



Quoi de 9 ?

Section Syndicale Ugict-CGT HP France SAS

17/12/2020

Sommaire :

[Grenoble : ça déménagement !](#)

[Covid-19 et conditions de travail](#)

[Vos contacts UGICT](#)

Grenoble : ça déménage !

Le déménagement du site historique d'Eybens prévu en septembre/octobre 2021 pour la presqu'île de Grenoble, située à 9 km du site actuel, est un événement important dans la vie des salariés HP et qui suscite forcément de l'émotion. Tout comme le transfert des Ulis vers Meudon, 25 km plus loin, a aussi été la cause de légitimes interrogations en son temps.



L'ampleur de ce projet nécessite de régulières discussions en réunion CSE depuis juin. Le CSE a obtenu qu'une expertise soit diligentée auprès du cabinet Sextant à des fins d'éclaircissements sur les aspects techniques, les possibilités d'accès au site et sur les conditions de travail.

Une enquête préliminaire à l'expertise a été menée auprès de salariés de Grenoble. Elle a permis de mettre en évidence leurs préoccupations et leurs attentes.

Concernant **les moyens de transport**, les possibilités sont diverses pour se rendre sur ce nouveau site (Trams, Bus, Vélo...). La gare et l'aéroport sont assez proches également. C'est assez rassurant.

L'accès en voiture est, quant à lui, plus compliqué, comme souvent en milieu urbain et sachant que la gestion de la presqu'île est très orientée vers des solutions de « mobilité responsable et durable » avec l'action du [PDIE](#). Il convient d'en mesurer l'impact sur l'organisation du travail des salariés et adapter celle-ci en conséquence par-rapport à cette nouvelle contrainte. En effet, les salariés ne doivent pas être impactés par cette nouvelle contrainte qui leur est imposée. Un suivi particulier devra donc être fait bien au-delà de l'emménagement sur le nouveau site sur la nécessaire préservation de la balance vie personnelle / vie professionnelle.

Question **stationnement**, 185 places sont prévues dont 77 dans le bâtiment, le reste, dans des parkings à proximité. Si nécessaire, des places supplémentaires seront réservées pour HP, avec une priorité pour les places « handicapés ». La disponibilité sera gérée par un outil de gestion pour lequel la direction a lancé un appel d'offre

L'absence de **restauration** sur le site est un sujet non négligeable. Les solutions proposées en CSE ne nous semblent pas, pour l'instant, acceptables. Elles ne sont de toute façon pas encore finalisées et restent donc perfectibles ; c'est pourquoi la direction envisage de signer des accords avec d'autres sociétés pour donner accès à des espaces de restauration partagés. La direction réfléchit aussi à la mise en place de tickets restaurant, comme réclamés par les partenaires sociaux.

D'ici au déménagement, il reste du temps pour trouver des solutions acceptables en cette matière pour l'ensemble des salariés.

Un environnement de travail bien pensé et ergonomique est un pré requis indispensable aux conditions de travail des salariés, pour garantir leur efficacité et leur épanouissement. Le projet est axé sur un changement radical des habitudes de travail : il induit une nécessaire adaptation aux nouvelles normes du travail en entreprise.

Le projet sur Meudon s'inscrivait déjà dans cette démarche...

Que nous le voulions ou non, notre façon de travailler est en train de changer. Ce changement, accentué, voire accéléré, par la COVID nous oblige à nous adapter, à utiliser diverses nouvelles technologies pour assurer la continuité du business (Cf notre communication d'Avril). Autonomie, flexibilité, agilité sont presque devenues une seconde nature. **Le besoin de flexibilité et de liberté** est nécessaire et, dans ce contexte, repenser nos conditions de travail ne peut se faire qu'avec de nouvelles normes. On ne peut maintenant plus résumer un environnement de travail à une chaise, un bureau, un placard, pour un salarié...

Il faut trouver un modèle hybride (et surtout intelligent) dans lequel on tienne compte de la situation personnelle et professionnelle de chacun et les besoins exprimés par chaque business pour l'aménagement de chaque service, sans pour autant créer de rupture d'équité.



Prendre en considération :

- Ceux qui ont des handicaps, des contraintes familiales, ceux qui travaillent en équipe, sur un projet particulier, avec des collègues sur des sites distants, ceux qui ont des horaires atypiques, ...
- Ceux pour lesquels un emplacement fixe est requis du fait de leur activité particulière et ceux qui n'ont pas de besoins particuliers.

