



NAO 2024 : revendications CFTC

Préambule

Le contexte **inflationniste** fragilise à nouveau une population HPE bien malmenée par les plans de départs successifs. Les propositions de la direction en FY23 ont été bien en deçà de l'inflation subie.

Le manque de ressources clés, les salariés non augmentés ou faiblement augmentés, l'isolement ressenti parfois durement, les pyramides des âges et des grades mal adaptés et figés pour beaucoup depuis des décennies, l'environnement mouvementé et les perspectives plus qu'incertaines suite aux récentes annonces de transformation massive de HPE Services, de CTG et de Hybrid Cloud aggravent la **détérioration** déjà constatée de la qualité de vie au travail et exposent les salariés à des **risques psycho-sociaux** (absentéisme en augmentation) et des Troubles Musculo Squelettiques **majeurs**.

Une population Mainstream mal rémunérée, des Sales à bout, des outils et hubs dysfonctionnels et une charge administrative exorbitante noircissent encore plus le tableau.

Il faut donc marquer une rupture et remettre beaucoup plus d'actions concrètes pour les salariés au cœur de l'entreprise : autrement dit, recréer une **dynamique** de progrès social, d'équité et de solidarité ainsi qu'une gestion intelligente des changements.

Synthèse des revendications de la CFTC HPE

Salaires

Constats CFTC

En 2023, le budget accordé pour les revalorisations est de 3 % de la masse salariale OTE*:

- Un budget réservé aux augmentations individuelles au mérite correspondant à **2,8 %** de la masse salariale OTE.
- Une réserve budgétaire destinée aux augmentations légales et conventionnelles de **0,2 %** de la masse salariale OTE.

(*) masse salariale OTE - salaire de base pour les populations « Mainstream » et « Ventes » en Pay Mix 100:0, salaire à 100% d'objectifs atteints pour les populations « Ventes » - des salariés actifs (donc à l'exclusion des salariés en GPEC)

Position des salariés vis à vis de leur boîte salariale :

Mxx

Hewlett Packard France						
En dessous du mini		En dessous du mini Total	Au dessus du maxi		Au dessus du maxi Total	Grand Total
Femme	Homme		Femme	Homme		
				1	1	1
			1		1	1
			1		1	1
			1	1	1	1
			1	3	4	4
				1	1	1
			3	6	9	9

Sxx

Hewlett Packard France						
En dessous du mini		En dessous du mini	Au dessus du maxi		Au dessus du maxi	Grand Total
Femme	Homme		Femme	Homme		
			1		1	1
			1		1	1
	2	2		1	1	1
				1	1	2
			1		1	1
			1		1	1
	2	2	3	2	5	7

Absence d'augmentation 2023 :

67 salariés (hors application égalité professionnelle).

Pour mémoire, le budget alloué lors des NAO des années précédentes était de seulement :

NAO 2020 : 2 %

NAO 2021: 1,95%

NAO 2022 : 2,10%

NAO 2023 : 3 % dont

- Augmentation au mérite : 2,8 %
- Réserve budgétaire destinée aux augmentations légales et conventionnelles : 0,20 %

Revendications CFTC

Augmentations :

- + 6% d'augmentation générale de rattrapage pour la préservation du pouvoir d'achat
- + 4% de la masse salariale pour les augmentations au mérite
- + 0,5 % dédié aux rattrapages de l'égalité professionnelle
- Mise en place d'une clause de revoyure prévoyant une renégociation dans le cas d'un écart de plus de 2 points constaté entre l'inflation et les augmentations allouées dans le cadre des NAO FY24.

Cas particuliers à traiter en sus :

- Rattrapage de **3 %** supplémentaires pour les salariés non augmentés depuis 3 ans et plus.
- Revalorisation de **3%** minimum en cas de passage cadre (couverture des cotisations sociales supplémentaires).
- Aucun salarié **sous le plancher des boîtes salariales HPE**.
HPE fournit des boîtes salariales par job level/grade. Les augmentations possibles de salaire sont faites en fonction de son percentile dans cette boîte salariale. Il est donc anormal que des salariés se retrouvent en dessous de cette boîte de référence HPE. Nous demandons que tout salarié le subissant soit remis en urgence en bas de boîte salariale, avant tout examen de sa revalorisation salariale.
- **Aucune baisse de grade (démission)** pour aucun salarié.
La direction peut mesurer l'impact négatif et qui perdure dans le temps des rétrogradations réalisées il y a 5 ans.
- Plan d'action **d'urgence** pour les salariés **au-dessus de leur boîte salariale et au dernier décile de leur boîte salariale**

