				
PAYG	H	F	TOTAL	H	F	impact	Total	Moyen	%adj/Sal	Min	Max
M02	4	9	13		9	24 842 €	4 608 €	512 €	2,06%	411 €	683 €
M03	6	7	13		7	27 387 €	3 498 €	500 €	1,82%	396 €	656 €
M04	25	21	46		21	32 198 €	10 167 €	484 €	1,50%	363 €	648 €
M05	102	89	191		89	35 906 €	41 665 €	468 €	1,30%	324 €	662 €
M06	237	169	406		169	41 207 €	74 915 €	443 €	1,08%	309 €	623 €
M07	4	6	10		6	43 625 €	2 547 €	424 €	0,97%	357 €	481 €
M08	365	190	555		190	50 636 €	77 852 €	410 €	0,81%	282 €	578 €
M09	192	65	257		65	52 682 €	28 801 €	443 €	0,84%	328 €	671 €
M10	38	1	39		1	62 745 €	392 €	392 €	0,62%	392 €	392 €
M11	729	341	1070		341	63 347 €	132 926 €	390 €	0,62%	254 €	583 €
M12	110	54	164		54	72 415 €	19 793 €	367 €	0,51%	253 €	506 €
M13	378	120	498		120	82 437 €	42 063 €	351 €	0,43%	183 €	553 €
M14	135	39	174		39	97 620 €	12 412 €	318 €	0,33%	180 €	541 €
.....											
Total	2410	1137	3547		1111	57 455 €	451 640 €	407 €	0,71%		

Sales				Variation3							
				impact		Sal. Moy.	Ajustement €				
PAYG	H	F	TOTAL	H	F	impact	Total	Moyen	%adj/Sal	Min	Max
T05	2		2								
T06	4	2	6		2	41 832 €	2 364 €	1 182 €	2,83%	932 €	1 433 €
T07	22	13	35		13	43 770 €	13 414 €	1 032 €	2,36%	948 €	1 161 €
T08	4	1	5		1	48 000 €	903 €	903 €	1,88%	903 €	903 €
T09	22	31	53		31	49 457 €	30 940 €	998 €	2,02%	821 €	1 641 €
T10	3	2	5		2	72 391 €	827 €	413 €	0,57%	76 €	750 €
T11	30	10	40		10	63 831 €	12 533 €	1 253 €	1,96%	1 036 €	1 410 €
T12	42	35	77		35	71 168 €	39 583 €	1 131 €	1,59%	534 €	1 559 €
T13	104	11	115		11	89 701 €	9 136 €	831 €	0,93%	279 €	1 224 €
T14	37	8	45		8	83 744 €	7 682 €	960 €	1,15%	703 €	1 232 €
T15	141	40	181		40	88 560 €	35 535 €	888 €	1,00%	354 €	1 203 €
T16	87	27	114		21	107 086 €	10 122 €	482 €	0,45%	6 €	816 €
T17	27	3	30		3	101 029 €	1 904 €	635 €	0,63%	140 €	1 374 €
T18	41	7	48		2	113 517 €	625 €	313 €	0,28%	193 €	432 €
T19	12	8	20		2	119 673 €	568 €	284 €	0,24%	122 €	446 €
.....											
Total	620	205	825	-	181	75 829 €	166 135 €	918 €	1,21%		

(Lecture du tableau : par exemple en boîte salariale M06 il y a 406 salariés dont 169 femmes, qui vont toutes bénéficier d'un rattrapage moyen de 443 euros, soit en moyenne 1,08%, le rattrapage le plus bas étant de 309 euros, le plus haut de 623 euros.)

- Pour FY16 les populations HPE et HPINc ne seront pas encore considérées comme séparées et le budget consacré par la Direction au rattrapage devrait être environ de moitié celui de FY15. Le montant de rattrapage en FY16 pour une salariée donnée ne sera pas forcément exactement égal à 50% du rattrapage de FY15 car la méthode pour répartir le budget sera un peu différente (utilisation d'un seuil fixe en euros au lieu d'un seuil fixe en %). Ainsi, les salaires moins élevés, favorisés en FY15, n'auront plus cet avantage,
- Pour FY17, la segmentation entre les populations HPE et HPINc interviendra. Si les entreprises n'évoluent pas (ce qui est assez peu probable ...), les salariés Mainstream HPINc pourraient bénéficier d'un troisième rattrapage.

Nous avons reçu depuis fin juillet de nombreux témoignages de salariées pour nous remercier des actions en faveur d'une meilleure égalité professionnelle à HP. Les montants mensuels sur la fiche de paie ne sont pas considérables, souvent seulement quelques dizaines d'euros en plus, mais c'est une première étape.

Nous ne pourrions parler d'égalité salariale que lorsque seront pris en compte toutes les composantes de l'évolution de carrière des femmes qui se heurte encore trop souvent au plafond de verre.