L'emménagement sur le site de Meudon avait révélé les mêmes craintes et questions ; des adaptations ont été effectuées au fil de l'eau pour répondre au mieux aux besoins de chacun. Les salariés se sont finalement adaptés au site, l'ont investi avec le pragmatisme et la volonté d'en faire un lieu plus convivial que les Ulis.

A noter qu'un appel d'offre pour la mise en place d'un **outil de gestion de l'espace de**



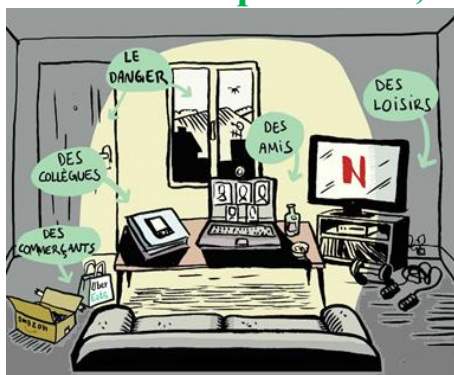
travail/présence est en cours. Cela ne va pas certes contribuer à pousser les murs, mais pourrait permettre de réguler l'accès au site et garantir ainsi un espace de travail plus fluide pour chacun.

Là encore, il nous faudra convaincre la direction de procéder à des ajustements, reconnaître **le télétravail à la demande de l'employeur** si le nouveau bâtiment n'est pas en mesure d'accueillir l'ensemble des salariés dans des conditions de sécurité acceptables. Il faudra aussi s'assurer qu'un **vrai suivi du travail réel** soit mis en place afin d'éviter toute dérive.

Notre rôle n'est pas de nous opposer à ce projet de déménagement qui se fera inéluctablement. Les salariés n'auraient rien à gagner à une guerre de tranchée. Néanmoins il est nécessaire que **tous les acteurs sociaux** accompagnent avec vigilance et pragmatisme ce changement afin que les contraintes que nous identifions aujourd'hui soient transformées en opportunités plus positives pour l'emploi de demain et le bien-être des salariés.

Covid-19 et conditions de travail

Du fait de la pandémie, l'ensemble des salariés continue depuis mi-mars à télé-travailler. A part quelques très rares exceptions dûment justifiées, nous n'avons plus la possibilité de nous rendre sur les sites HP.



Si nous éprouvons tous le besoin de nous retrouver physiquement pour faciliter l'organisation du travail mais aussi pour des raisons de convivialité, cette situation n'est pas forcément vécue par tous de la même façon, en fonction de sa situation personnelle.

Malheureusement, ces mesures, préconisées par le gouvernement, imposées par la CORP et répondant plus généralement à une urgence sanitaire ne peuvent être contestées. La première nécessité d'une entreprise en période de crise est de protéger ses salariés, ses concitoyens, tout en assurant sa propre survie. **Notre secteur d'activité nous permet d'éviter notamment le chômage partiel, c'est une chance et il faut en avoir conscience.**

Il nous faut donc être patient. Au moins jusqu'en février 2021...

Les managers en premier lieu, la direction et les acteurs sociaux doivent être à l'écoute des salariés. Il faut réussir à adapter autant que possible le travail, non seulement aux contraintes environnementales, mais aussi à celles, propres, des salariés. Des **Host Managers** sont mis à disposition de tous les salariés non rattachés à une équipe locale. **L'isolement**, et pas seulement en période de pandémie,

présente un risque récurrent pour les salariés. N'hésitez pas à revenir vers votre manager, vos collègues, le service santé ou vers nous si besoin.

En temps de crise, si une entreprise veut « se surpasser » ou « surperformer » et demander pour ce faire à ses salariés de faire des « extra miles », comme nous l'entendons trop souvent, cela nécessite la mise en place préalable de **conditions de travail permettant la réalisation de ces objectifs**. Une entreprise ambitieuse doit pouvoir accompagner les efforts de ses salariés, doit se doter de moyens pour parvenir à ses buts. On ne demande pas à un athlète de battre un record sans une bonne préparation et des moyens appropriés. C'est exactement pareil pour un salarié.

Une première concession a été faite par notre direction avec **une aide à l'ensemble des salariés de 30 euros par mois sur les 4 prochains mois à compter du 01 Décembre**. Aide qui, bien que d'un montant très en-dessous de celles octroyées par des sociétés similaires et accordée avec beaucoup de réflexion..., est destinée à couvrir les frais fixes des salariés. Nous souhaiterions voir cette aide reconduite tant que des conditions de retour sur site bien définies, cadrées et assurant une sécurité certaine ne seront pas assurées. L'ensemble des partenaires sociaux en était demandeur. Et même si nous continuons à demander une aide plus réaliste, c'est un geste qu'il faut saluer.