Une étude du plan de carrière est nécessaire. Cette situation est tout aussi anormale et conduit à la démotivation de ces salariés qui n'ont plus de perspective d'évolution salariale significative. Nous demandons que tout salarié le subissant bénéficie d'un plan d'urgence d'évaluation de carrière concernant leur poste. En cas de périmètre plus large que celui correspondant au poste, le grade de l'employé devra être directement réévalué par rapport aux fonctions réellement occupées, ce qui replacera mécaniquement le salarié dans sa boîte salariale. Pour les autres, une étude urgente concernant leur plan de carrière devra être mise en place conjointement avec le management et la RH pour permettre le retour à la normale dans l'année (changement de job code, changement de grade, ceci en fonction du périmètre établi).

- **Pérennisation** du dispositif acté par la direction en 2023 (comme chaque année) pour les ajustements aux minima conventionnels.
- **Revalorisation** de la **médiane** de la boîte salariale des sales
L'attractivité de HPE sur le plan salarial pose problème (dont la politique voiture), notamment pour les vendeurs. Malgré une augmentation, leur médiane reste en dessous des valeurs du marché et le compa-ratio s'est détérioré depuis l'an dernier. Pour continuer à vendre nos produits de façon satisfaisante, HPE doit revaloriser ces catégories, clés pour le fonctionnement et le développement de l'entreprise. A défaut, c'est toute l'activité qui sera fragilisée.
- Attention particulière aux **salariés handicapés** suite au non renouvellement de l'accord Handicap Groupe sur décision unilatérale de la direction : **pérennisation** des mesures prévues par le dernier accord handicap 2020-2022 et **revalorisation** des salaires individuels des salariés handicapés dont le salaire serait inférieur à la médiane de la boîte salariale de chacun des salariés handicapés concernés

Prime de partage de la valeur

Revendication CFTC

Versement de la Prime de partage de la valeur (ancienne Prime Macron) pour les salariés qui peuvent en bénéficier. Cette prime annuelle n'est pas obligatoire, elle peut être versée par tout employeur qui le souhaite, jusqu'à 3 000 € sans conditions, et jusqu'à 6 000 € sous conditions de dispositif d'intéressement ou de participation **et poursuite du mécanisme sur les exercices FY25 ET FY26**

<https://www.economie.gouv.fr/cedef/prime-de-partage-de-la-valeur-ppv>

Epargne Salariale

Pour beaucoup de salariés, l'épargne salariale est le seul dispositif possible d'épargne de précaution. L'abondement était de 2500€ en FY09...

- Monter l'abondement au plafond exonéré : 8% du PASS (3666 Euros en 2023)

- **Revalorisation des grilles d'abondement** de 1000 € par tranche
- Afin d'inciter plus largement le transfert annuel défiscalisé de jours CET1/CET3 vers l'épargne retraite, ce qui est aussi de l'intérêt d'HPE, demande d'abondement exceptionnel HPE (déjà pratiqué chez HP Inc) : **5% jusqu'à 5 jours transférés et 10% pour le transfert de 6 à 10 jours.**

Plans de commissionnement

- **Paiement à 80% au minimum de l'OTE** pour les salariés dont la rémunération variable est sous cet objectif. Ces derniers ont dans leur majorité payé en FY22 un lourd tribut suite aux problèmes liés à Greenlake (inadéquation des objectifs, problème de ressources) et problèmes de taux dollar avec des réalisations bien en deçà de leurs objectifs commerciaux, sans que ceux-ci soient revus à la baisse. Des mesures identiques ont été prises en 2005.
- **Passage immédiat à 100% OTE** pour les commerciaux victimes d'un phénomène extérieur (faillite ou restructuration majeure du client, changement de territoire en cours d'année, arrêt de travail d'une durée supérieure ou égale à 30 jours).
- Limitation à **1 changement à la hausse** par année fiscale pour les quotas.
- Fixation de quotas réalistes pour FY24 pour éviter trois années difficiles de suite.
- Renégociation des quotas en cours d'année fiscale pour les BU les plus en difficulté, pour permettre de conserver indemne la motivation des commerciaux. **Tout changement** doit être conditionné par l'**acceptation écrite du salarié concerné.**
- **Pas de rétroactivité appliquée** en cas de changement.
- Des **ressources spécialisées** sur Greenlake. Une **garantie de 20% du variable** pour soutenir la **transformation Greenlake.**
- **Protection à 100% des commerciaux** qui absorbent la charge de travail de ceux qui partent en congé parental ou en arrêt maladie.

