



Spécialement pour les abonnés volontaires aux communications de la CFTC HPE : pas de spam !

SPECIAL 2022 !



Bonjour !

Nous espérons que vous vous portez bien ainsi que vos proches malgré la reprise épidémique et le retour en phase 1 (20% de la jauge des 4 grands sites : Grenoble, Puteaux, Mougins, Saint Priest). Cette fois-ci, les 6 agences de Province ne fermeront pas suite à l'insistance de la CFTC HPE, mais la présence sera limitée à 2 personnes par jour.

Les résultats du quatrième trimestre et de l'année fiscale 2021 sont maintenant connus et les discours confirment que l'année 2022 sera différente de l'année 2021 sur au moins un point : en avant toute dans le 'as a service' ! Une de nos missions est de veiller à la charge de travail et à la pression résultant de cette formidable et redoutable accélération stratégique.

Nous vous proposons dans ce numéro Spécial 2022 (car nous sommes à mi-chemin entre le début de l'année fiscale et de l'année calendaire) un nouvel aperçu des sujets qui nous occupent actuellement, avec comme priorité votre santé au travail.

Bonne lecture et bonne année 2022 avec l'équipe CFTC HPE constituée actuellement de 35 représentants du personnel à votre service (17 hommes et 18 femmes) !



**Pouvoir s'opposer
toujours proposer**

LES 20 PRINCIPAUX POINTS DE VIGILANCE

- La mise en oeuvre des réorganisations FY22 (Go to Market, Aruba-Supply Chain Pointnext, Account Services...)
- La pression sur les objectifs
- Les nouveaux plans de commissionnement
- Les changements de grade de novembre (106 salariés concernées)
- Les augmentations de salaires à venir résultant des NAO (budget de + 1,85% au mérite)
- La prochaine distribution de l'enveloppe VPB/PFR FY21
- Le paiement attendu (en janvier ?) d'un reliquat d'une très ancienne participation FY15 : 435 000 € HPEF et 330 000 € HPE CCF (soit 0,4%).
- Les réaménagements de site (Grenoble, Mougins, Puteaux)
- La fermeture du restaurant Elior de Grenoble
- Les suites de l'enquête VOW et de l'enquête Technologia (charge de travail, lourdeur des process...)
- La pression sur les licences IT et les abonnements Smartphone

- La migration Windows ainsi que les outils et process chronophages
- La dématérialisation totale des notes de frais espérée en 2022
- La prévoyance-Santé (équilibre des régimes, réserve locale)
- La nouvelle cartographie des emplois GPEC 2022 suivie d'une possible ouverture de négociation d'un plan de départ RCC/GPEC Out 2022
- Le suivi de l'accord handicap 2020-2022
- La mise en œuvre du nouvel accord égalité professionnelle 2022-2024
- La politique voiture (obligation de commencer à verdier la flotte à partir de 2022, les équipements hiver obligatoires...)
- Les conséquences de la loi climat sur le CSE et les futures négociations
- Les œuvres sociales des 2 CSE
- La RGPD (protection de vos données personnelles)
- ...

Il manque un point ? Répondez à ce message pour nous le signaler !

Plus d'informations auprès de vos élus ou en écrivant à cftchp@hpe.com

LE CHIFFRE QUI INTERPELLE : 66 % !

Selon les calculs de nos spécialistes, nous estimons que seulement 2 salariés actifs sur 3 ont fait la démarche en octobre dernier de bénéficier de l'abondement HPE Epargne Salariale de 600 € (45 € net par mois). Par manque de temps ?

Si vous faites partie des quelques 400 retardataires, il existe un plan B dévoilé sur le Blog pour souscrire en cours d'année fiscale et rattraper l'abondement des mois qui restent :

CFTC a dit...

26

Le plan B si vous avez laissé passer la date limite pour obtenir l'abondement mensuel de 50 Euros est d'aller sur le site Payroll pour récupérer le document de souscription ou modification des versements en cours d'année : <https://hr.hpe.com/France-Payroll-PEG-PERCOL-Form-fr.pdf>

A faire bien avant le 10 du mois et à envoyer par **ask HR** : évitez le courrier !

Ne laissez pas passer cette opportunité de constituer à moindre coût une très utile épargne de précaution à l'horizon 5 ans (PEG) hors cas de déblocage.

Et si vous choisissez l'horizon retraite avec le nouveau PERCOL, attention au choix que vous devez faire : vous devez cocher la case déductible ou non déductible !