Lors de la réunion des DP du mois d'août, la CFE-CGC est intervenue pour demander à la Direction de communiquer clairement aux managers:

- Qu'il s'agit uniquement d'un rattrapage pour corriger des écarts entre les femmes et les hommes en application du nouvel accord sur l'Égalité Professionnelle
- Que ce rattrapage ne doit pas être considéré lors du FPR, c'est-à-dire qu'il soit dissocié de cet exercice et des propositions d'augmentation salariale du FPR. Nous avons malheureusement entendu plusieurs fois que des managers n'avaient pas augmenté des salariées femmes lors du cycle FPR au prétexte qu'elle avaient déjà bénéficié d'une augmentation en cours d'année contrairement à leurs collègues hommes.

Grâce à l'insistance des délégués CFE-CGC, la Direction s'est finalement engagée à faire une nouvelle communication vers tous les managers.

Si vous vous trouvez dans cette situation, vous pourrez faire référence à cette information pour défendre vos droits.

Vos spécialistes CFE-CGC

HPCCF : Nicole Travaille, Christophe Hagenmuller, Dominique Durand

HPF : Laurence Lecomte, Jocelyne Le Guenedal

Épargne salariale HP Inc : une transition en douceur

(retour au corps du Digest)



Notre objectif chez INC est de mettre en place un PEE et un PERCO avec un abondement et des fonds équivalents à ceux existants aujourd'hui.

Et d'assurer un maximum de continuité pour les employés en évitant une période de carence au détriment des salariés.

- Pour le PEE et Perco, il n'y aura pas de versement et d'abondement en Septembre et Octobre mais un rattrapage via un supplément en FY16 de 100€ (On passera donc de 600 à 700€ en FY16).
 - Mais les arbitrages entre fonds restent toujours possibles et gratuits.
- De plus, il ne peut pas y avoir de participation INC pour les 2 mois de septembre et Octobre 2015 car l'Entreprise doit avoir 6 mois d'existence.
 - Mais un supplément de participation 2/12 sera intégré dans la potentielle futur 1er participation aux bénéficiaires de HP France (INC), soit au plus tôt en Mars 2017.
- Attention, il n'y a pas de déblocage anticipé possible due au transfert et changement de société car il n'y a pas de rupture de contrat de travail.

- La Contrainte de HP Corp appuyée par le statut juridique des deux nouvelles sociétés, impose qu'il n'y ait pas de mutualisation entre ENT et INC sur tous les sujets pourtant commun tels que la Mutuelle et le PEE et PERCO. Par conséquent :
 - Il ne peut y avoir de plan inter-entreprises ou commun.
 - Les employés INC ont 2 comptes d'épargne en parallèle pendant une période transitoire : ils conservent temporairement l'ancien compte de HPF ou HPCCF et bénéficient d'un nouveau plan HP France (INC).
 - Courant 2016, sous le couvert des IRP, il y aura un transfert automatique collectif et gratuit vers les nouveaux Fonds de placements du compte d'épargne INC .
 - Les employés INC n'auront alors plus qu'un seul compte sur lequel ils conserveront la possibilité d'arbitrer entre les nouveaux fonds équivalents proposés et de transférer les fonds gratuitement le cas échéant.

- La bonne nouvelle : Pas d'impact fiscal ou de frais supplémentaires.
 - En revanche, les employés porteurs d'actions qui paieront très vraisemblablement des impôts sur les dividendes ou plus-values lié à l'émission des actions HPE dans leurs portefeuilles.
 - Natixis assurera la gestion administrative des 2 comptes d'épargne.
 - Natixis pourra dans le futur si nous le décidons être remplacé par un de ses meilleurs concurrents comme AMUNDI.

- Pour rappel le PEE/PERCO actuel c'est environ 175 M€ pour 10 000 porteurs, 5 000 ex-HP et 5 000 HP dont 1200 porteurs INC qui vont quitter et entrer dans le nouveau dispositif de Compte d'épargne INC.
 - Contrairement aux employés HP, les 5000 ex-HP payent des frais de tenus de compte, n'ont plus d'abondement ni ne peuvent faire de versement.
 - Le PEE pour INC sera un portefeuille total d'environ 22 M€ sur 5 Fonds de placements.
 - Il faudra mettre en place un conseil de surveillance paritaire pour surveiller la gestion financière des fonds.
 - Celui-ci sera formé de 2 représentants des employés INC et 2 représentants de la direction INC.
 - Pas de fonds dédiés et spécifiques à INC car le montant total est trop petit et générerait des frais de gestion trop important.
 - On a donc sélectionné des fonds multi entreprises existants et équivalents à ceux utilisés d'aujourd'hui et qui sont tous classés dans le 1er quartile de leurs catégories, 3 sont nouveaux :

Nom du FCPE	Niveau de risque (de 1 à 7)
Natixis ES Monétaire	1
Impact ISR Oblig Euro	3
Avenir Mixte Solidaire	4
Avenir Croissance	5
Impact ISR Performance	6

- A noter : HPE pourrait même dans le futur, nous suivre et utilisé le fond « Impact ISR Performance » sélectionné et utilisé par INC.
- Tout ceci parait un peu compliqué mais soyez rassurés, vous recevrez des miniguides a votre domicile au mois d'octobre qui vous expliqueront dans le détail tout ceci.

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



La CFE-CGC
Avec vous, toujours !