Télétravail

- Indexation de l'allocation mensuelle forfaitaire sur son évolution réglementaire (Urssaf) -
- Prise en compte des dépenses énergétiques à domicile : augmentation conséquente et récurrente du coût des moyens de chauffage (bois, électricité, gaz etc ...)
- Participation de 50 % à l'équipement du bureau ou de la chaise dans la limite de 150 €
- Autoriser le renouvellement de l'équipement (chaise, bureau, écran) si besoin comme cela se fait pour les téléphones portables.

- Mise en œuvre rapide des 4 jours de télétravail pour les apprentis et des 15 jours pour les CDD

<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/evaluation-des-frais-engages-par.html>

Politique voiture

- **Neutralisation de la différence** de catégories Mainstream – Vente.
- **Proposer dans le catalogue des voitures familiales (dénomination constructeur) pour la Catégorie 1 sans supplément.**
- **Emplacements dédiés dotés de prises opérationnelles** pour les **véhicules électriques** sur tous les sites HPE en nombre suffisant.
- Mise en place d'un forfait d'installation borne électrique au domicile du salarié.
- Bénéficier d'un **tarif préférentiel** de LeasePlan pour le rachat de véhicule pour l'ensemble des salariés.
- **Revalorisation** des montants **Car Allowance**, mensuellement pour **Catégorie 1 à 600€ et Catégorie 2 à 900€** (ce qui correspond à ce qui se fait sur le marché, à une assurance professionnelle tous déplacements et à la possibilité de louer des véhicules propres)
- **Souscrire une assurance complémentaire** pour couvrir les conducteurs HPE dans le cadre de leurs fonctions au-delà de la sécurité sociale, car l'impact d'un accident invalidant dans le cadre d'un déplacement professionnel devrait être couvert spécifiquement. Le fait que le conducteur ne soit pas couvert actuellement choque les salariés

Egalité professionnelle

Le but doit être d'ici 3 ans de ne plus avoir d'écart (l'écart ayant déjà été réduit favorablement grâce aux efforts de la commission égalité professionnelle et les actions de la direction).

- Différencier dans les documents présentés les augmentations au mérite de celles obtenues par l'application de l'accord égalité professionnelle.
- Isoler dans un nouveau groupe spécifique les nouveaux embauchés pour obtenir un groupe 2 plus homogène (personnes ENTRY depuis longtemps).
- Refus d'exclusion d'un groupe éligible à l'augmentation.

Support IT de proximité

- **Mise en place d'un vrai support IT de proximité sur le site de Grenoble.**
 - Présence d'employés IT mesurés sur la résolution réelle des problèmes, et non sur la fermeture des tickets.

- Possibilité pour chaque employé de contacter ce support local une fois le ticket créé via l'outil IT.
- Les compétences de ces employés devront couvrir la gestion du poste de travail PC COE et l'environnement réseau de base (IP, DNS, VPN, Mail, Proxy, Accès Internet, ...)
- Cette demande est exacerbée par le télétravail accru des salariés, qui rencontrent aussi des problèmes informatiques liés à la mixité des environnements.

Charge de travail

- Promouvoir les mesures prises dans le cadre des commissions issues de l'accord RCC 2022 (assurer le suivi et l'équilibre de la charge de travail) à l'ensemble des services impactés.
- Rendre obligatoire l'**entretien de charge de travail** pour l'ensemble des salariés en mode horaire (29 chez HP CCF et 69 chez HPEF (effectif total de 581 salariés dont 11 non cadres).
- **Formation obligatoire des managers** aux risques légaux, aux préventions primaires et à la notion de travail prescrit vis-à-vis du travail réel.

Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

- Faire un bilan en avril 2024 de la répartition des salariés par classes d'emploi et groupe d'emploi
- Transmettre le nombre de litiges non résolus (fiches emplois et coefficients)
- Proposer un plan correctif

Emploi

CONSTATS ET REVENDICATIONS

En FY23 38 embauchés seulement : 29 HPEF et 9 HP CCF en grande majorité en classification PIIA 135

- **Concrétisation des embauches** évoquées à de nombreuses reprises sur HPC MCS et aussi un soutien plus actif au développement de CTG et de HPE Services et dans l'équipe Solution Architect.
- La CFTC s'inquiète de la pyramide des âges et de la non-dynamique d'emploi chez HPE France. Nombre d'embauches global sur 2024 prévus et Bilan des mobilités depuis Juin 2023 et projection 2024 à attendre ?

- La création d'opportunités pour les employés ex CCF ne semble pas se concrétiser. Exemple de CTG où les repositionnements en France suite à la réorganisation sont difficiles.
- Les compétences reconnues et valorisées de ex CCF ne peuvent pas être transmises à de nouveaux employés, qui ne peuvent bénéficier ni de leur dynamisme ni de leur connaissance dans les dernières technologies. Pourtant dans des divisions comme CTG (via le programme 5G, qui a connu des embauches en 2020-2021), HPE Services (via le programme Greenlake) ou HPC MCS, leurs besoins business devraient inciter à intégrer des nouveaux talents pour répondre aux besoins de nos clients. La surcharge actuelle de certains salariés, notamment dans les fonctions centrales suite aux réductions d'effectif reste d'actualité.

- **Progression ou stagnation du nombre d'apprentis**

Il y a 72 apprentis sur HPEF et seulement 15 sur ex CCF. Pourtant le tissu d'écoles et d'universités tant sur Grenoble que Lyon et Nice devrait permettre un rééquilibrage de ces chiffres au profit de CCF. Les domaines techniques et de services ont également besoin du brassage expertise-expérience/nouvelles technologies-innovation que les apprentis apportent avec eux.

A noter : 66 apprentis d'origine HPF se trouvent dans l'entité HPE Go To Market pour combler des postes en CDI.. Ceci a deux inconvénients majeurs: la non-visibilité des postes comblés pour des embauches durables, et la transmission de connaissances lors de leur remplacement. Nous rappelons que des postes d'apprentis doivent être concentrés sur des postes **additionnels** et non non-pourvus.

13 apprentis et 1 stagiaire seulement ont été embauchés. Comment expliquer ce peu de conversion !!!!

Promotions

Rappel des processus de promotions au cours des entretiens annuels.

Une promotion résulte d'un travail reconnu, mesurable et documenté. Il y a pour les promotions des processus existants et documentés, mais mal connus des employés. La CFTC demande que les managers rappellent lors des entretiens annuels qu'un moyen de progresser est via les "career paths", que cela demande à être documenté. Ce document de promotion suit les salariés et protège leurs demandes des changements de manager et/ou d'organisation).

- **Communiquer sur l'importance de mettre à jour les diplômes et les certifications des salariés dans Workday**
- **Communiquer et appliquer les processus d'évolution mondiaux des changements de grade/job level** auprès de tous les salariés y compris la composition des "promotion boards", et le dossier de candidature.

- La **CFTC demande la mise en place d'une commission paritaire** qui supervisera l'ensemble du processus d'évolution. En particulier, elle collectera le nombre de demandes, les refus et les acceptations annuellement, et en fera rapport au CSE.
- **Bilan chiffré des salariés n'ayant pas évolué dans la Job Architecture sur une période 3,6, 9 ans**
- Établir un **vrai plan d'action** pour faire évoluer le grade/job level des salariés à leur demande (constitution d'un **dossier de promotion** pérenne, mise en place de **mentoring** avec moyens donnés au mentor et reconnaissance, organisation de **boards** réguliers par BU avec calendrier prévisionnel, Utilisation des outils du TCP/MCP...)
- Planifier **une revue annuelle** pour faire évoluer le grade/job level des salariés bloqués sur le même emploi depuis plus de 4 ans et établir un plan d'action. La CFTC demande un bilan des promotions versus le nombre de candidatures.
- Promouvoir **les bonnes pratiques** des promotions de board qui fonctionnent dans certaines BU et demander au **PDG d'être sponsor** sur le sujet.
- **Pérennisation des mesures du PV de NAO 2023** concernant les passages cadres et les promotions des salariés ENTRY en INTERMEDIATE. Ces mesures sont reconduites d'année en année, il serait plus utile de les pérenniser une bonne fois pour tout afin de ne pas avoir à revenir dessus chaque année.

