

REVENDEICATIONS CFTC HP-EDS NAO 2010



1. Augmentations

- a/ Budget
- b/ Salaire des commerciaux
- c/ Heures supplémentaires
- d/ Minima conventionnels
- e/ Boîtes salariales
- e/ Ajustements

- 2. Primes et Indemnisations
- 3. Job level et Promotions / Formation
- 4. Epargne Salariale PEG/Perco
- 5. Conditions de travail
- 6. Egalité et Equité Professionnelle :
- 7. Prévoyance/Santé/Social
- 8. Seniors
- 9. Développement durable
- 10. Autres points importants

1. Augmentations :

Nous rappelons que la direction va amputer les salaires des employés HP de 1700€ d'abondement épargne salariale en 2010. C'est une perte de pouvoir d'achat sans précédent pour les salariés d'HP en France

a. Budget

Revendications CFTC :

Pour que les salariés ne perdent pas de pouvoir d'achat, la CFTC demande une enveloppe de 3% avec mini de 100 € pour les bas salaires pour les augmentations au mérite hors rattrapage minis conventionnels et égalité professionnelle.

Pour rappel, sur 2009, l'augmentation au mérite chez HP a été de 2,15% avec une inflation de 3,6% constatée en 2008. L'indice INSEE jusqu'en Aout 2009 étant de +1,07% il faut un budget d'augmentation salarial de prêt de 3% (1,45% en 2008 + 1,5% en 2009) pour que les salariés ne perdent pas de pouvoir d'achat.

Ce chiffre ne comprend pas les rattrapages au mini conventionnel

Il faut que soit mis fin :

- aux pertes de pouvoir d'achat liées à plusieurs facteurs principaux : L'amputation de l'abondement PEG/PERCO de 1700 € pour la FY 2010 et l'augmentation des quotas
- aux décalages marché
- aux inégalités les plus flagrantes entre employés
- aux cas de plus en plus nombreux de salariés non augmentés (hors transaction CPS/CPB) ou faiblement augmentés plusieurs années de suite (nécessité de rattrapages)
- à l'expansion galopante de l'individualisation et aux excès de la variabilisation du système global de rémunération.
- Aux risques de différences entre BU qui ne pourra que s'accroître avec la nouvelle politique mondiale de rating (BU moins performante = mauvais rating pour les salariés)

b. Salaires des commerciaux

La CFTC constate que les engagements pris lors des dernières NAO n'ont pas loyalement été appliqués (voir l'engagement ci-dessous)

Pour mémoire, il a été dit au CE HPF de septembre 2009 que :

- 87% des commerciaux IPG étaient inférieurs ou égaux à 100% du quota
- 81% des commerciaux PSG étaient inférieurs ou égaux à 100% du quota
- 84% des commerciaux TSG étaient inférieurs ou égaux à 100% du quota (quota semestriel)

1.5 - Mesures spécifiques pour les populations True Mix :

La Direction rappelle que les objectifs sont discutés entre le manager et le salarié.

- Pour FY09, il est prévu la possibilité d'un recours par le salarié, s'il considère ses objectifs « injustes » ou « incompréhensibles », auprès de la commission de suivi des Plans de Commissionnement. Le salarié devra présenter un dossier qui sera soumis pour avis au management.

- Lorsqu'il est acquis que le client ne procédera à aucune commande sur une période donnée (suite, par exemple, à un gel de ses investissements, en stop commande...), le salarié pourra, le cas échéant, remonter sa situation à son manager N+2 qui statuera sur la pertinence de protéger sa rémunération à 100% d'OTE et au prorata temporis.

