**Projet d’ Avenant n°2 à l’Accord GPEC du 6 juin 2014**

**ENTRE**

**La société Hewlett Packard Centre de Compétences France SAS** immatriculée au RCS d’Evry sous le numéro B 419 553 532 et dont le siège social est sis 1 avenue du Canada – 91947 Courtaboeuf Cedex, représentée aux fins des présentes par Caroline Garnier en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée aux fins des présentes, (ci-après « ***HEWLETT PACKARD CCF »*** ou « ***La Société*** »),

D’une part,

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société HEWLETT PACKARD CCF**

La CFDT représentée par Jean-Pierre Brunet-Jailly ;

La CFE CGC représentée par Laurent Juvigny ;

La CFTC représentée par Françoise Montfollet-Duriez.

.

Ci-après ensemble dénommés les « ***Organisations syndicales représentatives*** »

Ensemble dénommées les « **Parties** »]

**après avoir été préalablement rappelé ce qui suit :**

La Société a conclu le 6 juin 2014 avec les Organisations Syndicales Représentatives un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (« l’accord GPEC »), pour une période expirant le 31 octobre 2016. Cet accord a été amendé par avenant n°1 du 14 juin 2016, lequel avenant a repoussé le terme de l’accord au 31 octobre 2018.

Dans le cadre de l’accord de méthodologie conclu avec les Organisations Syndicales Représentatives le 20 septembre 2016 relatif à la séparation des activités « ES », la Société et les Organisations Syndicales Représentatives ont pris l’engagement de signer un avenant à l’accord GPEC en vigueur.

C’est dans ce contexte que le présent avenant n°2 à l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences signé le 6 juin 2014 a été conclu et a pour objet :

* De modifier l'article 6.2.1 de l’accord « Conditions de mise en œuvre du dispositif renforcé » afin d'adapter les seuils au nouvel effectif de l'entreprise ;
* De modifier l'article 11.1.1 « Durée » afin de prolonger l'accord.

**sur quoi, il est convenu ce qui suit :**

1. **Modification de l’article 6.2.1 « Conditions de mise en œuvre du dispositif renforcé » de l’accord GPEC, dans sa rédaction issue de l’avenant n°1 en date du 14 juin 2016**

Il est ajouté, exclusivement au titre de l’année fiscale 2017, une dérogation aux dispositions liminaires de l’article 6.2.1 de l’accord GPEC en date du 6 juin 2014, modifié par avenant n°1 du 14 juin 2016 dans les termes suivants :

**« 6.2.1 Conditions de mise en œuvre du dispositif renforcé**

**……**

* + *Par dérogation à ce qui précède, au titre de l’année fiscale 2017, il est expressément convenu que le projet relatif au départ de salariés en congé de mobilité dans le cadre du dispositif renforcé portera sur le départ en congé de mobilité de 55 (cinquante-cinq) salariés au total. Dans ce cadre, il n’y aura pas lieu de rapprocher l’effectif existant en début de période fiscale de l’effectif existant en fin de période fiscale, le nombre de congés de mobilité ouverts pour l’année fiscale 2017, soit 55, étant défini entre les Parties en valeur absolue.*

1. **Modification de l’article 11.1.1 «durée » de l’accord GPEC, dans sa rédaction issue de l’avenant n°1 en date du 14 juin 2016**

La 3e phrase de l’article 11.1.1 de l’accord GPEC en date du 6 juin 2014, modifié par avenant n°1 du 14 juin 2016 est modifiée comme suit :

« L’accord GPEC prendra automatiquement fin le 31 octobre 2019 sans qu’il soit besoin d’une quelconque dénonciation.

La Direction engagera au cours de l’année 2019 une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.»

1. **Engagements de la Direction d’HP CCF**

Dans le cadre de la signature du présent avenant, la direction s’engage sur les points suivants :

* **Groupe de travail de redynamisation des sites internationaux**

La Direction s’engage à lancer un groupe de travail incluant des managers Business et des salariés volontaires afin de dynamiser les sites internationaux (Grenoble, Lyon-Villefontaine et Mougins). Ce groupe de travail aura notamment pour mission de valoriser les compétences des salariés desdits sites.