Formation

- **Mise en place d'un plan de formation** pour la maîtrise de **l'anglais pour l'ensemble des salariés (pas que les commerciaux)**.
- **Proposition d'un plan de formation** pour chaque **évolution de poste**.
- Mise en place des **fiches parcours de formation** pour les emplois GPEC à tendance stable ou croissante.
- **Abondement** de 500 € du compte CPF pour tous les salariés n'ayant pas bénéficié d'une augmentation individuelle depuis 3 ans. Abondement de 800 € du compte CPF pour tous les salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis 7 ans.
- **Cofinancement de dossier de formation** pour tous les salariés n'ayant pas bénéficié d'une **augmentation individuelle depuis 5 ans** : prise en charge par l'entreprise soit de la moitié du coût pédagogique soit du salaire.
- **Cofinancement de dossier de formation** pour tous les salariés **reconnus handicapés** n'ayant pas bénéficié d'une **augmentation individuelle depuis 5 ans** : prise en charge par l'entreprise de la totalité du coût pédagogique et du salaire.

Développement durable

- Primes de transport et forfait mobilités durables

La loi de finances rectificative du 16 août 2022 a revalorisé les seuils d'exonération fiscale de diverses primes liées aux frais de transport du salarié.

- **Prime de transport:**

L'exonération de cotisations est admise dans la limite annuelle de 400 € en 2023 par salarié pour les frais de carburant et dans la limite de 700 € en 2023 pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-frais-de-transport/trajet-domicilelieu-de-travail/prise-en-charge-facultative-des/prime-de-transport.html>

- **Forfait mobilités durables** qui permet à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais exposés par les salariés qui utilisent des moyens de transport "propres" pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail

<https://www.ecologie.gouv.fr/faq-forfait-mobilites-durables-fmd>

- Covoiturage Klaxit : passer en illimité le nombre de covoiturage (aujourd'hui il est plafonné à 40 trajets, après cela devient payant pour le salarié)

- **Emplacements couverts, éclairés et sécurisés** pour les **vélos** sur tous les sites
- **Poubelles de tri sélectif** sur tous les sites pour l'ensemble des déchets (toner, pile, carton, déchets verts ...etc).
- **Mise en place** sur tous les sites d'une **collecte-recyclage 'Ecologic'** de petits matériels électriques.
- Compensation carbone des voyages professionnels effectués par les salariés. **Faire effectuer, par une société agréée, un bilan carbone de la société HPE France.**
- [Les émissions de gaz à effet de serre \(GES\) devront être réduites de 55 % d'ici à 2030](#) la CFTC demande la mise à jour de la BDESE et la communication sur ce sujet avec des étapes intermédiaires.
- Demander à ce que la **Fresque du Climat soit une formation obligatoire** ! Afin d'atteindre les 100% de personnes formées (à ce jour moins de 10%, alors que Alain Melon a annoncé que c'était une de ses priorités)
- Demander à ce qu'à la suite de la Fresque du Climat, la **Formation 2 tonnes** soit aussi obligatoire
- Faire un audit pour une meilleure gestion de la température dans les bureaux (trop chaud, trop froid)

- Vérifier si équiper les Toilettes avec sèche mains au lieu de papier et Robinets d'eau avec détecteurs de mouvements seraient moins gourmands sur le plan écologique.
- Encourager l'utilisation par le Prestataire "Cantine" Puteaux et Mougins de Produits BIO, locaux, français tout en restant compétitif au niveau prix
- Communiquer très régulièrement pour encourager l'extinction d'un maximum de périphériques la nuit (écrans, imprimantes, machines à café etc)
- Faire instaurer une "boîte à idées HPE RSE" ouverte à toutes les idées des employés afin qu'ils se sentent impliqués et acteurs du changement
- Communiquer régulièrement sur les progrès de la RSE chez HPE (tous les 2 mois par exemple)

Salariés aidants

Selon les statistiques nationales 4 millions de salariés parmi 19 millions sont des aidants. Chez HPE nous estimons qu'ils sont plus de 300 !

