

ASSEMBLEE GENERALE CFTC IDF



**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**



Bienvenue !



AGENDA

- Le travail réalisé dès l'annonce du 7 décembre 2018
- Le résultat du sondage CFTC et son utilisation
- Le déroulement des négociations de décembre et janvier
- Les mesures d'accompagnement obtenues
- Le calendrier prévisionnel des mois à venir
- Questions/Réponses
- Et maintenant ?

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Equipe **CFTC**
La Vie à Défendre

 **CFTC**
#HPE

Un peu d'histoire 1/2 ...



- Mars 2018 : Enquête Technologia = les salariés peu inquiets pour Boulogne et les Ulis
- Juin 2018 : Université CFTC HPE = création de 20 défis HPE dont celui de l'avenir des sites
- 1^{er} Juillet 2018 : HP Inc ferme les Ulis et Boulogne et part à Meudon sans réelles mesures.
- 7 décembre 2018 : Annonce sans concertation du projet Sense à Puteaux et de la fermeture Boulogne-Les Ulis

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Equipe  **CFTC**
La Vie à Défendre

 **CFTC**
#HPE

RESULTATS DU SONDAGE CFTC (24h) 1/2



	Boulogne	%	Les Ulis	%	Total	%
<u>Négatif</u>	36	39%	64	30%	100	33%
<u>Très négatif</u>	10	11%	90	43%	100	33%
<u>Positif</u>	18	19%	17	8%	35	12%
<u>Très positif</u>	18	19%	12	6%	30	10%
<i>Sans impact</i>	11	12%	27	13%	38	13%
				vs		
Total	93	vs 283	210	361	303	vs 644
Participation site	33%		58%		47%	

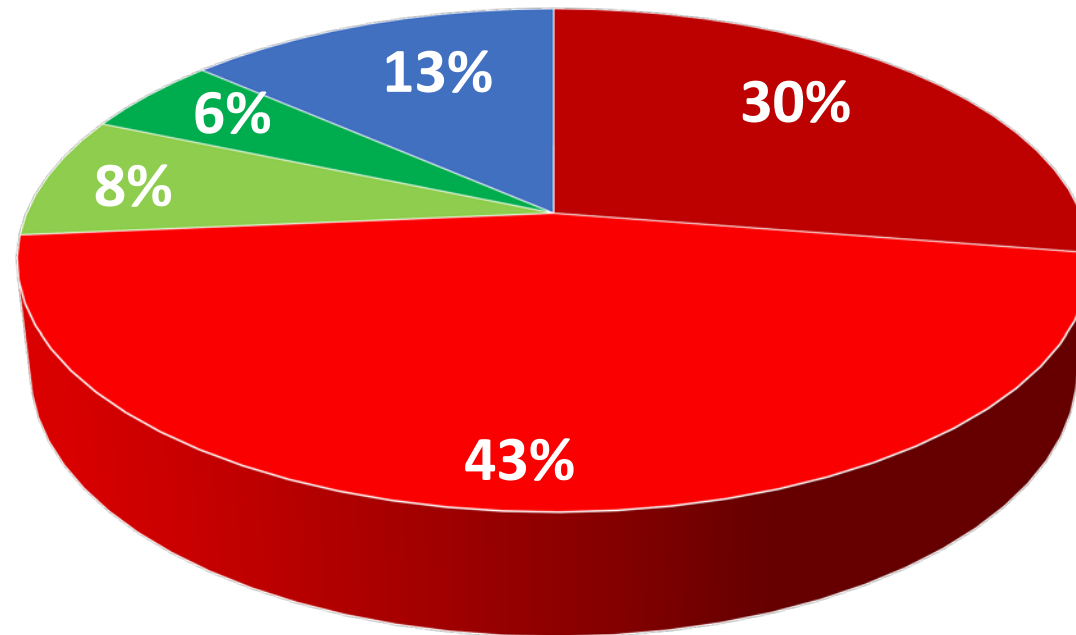
Négatif/très négatif Les Ulis : 154 (73%)

Positif/très positif Les Ulis : 29 (14%)