La CFTC demande qu'un point soit fait en fin d'année fiscale et demande à ce que les engagements pris en NAO soient appliqués LOYALEMENT.

c. Heures supplémentaires

La CFTC exige que soit mis fin à l'hypocrisie consistant à ne pas déclarer les heures supplémentaires effectuées par les salariés. La charge de travail de « ceux qui restent » après le PSE s'alourdira inévitablement comme on l'a constaté lors des PSE précédents. Alors soit HP consent à payer le travail réellement effectué soit il appartiendra au manager de faire respecter les horaires contractuels à ses équipes.

d. Minima conventionnels

Revendication CFTC :

L'ajustement au minimum de la classification conventionnelle doit être effectué dès la constatation du décalage entre salaire mensuel brut et 1/12^{ème} du minimum conventionnel.

e. Boîtes salariales

Revendications CFTC :

- Aucun employé sous le plancher des boîtes et ajustement rétroactif au 1^{er} août 2009.
- Mise à niveau immédiate en cas de promotion (People Promise...), et au minimum de 5%.
- Analyse des dossiers des salariés n'ayant pas été augmentés ou augmentés sous le coût de la vie plusieurs années de suite
- Augmentation des minima et des médianes de 2%, effort particulier sur toutes les boîtes non cadres (et les boîtes cadres entry et intermédiaire).

f. Ajustements

Revendication CFTC :

Réduction de la moitié de l'écart entre les minima conventionnels mode horaire et forfait jour (jusqu'à 30% en défaveur d'un PII forfait jour passé au mode horaire ...)

2. Primes et Indemnisations

Revendications CFTC HP concernant les primes et participations :

- Application de la loi du 30.12.06 : Il est maintenant possible de faire des versements de montants supplémentaires de rémunération intervenant une fois l'exercice clos et les résultats connus :
 - C'est une mesure facultative
 - Elle est à l'initiative du Conseil d'Administration ou du Directoire, ou à défaut, du chef d'entreprise
 - Elle peut être l'objet d'une revendication (c'est un nouveau champ de négociation dans les NAO.
 - Mise en place de manière unilatérale ou négociée entre partenaires sociaux
 - Elle ne doit se substituer à aucune forme de rémunération
 - Les modalités de répartition de ces suppléments sont soit identiques à celles prévues dans les accords en vigueur, soit donnent lieu à un accord spécifique conclu pour la circonstance
 - La possibilité de verser ces sommes sur un PEG ou un PERCO est offerte aux Bénéficiaires
- Application de la nouvelle « prime transport » facultative sans délais, et publicité mieux faite de la mise en place de la participation obligatoire de 50% aux transports collectifs partout en France

Revendication CFTC HP concernant la revalorisation des astreintes, interventions et travail planifié :

Revalorisation de 5% des astreintes, interventions et travail planifié. Le jour férié doit être considéré comme un dimanche et non pas un samedi pour l'indemnisation. Egalité de traitement entre HPF et HPCCF pour le travail et les interventions planifiées.

Pour information au Danemark, une astreinte est payée 1000 euro la semaine et 1000 euro au premier appel... contre 500 et 200 en France.

Nb: il y a trois aspects a une astreinte:

- rémunération de la mise a disponibilité et de ses inconvénients
- rémunération du travail réel effectuée
- récupération des jours de congés consommés par ce travail

les accords actuels, au grand bénéfice d'HP, ne considèrent a tout moment que 2 de ces

points.

Au vu des économies que représente le travail des gens en astreintes par rapport à un montage en shift, il faudrait peut être que les employés qui les assurent en bénéficient aussi.

Pour les astreintes EDS, la CFTC demande que soit revalorisé les montant Ia et Ib de 10€...

Revendication CFTC HP concernant le congé paternité

Maintien du salaire.

Revendications CFTC HP concernant la mise en place de mesures spécifiques pour la population TrueMix :

- Mise en place d'une politique ciblée visant à réduire les écarts salariaux entre les commerciaux d'une même organisation, avec expérience et responsabilité équivalente.
- Garantie de pouvoir réellement négocier son objectif en fonction des résultats déjà obtenus et des perspectives de résultats.

3. Job level et Promotions / Formation :

Revendications CFTC :

- Besoin de clarification. Les conditions à atteindre pour être promu restent obscures et bien souvent en anglais.

- Maintien les prochaines années de ces engagements FY09 :

⇒ Passage en position Intermediaire pour les employées en Advanced, au plus tard à la date anniversaire du passage cadre, sous réserve d'une ancienneté HP de 5 ans et 2 ans d'ancienneté dans la même Fonction (au sens Job Architecture) et une performance minimum « P » sur les 2 dernières années.