- Demande d'**étude** au cas par cas par la RH de la situation de **salariés en difficulté** en raison de leur **situation d'aidant** et recherche de solutions adaptées. En particulier demande de prise en compte des besoins de temps d'accompagnement liés à cette situation et d'aménagement d'horaires conformément à l'article L3122-26 du code du travail
- Demande de remboursement des frais de déplacement et de jours de congés supplémentaires
- **Reconduction** des **dispositifs** acceptés par la Direction dans le PV de désaccord des NAO 2023.
- Communication RH régulière de l'ensemble des dispositifs spécifiques HPE et réglementaires pour les aidants

Retour des absences maladie

- **Communication des référents RH** pour accompagner les salariés de retour d'une absence longue durée (longue maladie ou congé maternité – parental).
- Application de l'arrêt 'Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-10.529' : le salarié malade aura droit à des congés payés sur sa période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident ou à une maladie professionnelle.

Handicap, invalidité, temps partiel thérapeutique, temps partiel

Audit du traitement paie des salariés en invalidité : les salariés concernés se plaignent du non-respect du maintien du net et de leurs cotisations retraite.

Engagements NAO 2015 et 2016 de la Direction non respectés :

« Une étude sur la possibilité de mettre en place une compensation des droits à la retraite a été faite par la DRH en 2015 à l'occasion de la Négociation Egalité Professionnelle.

Cette étude sera complétée en 2016 sur les mi-temps thérapeutiques et salariés en invalidité => la Direction n'a rien fait à ce sujet

Lors des NAO 2015 la Direction avait acté qu'une étude serait réalisée par la DRH en 2015 concernant les salariés revenant d'une période de maladie longue durée ou en temps partiel subi, rien n'a été fait.

« Pour chaque salarié revenant d'une période de maladie longue durée, un entretien de retour sera mis en place entre le salarié, le manager et le responsable RH de l'organisation afin de discuter des conditions du retour et de l'accompagnement. Si nécessaire, une mesure de révision salariale pourra être envisagée. » : cela a été réalisé au coup par coup mais pas de systématisation ni de mesure du suivi effectif des retours de longue maladie.

Il y a vraiment un gros problème / manque à gagner sur les cotisations retraite payées pour les salariés travaillant à temps partiel suite à une reconnaissance d'invalidité de catégorie 1 :

- Réduction du salaire annuel pris en compte dans le régime de base sécurité sociale au prorata du temps réellement travaillé, indépendamment du montant (€) du salaire réellement cotisé.*
- Réduction encore plus importante du nombre de Points AGIRC.*
- Seul le nombre de points ARRCO est bien maintenu.*

Revendications CFTC

- **Les salariés HPE apprécieraient que la société tienne compte de l'augmentation réelle du coût de la vie (via la mesure de l'inflation officielle par l'INSEE) qui n'est pas considérée ni prise en charge dans le cadre du contrat avec l'assureur GAN / AXA.**
- **Demande de compensation du manque à gagner pour maintenir une retraite de base et complémentaire à 100% pour les salariés travaillant à temps partiel suite à une reconnaissance d'invalidité de catégorie 1 ou 2 ou 3 sachant que en tant que salarié invalide travaillant à temps partiel, ils ont payé des impôts sur le revenu sur une base 100% pendant toute leur activité professionnelle.**
- **Demande pour les salariés subissant une reconnaissance d'invalidité de bénéficier des mêmes assurances d'une retraite sur une base 100% que les salariés partis volontairement en GPEC**
- **Neutralisation des effets pour les salariés reconnus handicapés de la disparition de l'accord de groupe Handicap sur décision unilatérale de l'employeur et de la**

disparition de la prise en charge de l'organisation et du financement des mesures de maintien dans l'emploi pour les salariés concernés.