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

RESULTATS DU SONDAGE CFTC 2/2

Les Ulis



- Négatif
- Très négatif
- Positif
- Très positif
- Sans impact

Fermeture Ulis/Boulogne : un vrai coup dur pour plus de 300 salariés



**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Un peu d'histoire 2/2....



- Le sondage n'est qu'une des actions immédiates de la CFTC HPE pour établir le rapport de force de la négociation : Alertes, Blog, Affiche, Coffee Speech, rendez-vous PDG, menaces juridiques de retardement...
- 12-19 décembre : négociation. Travail quotidien avec notre avocat dédié (Pascale Revel).
La CFTC envoie une liste de revendications précises : elles seront acceptées à 80%.
Travail commun CFTC/CFE-CGC de revendications sur la représentation du personnel à partir de fin 2019.
- 3 janvier : sur invitation CFDT, les 3 syndicats représentatifs se réunissent ensemble pendant 4 h pour rédiger les modifications demandées sur le projet d'accord de méthodologie avant la 3^{ème} réunion de négociation.
- 7 janvier : rendez-vous avec la Maire des Ulis (+ conseiller du Préfet à venir) sur l'avenir du site
- 8 janvier : 3^{ème} et dernière réunion de négociation. Précisions et quelques avancées.
- 9-10 janvier : fin des consultations phase 1. Motions unanimes des CE HPEF et HPECCF + déclarations.
9^{ème} communication CFTC sur l'arrêt du bail de Boulogne, le lancement de la vente des Ulis et la signature du bail de Puteaux. Téléconférence adhérents CFTC.
- 11-15 janvier : ultime relecture et ajustement de l'accord demandé par la CFTC sur plusieurs points essentiels.
Le PDG annonce que le site des Ulis ne sera pas bradé suite à la pression CFTC et CE.

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Ce qui a été obtenu chez HP Inc pour la fermeture des Ulis et aller à Meudon

- 1/ Pass Navigo (80% au lieu de 50% la première année puis 70%)
- 2/ Une aide au déménagement (2000 à 3000 euros, 1 jour de congé) : valable 1 an et demi
- 3/ Frais de parking 2 jours maximum par semaine pendant 6 mois
- 4 / Télétravail à la discrétion du management et frais ADSL 40 Euros maximum au prorata des jours de télétravail...

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Equipe  **CFTC**
La Vie à Défendre

 **CFTC**
#HPE

L'accord de méthodologie du 15 janvier



1/ Les mesures d'accompagnements (regroupement à Puteaux)

2/ La GPEC Out RCC 2019

3/ Le CSE et la représentation du personnel 2020-2023



**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Les mesures d'accompagnement HPE 1/5

(pour limiter les impacts financiers, familiaux, perte de temps)



Calcul de la masse salariale pour la dotation CE 2019 identique à 2018 et participation à l'aménagement du site

Ensemble 1 : salariés venant avec le moyen de transport qu'ils souhaitent

- 1. Flexibilité horaire si impact négatif (sauf contraintes horaires type ISR).**
+ ouverture du site demandée à 7h au propriétaire. Si besoin commission RH avec un membre de la Commission Sécurité, Santé et Conditions de Travail du CSE pour examiner les cas individuels
- 2. Navette équipée** 1 an reconductible (priorité aux salariés sans voitures de fonction)
- 3. Aide au déménagement** (pour rentrer dans un rayon de 18 km autour de Puteaux :
frais 2500/3500/4000 Euros selon sa famille, 2 jours de congés, dispositifs Action Logement.
Valable pendant 3 ans jusque fin 2021.
- 4. Télétravail** : accepté automatiquement sur demande 2 ou 3 jours/semaine * (sauf commerciaux terrain, télévente, infirmière). Réversible seulement si le salarié le demande (sauf rapprochement géographique et changement de métier). Remboursement 40 euros des frais internet (30 euros pour les commerciaux).

** 2 jours si plus de 35 minutes de trajet voiture (aller) ou 45 minutes en transport en commun. 3 jours si plus de 45 minutes de trajet voiture ou 55 minutes en transport en commun. Mappy 8h15.*

**TOUS UNIQUES
TOUS UNIS!**

Les mesures d'accompagnement HPE 2/5

(pour limiter les impacts financiers, familiaux, perte de temps)



Ensemble 2 : salariés avec voiture personnelle ne prenant pas les transports en commun

Les 4 mesures de l'ensemble 1 + :

- **Incitation au covoiturage**
 - **Frais de parking si les 2 sont complets**
 - **Compensation financière** à l'allongement de la durée du temps de trajet sur un an : 50 à 200 euros/mois pendant un an (prime sans limite de temps pour les salaires < 3 SMIC soit 4495 euros actuellement)
- *Pour 4 jours de travail sur site par mois selon avenant télétravail déjà existant : **50 euros/mois***
- *Pour 8 jours de travail sur site par mois selon avenant télétravail : **80 euros/mois***
- *Pour 12 jours de travail sur site par mois selon avenant télétravail: **110 euros/mois***
- *Sans avenant télétravail : **200 euros/mois pour un temps plein sur site, à proportion pour un temps partiel***