⇒ Reconduction pour FY10 à compter de la signature du PV / accord de NAO, de la mesure NAO FY09 : En cas de passage cadre, les salariés non cadres en indice 365 seront systématiquement classifiés en Position II - indice 108, sans tenir compte de la condition d'expérience éprouvée mentionnée par la Convention Collective.

⇒ Augmentation systématique de 50 € pour tout passage cadre pour compenser les différences de cotisations (mesure datant de 2008 chez HP)

⇒ En FY10, maintien de la commission paritaire activée les deux dernières années pour étudier la demande d'un salarié non cadre qui la saisirait et qui indiquerait le nom de 3 collègues cadres effectuant le même travail (y compris des collègues cadres travaillant à l'étranger).

- Résolution des problèmes liés aux promotions P3A : perte de 9 jours de congés sans aucune indemnisation financière à compter de mi 2008 ou jours choisis à compter de décembre 2008 !
-> demande d'indemnisation sur la durée.

- Demande que chaque salarié puisse bénéficier d'un véritable plan de formation, validé par un entretien de développement annuel.

- En outre, demande que tout salarié en redéploiement puisse effectuer un bilan de compétences sans avoir à recourir à son crédit d'heures DIF.
- Demande de négociation d'un avenant à l'accord DIF pour la population EDS.

4 . Epargne Salariale PEG/Perco :

Revendications CFTC :

Rétablissement de l'abondement total FY10 à 2500 Euros et engagement sur 5 ans sur ce plancher.

Revalorisation des coefficients d'abondement PEG FY10 selon le salaire mensuel brut pour favoriser l'épargne des bas salaires :

- Grille FY08 et FY09 :

<=3500 Euros = X3
 3500,01 à 4500 =X2,5
 4500,01 à 5000 = X2
 5000,01 à 5500 = X1,5
 > 5500 = X1

- Nouvelle grille demandée :

<=4500 Euros = X3
 4500,01 à 5500 =X2,5
 5500 à 6000 = X2
 6000 à 7000 = X1,5
 > 7000 = X1

Paiement par la Direction à Natixis d'un système de cotation, vente et transfert temps réel au lieu d'hebdomadaire + 4 jours.

Compensation de ce dispositif pour les salariés d'EDS

5. Conditions de travail :

Revendication CFTC :

- Demande de négociation d'un accord pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques professionnels (dont le stress et le harcèlement).
- Négociation d'un accord Télétravail EQUILIBRE entre HP et ses salariés. Nous rappelons que, dans le projet de fermeture des agences de province présenté au CE HPF du 18 Mars 2009, la direction proposait de reverser au titre du télétravail aux salariés impactés ... 4% des sommes économisées !

6. Egalité et Equité Professionnelle :

Contexte (les budgets déjà évoqués seront selon toute vraisemblance largement insuffisants) :

- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes publiée au Journal Officiel du 24 mars 2006

- Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise du 12/10/06
- Accord national Métallurgie du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Revendications CFTC HP :

Demande de mise en place du label égalité professionnelle.

Demande d'instauration d'une commission paritaire d'étude et de rattrapage des inégalités, dotée de moyens concrets tels qu'un budget de rattrapage salarial (que pourrait saisir tout(e) salarié(e) s'estimant victime d'une inégalité de traitement ou de salaire

Demande d'amélioration de la prise en compte de la parentalité :

- aménagement du poste pour les salariées enceintes (mise à disposition d'un PC portable et possibilité de télétravail)
- extension du congé paternité pour les naissances multiples (24 jours pour les triplés, 30 jours pour quadruplés)
- mise en place d'une prime de naissance de 150€ par enfant
- Engagement de neutralisation du congé maternité au plan salarial pour les 5 prochaines années (i.e application de la moyenne de l'augmentation annuelle et des primes de la catégorie professionnelle de la salariée concernée).
- Demande de dispositifs de réajustement pour les congés parentaux intégraux, à l'image des retours de congé maternité.