Pour vous aider dans vos choix, rendez-vous ici : <https://cftchpe.fr/immanquable-special-conseils-epargne-salariale-fy22>

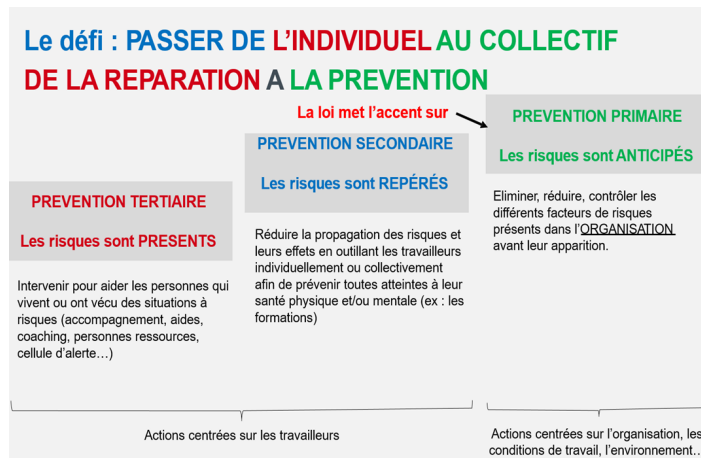
LA SANTE AU TRAVAIL

Le saviez-vous ? Les 3 principales causes de la souffrance professionnelle sont :

- Des conditions de travail éprouvantes
- Une perte de sens, une déshumanisation
- Des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle

Avec comme conséquences connues : le Burn-out (épuisement professionnel) ou le Bore-out (ennui au travail). Sans oublier le Brown-out résultant de tâches absurdes.

Cela va dans le bon sens : une nouvelle loi 'santé au travail' 2021-1018 du 2/8/21 (avec une mise en œuvre attendue le 31 mars prochain) vise à renforcer la prévention de la santé au travail.



Une des nouveautés est qu'il est précisé que l'employeur doit toujours évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs **y compris dans l'organisation du travail** (article L4121 -3 alinea 1 modifié à venir du code du travail).

La nouvelle loi c'est aussi l'affirmation du rôle de vos élus (CSE et CSSCT) en tant qu'acteur de la prévention des risques : « Dans le cadre du dialogue social, le CSE et la CSSCT apportent leur contribution à l'évaluation des risques dans l'entreprise » (L4121-3 Code du travail).

Enfin l'employeur ne doit plus négocier sur la qualité de vie au travail (QVT) mais sur la qualité de vie **et les conditions de travail (QVCT)** » (L.2242-17 du code du travail).

Les 3 secrétaires des CSSCT à alerter si vous constatez un problème :

- HPE CCF : Corinne Herter
- HPEF Ile de France : Philippe de Craene
- HPEF Agences de Province : Dominique Coquelin

LES PROPOS SEXISTES CONDAMNES

La définition du harcèlement sexuel dans le Code du Travail évolue suite à une harmonisation de la définition avec le droit pénal :

- La loi ajoute le mot « **sexiste** » dans l'article L 1153-1 du code du travail :

*Le harcèlement sexuel sera ainsi « constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou **sexiste** répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».*

- Deux nouveaux cas sont intégrés dans le code du travail et dans lesquels le harcèlement sexuel peut être constitué **lorsqu'il est subi par le salarié** et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur :

1. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportement venant de plusieurs personnes de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée.
2. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements successivement venant de plusieurs personnes, qui même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

HPE ne plaisante pas avec cela (voir formation SBC).

En cas de problème et pour être mis en relation avec un référent spécialisé, contactez-nous en toute confidentialité en écrivant à cftchp@hpe.com.

DES COURRIERS PRATIQUES

Si vous recherchez des modèles de lettres personnalisables (internet, travail, banque-crédit, droits, commerce-publicité, télécommunications, santé, transport, logement) à imprimer ou envoyer par courriel pour :

- ne plus recevoir de **publicités**
- exercer son **droit d'accès**
- connaître les informations détenues par un **établissement financier**
- rectifier des **données incomplètes ou inexactes**
- accéder à des **données de géolocalisation** ou à un **dispositif de contrôle d'accès**
- accéder à des **images vidéo** vous concernant
- s'opposer à la **réception de prospection commerciale** (mail, sms, courrier)
- clôturer un **compte en ligne**
- supprimer des informations vous concernant d'un **site Internet**
- accéder à votre **dossier médical**
- accéder au **fichier central des chèques (FCC)** et notamment son volet carte bancaire
- recevoir les informations enregistrées au **fichier national des incidents de remboursement des crédits (FICP)**

Bonne nouvelle, c'est facile avec la CNIL !
<https://www.cnil.fr/fr/modeles/courrier>

LE CALENDRIER SOCIAL HPE

- 6 décembre : Conseil de Surveillance de l'Épargne Salariale
- 7 décembre : *ATM Antonio Neri*
- 8 décembre : réunion des CSSCT HPEF
- 13 décembre : CSE HPEF ordinaire
- 14-décembre : CSE HPE CCF ordinaire
- 15 décembre : CSE HPE CCF extraordinaire (cartographie des emplois GPEC 2022 et tendances).
- 16 décembre : CSE HPEF extraordinaire (cartographie des emplois GPEC 2022 et tendances).
- 17 décembre : Commission Formation

A noter du 13 au 23 décembre : Entretien "Year-end Conversation" avec votre manager = annonce des potentiels bonus et augmentations salariales en lien avec l'évaluation de la performance.
 N'hésitez pas à utiliser le [Blog](#) ou à contacter nos spécialistes à cftchp@hpe.com qui répondront à vos questions sur les sujets qui vous intéressent.