- nomination d'un référent handicap aux missions consolidées comme le prévoit l'article 20 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et dûment formé. Ce référent handicap est obligatoire dans chaque société de plus de 250 salariés
- communiquer clairement sur ces nouvelles missions renforcées du référent handicap
- **Sanctuarisation des mesures de soutien prévues dans l'Accord Handicap Groupe HPE 2020-2022, pour le maintien dans l'emploi et d'amélioration des conditions de vie des salariés reconnus handicapés,**
- **Cotisations retraite à 100%** pour les **mi-temps thérapeutiques** et les **salariés en invalidité**.
- Demande de **compensation** du manque à gagner pour maintenir une **retraite de base et complémentaire à 100%** pour les **salariés** travaillant à temps partiel suite à une reconnaissance d'**invalidité de catégorie 1 ou 2 ou 3**.
- **Maintien des cotisations retraite complémentaire AGIRC à 100%** (sur la base de leur salaire à 100%) pour les **salariés à temps partiel pour cause d'invalidité**.
- Mise en place d'un **dispositif supra-légal** pour compenser le **manque à gagner de salaire annuel** (retraite de base de la Sécurité Sociale).
- **Extension de la durée de portage de la rente d'invalidité GAN / AXA** au prorata de l'âge légal et de la durée de travail nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein (jusqu'à 67 ans). Cf article 20/2/ de l'Accord Prévoyance, qui prévoit une cessation au plus tard des garanties à la date anniversaire, 60 ou 65 ans selon les cas.
- Demande générale de principe : **aligner la revalorisation de la pension du AXA** sur la **base de revalorisation des pensions d'invalidité de l'Assurance Maladie** qui sont désormais indexées sur l'inflation
- Concrètement : **revaloriser les pensions du AXA globalement gelées depuis décembre 2012**
- Mettre à jour le document qui doit être joint aux Appels d'Offre

Tickets Restaurant

- **Revalorisation à 12 €** - (absence de revalorisation depuis 1er janvier 2012)
<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/les-titres-restaurant.html>
- **Contribution patronale au maximum de l'exonération fiscale** *Pour mémoire, aujourd'hui c'est 9,50 Euros dont 5,29 Euros HPE*

Restaurant d'entreprise

- Garantir que **le montant de la participation employeur soit égal au montant de l'admission.**
- **Réouverture** du restaurant d'entreprise du site de Grenoble fermé depuis plus de 2 ans.

Frais de déplacements

- Réévaluation du forfait du remboursement des frais kilométriques pour s'adapter à l'inflation

Congés Spéciaux

Demande de **3 jours de congés annuels pour déménagement offerts** par la Direction

Congés de mobilité impactés par la réforme des retraites

- . Demande d'un retour chiffré sur le nombre salariés impactés
- . Bilan des réponses collectives et individuelles apportées
- . Recherche de solutions sur-mesure au cas par cas

Évènements de motivation

- **Organisation d'évènements conviviaux** (kick-off, etc..) pour l'ensemble des salariés et pour tous les sites, et pas uniquement pour certaines populations...
- Pérennisation des mesures demandées et reconduites d'année en année (**budget cohésion des agences de province pouvant être administré et organisé par des permanentes du CSE**), repas remboursé pendant la fermeture des restaurants d'entreprise à l'occasion des **fêtes de fin d'année** pour les employés travaillant sur les sites HPE (sans être considéré en avantage en nature), **repas de Noël** gratuit ou tickets restaurants supplémentaires.
- **Revalorisation du budget de cohésion d'agence** : alignement sur le budget de 380 € par an et par employé pour les centres d'affaires d'Aix en Provence et Bordeaux et 120 € par an et par employé pour les agences de Saint Herblain (Nantes), Entzheim (Strasbourg), Labège (Toulouse)/Pau, Lezennes (Lille)/Rouen.

Article 83 - ex Digital

Suite à un accord d'entreprise du 20/12/99, les ex Digital salariés de l'entreprise au 31/12/98 ont contribué de façon obligatoire jusqu'à sa dénonciation à un article 83 (fonds collectif de retraite équation 39) et représentant des sommes significatives.

La réunion du 27 mai 2015 a permis la redistribution aux bénéficiaires du fonds collectif de réserve (plus d'1 million d'Euros !).

Aujourd'hui seul HPE peut demander à l'assureur Arial/AG2R une nouvelle réunion et le nouveau montant de ce fond sur lequel il n'y a aucune visibilité afin qu'il y ait une nouvelle redistribution.

Revendications CFTC

HPE doit contacter l'assureur pour cette réunion et associer les représentants du personnel par le biais du CSE (il existe aujourd'hui des membres désignés par le CSE HPEF au sein d'une commission).

La même demande est faite pour les 2 articles 83 des ex HP gérés par Arial/AG2R/CNP et Generali dans l'hypothèse de l'existence d'un fond collectif de réserve

Médaille du travail

- **Demande d'une prime** de 500 € pour 20 ans d'ancienneté - médaille d'argent, 750 € pour 30 d'ancienneté - médaille de vermeil et 1000 € pour 40 ans d'ancienneté - grande médaille d'or.
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F718>

Téléphone professionnel

- **Revalorisation du forfait pour l'acquisition d'un téléphone** (400 €)