Certains demandent 100€ de plus par mois, par salarié, d'autres demandent 200. Nous ne participerons pas à la surenchère. Les compensations financières sont une chose mais rien ne remplacera cependant la **sociabilité perdue** durant tous ces mois avec nos collègues. Nous appuierons cependant toute demande allant dans le sens des salariés.

Nous préférons cibler nos demandes sur les conditions de travail car nous pensons qu'elles nécessiteraient une attention plus soutenue. Les 220€ remis en jeu par la direction pour les salariés n'ayant pas profité la première fois de cette occasion d'acquérir un fauteuil ou un écran est aussi une bonne initiative.

- Nous souhaiterions de la même manière des remboursements systématiques par note de frais pour les accessoires annexes de type casque, clavier, station d'accueil ou souris par exemple
- **De même que nous avons procédé au remboursement des écrans HP, pourquoi HP France n'autoriserait-il pas un remboursement d'un abonnement Instant Ink pour à chaque employé ?** L'impression est également une utilité en période de confinement et cela nous permettrait de promouvoir individuellement cette solution à l'extérieur

Nous souhaiterions également que les inégalités professionnelles liées à la pandémie soient réduites



- Nous sommes tous en télétravail sans exception, sur préconisation du gouvernement. Les salariés qui bénéficient d'un accord de télétravail continuent à percevoir, pour certains, un remboursement partiel d'internet alors que la majorité des salariés dans la même situation ne perçoivent rien. Nous demandons une **participation de l'employeur aux frais de télétravail pour tous les salariés**.
- De même, la direction nous avait expliqué que les salariés ayant un véhicule de fonction ne l'utilisent plus autant et **cessait de facto le remboursement de la carte essence**. Par mesure d'équité envers les autres salariés, nous demandons à ce que les gros rouleurs chez HP, qui utilisent toujours leur voiture de fonction pour des raisons professionnelles en cette période de confinement (techniciens, commerciaux), disposent d'une prime exceptionnelle leur permettant de pallier l'imposition de leur avantage en nature relative à la consommation de carburant.

Les retours que nous avons eu sur ce télétravail forcé sont de divers ordres.

- La charge de travail n'a pas décliné, elle est restée stable, voire a même parfois augmenté.
- Il y a un gain de temps (transport notamment) et une optimisation de l'organisation personnelle du travail.
- Les meetings virtuels, devenus la norme, ne remplacent pas les face à face avec des humains en chair et en os et cette organisation du travail, régie par l'emploi d'outils numériques à outrance, et participent à un sentiment d'isolement, de non-appartenance à une communauté de travail.
- ...








Il conviendra cependant d'être vigilant sur la charge de travail et surtout à la réadaptation à la « vraie vie » de l'entreprise, du travail lorsque nous pourrions revenir sur les sites. Il faudra de nouveau tenir compte des contraintes transport / horaires de travail. Sans compter les aménagements sur les sites pour les rendre conformes aux contraintes sanitaires éventuellement toujours en vigueur à ce moment-là.

Mais cela n'est, pour l'instant, pas à l'ordre du jour.

En espérant que l'an qui vient amènera des nouvelles plus réjouissantes,
nous vous souhaitons une bonne fin d'année 2020.



Vos contacts UGICT chez HP France

			
<p>Ioan Munteanu + 33 6 34 48 22 20</p> <p>CSE – CSSCT – Plans de Com – Com Eco</p>	<p>Eric Rossignol +33 6 85 33 74 23</p> <p>Secrétaire adjoint du CSE - CSSCT -Sports, Loisirs, Culture</p>	<p>Rosine Veau + 33 6 72 99 18 10</p> <p>Commission Egalité Pro</p>	
	 <p>Franck Cottignies</p> <p>Grenoble et agences</p> <p>+33 6 72 99 38 01</p>	 <p>Olivier Gabai</p> <p>Meudon</p> <p>+33 6 19 92 11 35</p>	 <p>Stéphane Van Erpe</p> <p>Meudon</p> <p>+33 6 72 99 28 60</p>

Professionnellement engagés



Socialement responsables

Vous vous posez des questions ?

Vos représentants du personnel UGICT sont là pour vous !

Pour tout ce qui concerne l'abonnement à notre lettre d'information électronique ou pour nous contacter, une seule adresse :

ugict-cgt@hp.com