PROCHAINS CONGES

- 3 RIT seront à poser sur **ETime** les 27, 28 et 29 décembre 2021
- Et 2 Congés Payés les 30 et 31 décembre
- Le prochain jour de pont des forfaits jours sera le vendredi 27 mai 2022

Pour mémoire, toutes ces dates peuvent être notées dans le calendrier 2022 envoyé le 31 août dernier (Immanquable Rentrée Pratique) : <https://cftchpe.fr/calendrier-2022-cftc-hpe-2>

LE BLOG !

- [NAO 2022](#) Immanquable Bilan. **Outil Percentile/Dossier pratique positionnement 2022**
- [Accord télétravail](#) Plus de 1000 avenants signés. Edenred
- [Epargne Salariale FY22](#) Vous avez laissé passer la date ? **Plan B**
- [HPE Next](#) Retour en phase 1 (volontariat, jauge 20%). **Résultats Q4 et FY21**
- [HPE Congés](#) **Toutes les infos !**
- [HPE Politique voiture](#) Réponses à vos questions. Le problème des assurances
- [Le coin du fisc](#) Simulateur d'impôt. **Dates limites à ne pas manquer !** Télétravail

50 DOSSIERS PRATIQUES !

LE SITE INTERNET
<https://www.cftchpe.fr>

Pour consulter nos communications Immanquables et tous nos dossiers pratiques !
 Si les fichiers sont protégés car non publics, le mot de passe est hpei

Les fichiers ultra protégés (les données salariales par exemple) sont accessibles exclusivement dans l'espace privé des adhérents CFTC HPE à jour de cotisation

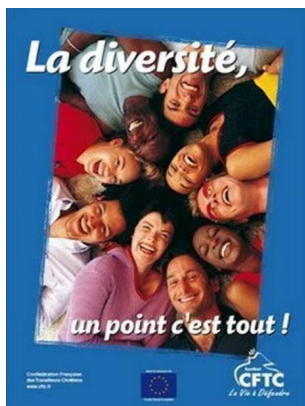
Le **nouveau simulateur CFTC de positionnement 2022** dans sa **boîte salariale HPE** + notre dossier pratique 'Comprendre son Positionnement' remis à jour sont destinés exclusivement aux salariés actifs HPE et s'obtiennent sur simple demande à cftchp@hpe.com.

REJOINDRE L'EQUIPE CFTC HPE EN 2022 !

L'accès à 10 services additionnels (dont une téléconférence mensuelle avec nos spécialistes) est une des bonnes raisons d'adhérer et rejoindre le premier syndicat et plus grand réseau social d'HPE. Mais le plus important, c'est ceci : **de nouveaux témoignages !!!**
 Plus de 200 salariés actifs HPE sont ravis de ce choix afin de mieux profiter, comprendre et anticiper l'actualité sociale HPE. Pourquoi pas vous en 2022 ?

Une équipe dynamique et fiable, le plus grand réseau social HPE, plein de services... :

Je me renseigne sur l'adhésion CFTC HPE



**TOUSUNIQUES,
TOUSUNIS!**

Equipe **CFTC**
Le Droit à l'Équité

S'abonner aux communications pratiques de la CFTC HPE
(Immanquables, Flash et Dossiers Pratiques)

Accéder à nos dossiers : <https://www.cftchpe.fr>
Si fichiers protégés : hpei (password)

Vous informer en temps réel, vous donner la parole et répondre à vos questions : [le Blog](#) !

*Si vous recevez ce message directement de la boîte cftchp@hpe.com,
c'est que vous vous êtes abonné volontairement aux communications de l'équipe CFTC HPE.*

*Nous ne pratiquons pas l'abonnement forcé par défaut :
la CFTC HPE respecte les règles, l'éthique syndicale et vos boîtes mails !*

Pour ne plus recevoir nos communications : c'est immédiat, il suffit de le signaler

*Conformément à la loi en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, d'opposition et un droit à la portabilité relativement
à l'ensemble des données vous concernant. Ces droits s'exercent auprès du délégué à la protection des données via cette adresse mail : cftchp@hpe.com*

2 pièces jointes



image015.jpg
37K



image016.jpg
11K