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Les mesures d'accompagnement HPE 3/5

(pour limiter les impacts financiers, familiaux, perte de temps)



Ensemble 3 : salariés sans voiture de fonction qui prendront les transports en commun

Le salarié aura 6 mois pour tester et décider s'il choisit sa voiture personnelle (mesures ensemble 2) ou les transports en commun

Les 4 mesures de l'ensemble 1 + :

- **Pass Navigo 80 %** au lieu de 50% sans limite de temps (sauf pour les nouveaux embauchés à partir du 1^{er} février 2019)
- **Frais de parking relais 40 euros** par mois pendant un an (si Pass Navigo)
- **Accessoires** (casque, alimentation, souris) en double sur demande
- **Pour un nouvel utilisateur des transports en commun : prime incitative de 300 euros ***

**TOUS UNIQUES
TOUS UNIS!**

Equipe 
La Vie à Défendre

** Si allongement temps de transport en voiture ou transport en commun de + de 20 min (aller) entre les trajets domicile-site actuel et Domicile-Puteaux Et Temps de trajet Domicile/Puteaux en voiture ou en transport en commun au moins = à 50 min*


#HPE

Les mesures d'accompagnement HPE 4/5

(pour limiter les impacts financiers, familiaux, perte de temps)



Ensemble 4 : salariés avec voiture de fonction

Les 4 mesures de l'ensemble 1 + :

- Incitation au covoiturage
- Frais de parking si les 2 sont complets
- Remboursement occasionnel du ticket de transport en commun avec accord du manager

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Equipe **CFTC**
La Vie à Défendre



Les mesures d'accompagnement HPE 5/5

(pour limiter les impacts financiers, familiaux, perte de temps)



Cas particuliers :

- **Situation d'handicap : mesures de télétravail 2 ou 3 jours** dès qu'ils subissent un allongement (aller) de + de 10 min (*référence Mappy du mardi 8h15*) de leur temps de trajet quel qu'il soit, et bien sûr place de parking réservée dans l'immeuble SENSE.
- **Enfant de moins de 12 ans ou personne dépendante à charge** : si les mesures négociées ne suffisent pas, étude de la situation de ces salariés au cas par cas. Si nécessaire au sein d'une commission composée d'un membre RH et d'un membre de la commission sécurité, santé et conditions de travail du futur CSE pour examiner les cas individuels qui poseraient problème.

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Conclusion



Un ensemble original de 20 mesures différentes pour diminuer (un peu) les impacts négatifs

Un bilan de la négociation très supérieur aux 3 faibles mesures d'HP Inc, et par comparaison avec d'autres fermetures/déménagements (Microsoft, Atos, Générali...)

Signer c'est sécuriser par un accord majoritaire la dotation CE 2019.

Et toutes ces mesures obtenues avant les consultations CE/CHSCT de la seconde phase si le calendrier de remise des avis est respecté (ou prolongé par avenant)

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Et maintenant ?



16-18 janvier : signature de l'accord

29-30 janvier : tendances emplois GPEC 2019

Du 6 février au 15 mars : négociations RCC GPEC Out et IRP/CSE
4 réunions sur 8 jours, avec l'aide et la présence des avocats si besoin

Du 19 mars au 12 juin : 2^{ème} phase fermeture les Ulis/Boulogne
(conditions du déménagement à Puteaux, espaces et conditions de travail, mesures d'accompagnement, enquêtes salariés, conclusion de l'expertise économique...)

4 réunions communes des 2 CHSCT Les Ulis + CHSCT /Boulogne avec expertise projet

4 réunions du CE HPEF

4 réunions du CE HPECCF

**TOUS UNIQUES
TOUS UNIS !**

Equipe **CFTC**
La Vie à Défendre

*RCC : Rupture Conventionnelle Collective (= GPEC Out : plan de départ volontaire)
IRP/CSE : Institutions Représentatives du Personnel/Comité Social et Economique.
Le CSE remplace CE, DP et CHSCT à la fin d'année*



A la Une du Blog



[Projet Puteaux \(Boulogne/Les Ulis\) Sondage](#). **Négociations et Résultats**

[HPE Next Immanquables 27 et 27 bis](#)

[HPE : Survivre à Concur](#) **Mini-Guide Pratique CFTC HPE version 5 !**

[HPE Les congés](#) **Toutes les infos 2019**

[HPE Politique voiture](#) **Le plein de réponses !**

[Le coin du fisc](#) **Exonération fiscale du split DXC/MFocus : la grande enquête !**