* **IRP** :

Dans l’hypothèse où les CHSCT considéreraient qu’il serait opportun de ne pas procéder à une nouvelle expertise portant sur le projet de GPEC OUT, la Direction s’engage à allouer un budget exceptionnel de 100 000 euros HT, versé en 2017, qui pourrait permettre en tout ou partie d’accorder une contribution exceptionnelle aux dotations du CE ou tout autre mesure collective proposée par les CHSCT du type formation, accompagnement du changement, bénéficiant à l’ensemble des salariés d’HP CCF.

En outre, la Direction s’engage par ailleurs à discuter avec le CE HPCCF de la reconduction, pour l’année FY18 exclusivement d’un principe de co-financement pour aider à la restructuration et à adaptation de l’effectif des salariés liés par un contrat de travail au Comité d’Entreprise selon les mêmes principes que ceux visés dans l’accord conclu avec le CE CCF pour FY17.

* **Pyramide des âges** :

Livre 1

La Direction étudiera l’assouplissement des conditions pour l’éligibilité du projet de retraite à taux plein et notamment l’extension du délai de 24 mois à 36 mois (par utilisation du CET et/ ou conversion des indemnités supra-légales) et ce, sous réserve de la validation de la Direccte. La Direction présentera le résultat de cette étude lors de la première réunion de négociation sur le Livre 1 avec les organisations syndicales représentatives.

Transition Emploi retraite

La Direction partage le constat que la négociation CPA/TPA est une mesure importante pour la politique sociale d’HPE et contribuera à améliorer la pyramide des âges. Il s’agit d’une négociation clé que la Direction souhaite voir aboutir avec les partenaires sociaux. La Direction s’engage ainsi à relancer une négociation CPA/TPA avec les organisations syndicales représentatives à compter de septembre 2017.

Dans ce cadre, la Direction privilégierait, si les partenaires sociaux en sont d’accord, une négociation par thématique afin de mettre en place un accord « pilote », pour l’année 2018, visant une thématique du CPA/TPA permettant de recueillir plus rapidement les résultats des actions engagées.

Ainsi, la Direction s’engage à aborder lors de cette négociation CPA/TPA notamment les points suivants : principe de rachat de trimestres et co-financement employé/employeur, cessation progressive d’activité, retraite progressive et temps partiel accompagné pour les Seniors, l’utilisation du CET dans le cadre de la transition emploi retraite.

La Direction par ailleurs s’engage à organiser au plus vite des ateliers CARSAT sur les sites HPE et dans ce cadre à prioriser les entretiens individuels pour les salariés en carrière longue.

* **PEE/PERCO** : La Direction s’engage à discuter comme chaque année du PEG/PERCO au plus tard lors de la NAO FY18
* **Congé de mobilité Senior pour les non-cadres**

Compte tenu d’une difficulté accrue de repositionnement pour les salariés non cadres, la Direction s’engage à présenter aux organisations syndicales représentatives, lors de la négociation du Livre I, une mesure pour l’année FY17 permettant aux salariés non-cadres de bénéficier des dispositions du congé de mobilité Senior dès l’âge de 55 ans.

* **Redynamisation de la GPEC IN**

La direction s’engage à communiquer sur les dispositions de GPEC IN et notamment MIMI

1. **Dispositions finales**

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée, prendra fin le 31 octobre 2019, en même temps que l'accord GPEC du 6 juin 2014, à l'exception de la modification de l'art. 6. 2.1 dont le terme est irrévocablement fixé au 31 octobre 2017.

Les autres dispositions de l'accord GPEC du 6 juin 2014 demeurent inchangées.

Le présent avenant sera par ailleurs déposé par la Société :

* en deux exemplaires (dont un sous forme électronique) auprès de la DIRECCTE ;
* en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes.

Fait aux Ulis, le 9 mai 2017, en 6 exemplaires

**Pour la Société Hewlett Packard CCF**

**Caroline GARNIER**

**Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société HEWLETT PACKARD CCF**

La CFDT représentée par Jean-Pierre Brunet-Jailly ;

La CFE CGC représentée par Laurent Juvigny ;

La CFTC représentée par Françoise Montfollet-Duriez.

.