

Avril 2015

Scission : « Comme elle est, c'est pas plus mal que si c'était pire » Coluche



One HP truck in a Two car garage

Un travail efficace de vos représentants a permis d'obtenir pour les salariés d'importantes avancées sur les modalités de la scission.

L'UGICT CGT a bien sûr contribué à ces efforts de négociation de l'accord dit de méthodologie et peut, maintenant qu'il est devenu réalité, vous en donner toutes les précisions.

En préambule, deux leçons à retenir, comme l'aurait écrit La Fontaine :

- « Rien ne sert de courir... » : avant signature, une négociation n'est jamais finie. La direction peut toujours aller plus loin en termes de compromis dès lors qu'elle y est contrainte.
- « L'union fait la force... » : en travaillant ensemble entre représentants, sans querelle de clocher et avec un esprit ouvert, on arrive plus facilement à faire bouger les lignes.

Voici quelques éléments d'information et de réflexion à partager sans modération...

On est prié de scissionner en silence !

Depuis l'annonce par Meg Whitman de la scission de HP, la direction HP France n'a plus qu'une seule obsession : respecter la date du 1^{er} septembre 2015 pour la mise en place des deux futures sociétés. Pour sécuriser cette date, il lui faut obtenir l'accord rapide et de principe du CE et des CHSCT mais aussi des organisations syndicales qui vous représentent. Chacune peut en effet tenter de retarder le processus de scission en allant en justice si le moindre défaut est constaté lors du processus. **C'est bien la recherche d'une sécurisation du calendrier de scission qui a contraint la Direction à accepter des concessions.**

Quand scission rime avec questions.

Pour les salariés, la scission est une série de questions sans réponses claires. Ainsi, lorsque l'on coupe un gâteau en deux, la première question est l'endroit où on va poser le couteau, la seconde, ce que vont devenir chacune des deux parts.

Si pour une majorité de salariés, il est facile de déterminer dans quelle part de gâteau ils seront, il reste plus de cent salariés pour lesquels la répartition est incertaine (par exemple, au milieu de ce beau gâteau restent les fonctions centrales).



Pour chacune des deux parts de ce gâteau, il reste des questions quant aux futures organisations, aux conséquences du partage et surtout quant au devenir du statut, des intérêts et des conditions de travail des salariés...

Ce qu'apporte l'accord de méthodologie

L'accord de méthodologie **garantit pour les salariés des futures sociétés HP Inc et HP Enterprise :**

- Un **maintien du statut social** (convention collective de la métallurgie, accords d'entreprise)
- Une **prolongation de l'accord GPEC** jusqu'en 2018
- Une **mobilité géographique sous un relatif contrôle** jusqu'à un an après la séparation
- Le maintien de la **dotation CE**
- Le **principe d'un volontariat sous les conditions de la GPEC-OUT en cas de futur PSE** jusqu'en novembre 2018

HP change, les PSE restent....

Si un PSE est initié d'ici novembre 2018, une phase de **volontariat aura lieu lors de ce PSE** et les **conditions financières de la GPEC Out** seront au minimum appliquées aux volontaires.

Pour le congé de mobilité (renommé congé de reclassement = **pas de retour possible dans la société**), toutes les autres conditions s'appliqueront, et notamment indemnités et durée de ce congé.

Un dispositif intéressant est le **congé sénior**. Il permet aux salariés de plus de 56 ans de partir en congé de reclassement. Ce **congé** peut être **étendu** sous certaines conditions **jusqu'à 48 mois** (1).

Ce dispositif - attractif sur le plan financier pour les volontaires les plus âgés - devrait permettre lors d'un éventuel PSE de diminuer le risque de désignation pour les plus jeunes. Il suffit d'ailleurs de voir combien de salariés dans l'attente de partir en PDAV fin 2014 ont demandé à bénéficier des conditions de GPEC Out.

(1) Pour la description détaillée du congé de reclassement et du congé de reclassement sénior, se référer à l'[Accord GPEC \(mobilité voir ch. 6.2.3.2\)](#)

Mais tout est loin d'être réglé !

Cet accord ne règle pas tout.

Des risques importants subsistent, notamment des **transferts** qui pourraient être imposés à certains salariés et/ou des **cessions d'activités** que HP considère comme moins rentables ou pas en ligne avec ses axes stratégiques.

On se souvient des moments difficiles vécus après la scission Agilent-HP (Revente de la division « médicale » chez Philips) et de la revente d'une partie d'EDS pour créer Effitic.

Envie de réfléchir avec nous, besoin d'informations ou de conseils ? Contactez vos représentants UGICT CGT

Les Ulis :

Rosine Veau rosine.veau@hp.com 06 72 99 18 10
Nathalie Ambrogio nathalie.ambrogio@hp.com 01 57 62 99 78

Nanterre :

Daniel Gureghian daniel.gureghian@hp.com 01 47 29 64 59

Toulouse :

Michel Soumet michel.soumet@hp.com 06 72 99 17 89

Bordeaux :

Marie-Florence Besnehard marie-florence.besnehard@hp.com 06 70 77 38 91

Mêmes inquiétudes pour les co-traitants et des risques existants quant au maintien de leurs emplois.

Un avenir, ça se défend !

Pour les salariés que nous sommes, échanger travail contre salaire, nous le vivons tous les jours. Le milieu du travail peut être un bel espace qui permet à chacun d'échanger, de se développer dans des conditions favorables. Mais si nous laissons tout faire, sans chercher à comprendre ni à agir, le travail peut vite devenir un enfer, encaissant réorganisations incessantes, comportements stressants et évaluations injustes.



En tant que salariés des futures sociétés françaises HP Entreprise et HP Inc, souhaitons-nous de pouvoir garder les yeux ouverts, de partager un esprit de solidarité et de rechercher autant que possible l'unité des organisations syndicales. Nous l'avons encore vu lors de cette négociation : la vigilance, l'esprit critique, le sens du collectif et l'engagement de tous sont essentiels pour défendre nos conditions de travail, nos salaires, et faire de notre activité professionnelle une tranche de vie riche et responsable.