Mesures visant à favoriser le temps partiel :

- suppression des réticences à l'embauche interne des temps partiels sur HPF
- mesures d'incitation pour développer le temps partiel (compensation partielle de la perte financière sous forme de prime ou de complément de salaire)

Mesures visant à développer l'accès des femmes aux postes de management.

Demande de dispositifs de réajustement pour les congés parentaux intégraux, à l'image des retours de congé maternité.

Temps partiel et temps réduit : demande de cotisation retraite temps plein (à la charge de l'employeur).

7. Prévoyance/Santé/Social :

Revendications CFTC :

- Ouverture d'une négociation sur le stress et la souffrance au travail conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail - signé par la CFTC le 2 juillet 2008, étendu à toutes les entreprises (par arrêté d'extension du 23 avril 2009)
- Congé parental et LOA : demande de maintien du dispositif prévoyance et santé sauf si le conjoint a une mutuelle, sans coût supplémentaire pour l'employé.
- Aides spécifiques pour ceux qui ont des parents et grands parents non autonomes à charge.
- Congé de solidarité familiale et congé de soutien familial : maintien de la rémunération.
- Concernant les prestations de la garantie SANTE, nous soutenons l'ancienne demande d'augmentation de garantie des membres syndicaux de la commission Mutuelle/Prévoyance/Retraite :

- Forfait Parodontologie : Augmenter ce forfait à 1200 € au lieu des 400€ actuels.
- Implants : Passage à 500% du TC au lieu des 400 % actuel.
- Verres multifocaux, dioptrie <8,25 : Passage à 12% du PMSS au lieu des 10% actuels.
- Prothèses auditive : Passage à 50% du PMSS au lieu de 40% actuel.
- Forfait Ostéopathie : Passage du forfait à 350 € au lieu des 250 € actuels (étendu à l'Étiopathie, discipline similaire et non prise en charge actuellement)

- Forfait de 350 Euros pour la prise en charge de la réflexologie, de plus en plus d'employé ont recours à ce type de thérapie pour lutter contre les effets néfastes du stress.

- Nous demandons la prise en charge du protocole "d'adaptation visuelle de lentilles" dans le cadre du forfait lentille.

Congé de solidarité familiale et congé de soutien familial : maintien de la rémunération.

8. Seniors :

Voir négociation Seniors

Principales revendications CFTC :

- Un traitement égal sur le positionnement de nouveaux postes
- Un plan de formation équivalent à leurs collègues plus jeunes
- Des ratings en phase avec la moyenne
- Des augmentations en phase avec la moyenne
- Des indemnités correctes pour un dispositif volontaire CPA (cession progressive d'activité) compensé avec prise en charge à 100% des cotisations retraites/santé et 50% de la perte de salaire.

9. Développement durable :

Revendications CFTC :

Remplacement immédiat des écrans cathodiques encore présents par des écrans plats.

Promotion des déplacements propres des employés :

- Forum covoiturage
- Navettes inter-sites ou de liaisons vers les gares.
- Prise en charge systématique de 90% des forfaits transports collectifs comme le font d'autres sociétés.
- Mesures d'aides au transport en vélo (parking, casiers, réparations...).
- Aides au transport électrique (bornes).
- Recensement et étude de solutions personnalisées pour les employés faisant de grande distances pour venir sur leur lieu théorique de travail.
- Allouer un budget aux PDE (Plans de Déplacement Entreprise) des CHSCT afin qu'ils aient les moyens d'encourager les moyens de transports alternatifs.
- Inscription au catalogue de la politique voiture de véhicules hybrides.
- Etude au cas par cas des employés ayant plus de 3 heures de transport pour venir travailler afin de trouver des solutions de réduction du temps de transport

10. Autres points importants

Revendications CFTC :

- Reprise de l'ancienneté cotraitant/sous-traitant.
- Revalorisation de 2 euros à 11 euros du ticket restaurant.
- Pérennisation du repas de Noël gratuit et de la prise en charge des frais de repas lors de la fermeture des restaurants d'entreprise fin décembre.