[Programme France-Canada sur l'aide de proximité](#) **Les prochaines formations 2019**

**TOUSUNIQUES
TOUSUNIS!**

Equipe  **CFTC**
La Vie à Défendre

 **CFTC**
#HPE

Avantages Adhérents



A/ Services spécifiquement équipe CFTC HPE

- **Informations exclusives** (courriels, téléconférences mensuelles d'1h chrono, espace adhérents sur le site cftchpe.fr, université annuelle...).
- **Interactivité sans limites** avec nos spécialistes dans plus de 50 domaines et sur les 20 défis qui vous concernent en 2018-2019. Avec un annuaire à jour !
- **Des formations exceptionnelles** comme celles de notre [programme international pour devenir aidant de proximité](#) sur le sujet de la souffrance personnelle ou professionnelle (prochaines dates 9-10/1, 27-28/3...).
- **L'accès au plus grand réseau social de la société !** Adhésion confidentielle possible

B/ Services Fédération de la Métallurgie et Confédération CFTC

- **Assistance et protection juridique individuelle (Macif)**
- **JuriAssistance (fiches juridiques et courriers-types professionnels ou privés)**
- **Protection sociale (Prévoyance Humanis) d'une valeur de 5000 Euros**
- **Mutuelle pour les Congés de Mobilité et les retraités**
- **Magazines et dossiers pratiques**
- **Espace adhérent et formations en ligne. Formations présentiellees gratuites (12 jours par an)**



Menu Adhérent


EDIT




Bienvenue dans votre espace ! **jean-paul vouiller**


Notre priorité c'est vous


 Accès aux documents défis CFTC HPE


 Téléconf adhérents CFTC HPE

 Université CFTC Lac du Panthier 2018

 Tout savoir sur GPEC /RCC 2018

 Mes avantages adhérent CFTC HPE

 Kit bienvenue adhérent CFTC HPE

 Accès adhérent sur le site cftc.fr

 Accès menu adhérent

RECHERCHER

Search ...

Search

SUIVEZ-NOUS !



LIENS UTILES

Site confédération cftc.fr

Blog CFTC HPE

Facebook CFTC HPE

Twitter CFTC HPE

Site CFTC métallurgie

Site CFTC HPI France

Site CFTC DXC.Technology

Les défis CFTC

Dans le cadre de grands défis que nous avons à relever pour les années 2018 et 2019, nous avons constitué les groupes de travail suivants, qu'on rejoint nombre d'entre vous et pour lesquels un animateur est identifié.

Ci-dessous la liste des défis et leurs animateurs :

1. GSD – Pointnext / **Dominique Coquelin**
2. CMS/**Andi Dajlani**
3. Fonctions globales / **Jean-Paul Vouiller**
4. GPEC In / **Frédéric Goupil**
5. NextGenIT / **Andi Dajlani**
6. QVT / **Frédéric Goupil**
7. Revitalisation CCF / **Olivier Lavergne**
8. Avenir des sites/ **Philippe de Craene**
9. Avenir des CE / **Jean-Paul Vouiller**
10. CSE et accords IRP / **Serge Daneshmand**
11. Négos 2018

1. CE européen/ **Andi Dajlani**
2. Egalité professionnelle/ **Nathalie Forge**
3. NAO / **Anne-Sophie Deletombe**

12. Système d'évaluation / **Jean-Paul Vouiller**
13. Prévoyance santé (transition Mercer Aon) / **Françoise Montfollet**
14. Politique voiture / **Serge Daneshmand**
15. Echange avec les autres sociétés / **Jean-Paul Vouiller**
16. Maîtriser les réformes

1. Formation professionnelle / **Anne-Sophie Deletombe**
2. Retraites / **Frédéric Goupil**
3. Epargne salariale / **Jean-Paul Vouiller**
4. Prélèvement à la source / **Jean-Paul Vouiller**

17. Plans de com et de rémunérations / **Serge Daneshmand et Nathalie Forge**
18. Développement durable / **Marc de Filippis**
19. Hybrid IT / **Frédéric Goupil**
20. Le CSE et la représentation du personnel 2020-2023 / **Serge Daneshmand et Jean-Paul Vouiller**



Accès menu adhérent



RECHERCHER

Search ...

Search

SUIVEZ-NOUS !



LIENS UTILES

Site confédération cftc.fr

Blog CFTC HPE

Facebook CFTC HPE

Twitter CFTC HPE

Site CFTC métallurgie

Site CFTC HPI France

Site CFTC DXC.Technology

