

13 Février 2017

Dans ce Digest :



1. [Objectif FY17](#)
2. [Calendrier des négociations](#)
3. [MERCER : une nouvelle équipe commerciale à notre écoute, mais pas que...](#)
4. [Des nouvelles de vos collègues de Hewlett Packard Entreprise](#)
5. [FISM : Fonds d'Intervention Social Médical](#)
6. [Nouvelles arrivées dans votre équipe CFE-CGC](#)
7. [Outil de positionnement salarial](#)



## OBJECTIFS FY17

Business : OUI, c'est parti !

Comportementaux : NON ! Du moins, pas maintenant ! bientôt, mais pas encore !

Il convient, pour nous, de vous donner les bonnes informations

[Pour en savoir plus cliquer ici](#)



## Calendrier des négociations

Pour tout savoir sur l'avancée des négociations....

[Article détaillé ici](#)

## MERCER : une nouvelle équipe commerciale à notre écoute, mais pas que...



La première commission de suivi Prévoyance/Santé s'est tenue le 7 février à l'Isle d'Abeau, en présence de vos élus (ayant renégocié l'accord qui a démarré le 1er décembre dernier), de la direction et de la nouvelle équipe Mercer en charge du dossier HP France SAS.

[Article détaillé ici](#)



## Des nouvelles de vos collègues de Hewlett Packard Entreprise

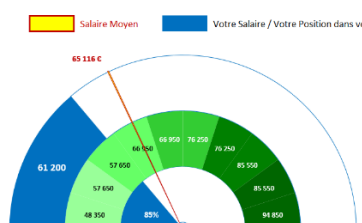
Le démantèlement et la vente par appartements continuent chez « Entreprise » .. [suivez les combats de nos collègues](#)

## FISM : Fonds d'Intervention Social Médical



Il s'agit d'un fonds d'aide pour couvrir certains frais de santé qui ne sont pas ou peu pris en charge par la sécurité sociale et la complémentaire Santé, sous conditions sociales.

[Pour en savoir plus](#)



## Outil de positionnement salarial

Vous avez apprécié notre outil pour déterminer votre positionnement salarial, le voici encore ...

[Pour utiliser notre outil](#)

Partageant l'éthique et les valeurs de la CFE-CGC, deux nouvelles élues nous ont rejoints.

C'est avec un très grand plaisir que nous vous annonçons leur arrivée.

Elle nous apporterons désormais leurs compétences et leur dynamisme reconnus pour toujours mieux vous défendre et mieux gérer votre CE.

**Bienvenue à Laurence et Loraine.**



[Adhérez à la CFE-CGC HP France](#)  
Pour vous [abonner](#) ou vous [désabonner](#)



## OBJECTIFS FY17

[\(retour au sommaire\)](#)

Contrairement à ce que vous avez pu lire dans une autre newsletter syndicale, vous avez, ou allez uniquement discuter vos objectifs Business avec votre manager (3 à 5, SMART et CLEAR, comme avant).

**Les objectifs dits « comportementaux »** (appelés par ailleurs « leadership principles ») **ce sera pour plus tard !**

Pourquoi ? Tout simplement parce que **ce processus n'a pas encore été validé par vos instances représentatives (CE et CHSCT)**

Actuellement, vos élus sont encore consultés sur le sujet.

Nous le considérons comme sérieux, important, nécessitant une définition claire et une compréhension approfondie de sa déclinaison future.  *Ici, nous touchons à l'Humain.*

Pour cela, et pour le bien des managers et des salariés (voire même de la direction, attentive à ces questions et à l'ensemble de la juridiction qui l'encadre), nous nous devons d'être  *professionnels et irréprochables dans cette validation,* quitte à ce que cela prenne un peu de temps. C'est le crédo de vos élus CFE-CGC. Notre objectif n'est ni de freiner ni de faire perdre du temps voire de l'argent, mais nous n'accepterons pas de compromis sur la qualité du travail que l'on VOUS doit !

De façon générale, il est exigé que les critères d'évaluation du salarié soient  *objectifs, transparents et pertinents*

Il est attendu de l'employeur qu'il juge les compétences de ses salariés à réaliser des objectifs concrets et non à évaluer des comportements où le risque de subjectivité est grand.

Ainsi les critères reposant sur le comportement ne sont pas, à priori, illicites. Encore faut-il qu'ils présentent un caractère exclusivement professionnel et suffisamment précis, pour permettre au salarié de les intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de les apprécier avec la plus grande objectivité possible.

C'est pour ces raisons, qu'il est nécessaire de mettre en œuvre un certain nombre d'étapes préalables avant toute implémentation du type « y'a pu qu'à » ...

Après le démarrage en Q4FY16 du nouveau processus « ARC» que nous vous avons présenté dans un précédent Digest, il convenait d'établir un premier bilan de l'utilisation très partielle de ces nouveaux critères comportementaux.

Vos élus des CHSCTs (« Région Parisienne et Agences » et « Rhône Alpes ») ont été informés en décembre 2016 et janvier 2017. En phase avec la direction qui s'attache également à prendre le temps et les moyens nécessaires dans ce domaine, les élus ont demandé un complément d'information avec l'aide d'un intervenant extérieur spécialisé. Le CE, a lui aussi été informé en janvier 2017 et sera consulté sur le sujet en s'appuyant sur les avis rendus en CHSCT.

**C'est seulement à compter de la validation par le CE que la seconde partie de la discussion avec votre manager pourra avoir lieu.** Ce qui implique d'avoir deux discussions : l'une sur les objectifs business (le « WHAT ») fin janvier et l'autre, un peu plus tard, sur les objectifs comportementaux (le « HOW »).

**Vous devrez donc avoir un entretien spécifique et dédié sur ce sujet.** Cela permettra de traiter ces objectifs « comportementaux » avec tout le sérieux que nécessite ce nouveau processus. Nous nous en félicitons.

Votre manager ainsi que les canaux de communications habituels des RH vous fourniront en temps utile les grandes lignes de ce nouveau processus et le calendrier associé.

Afin de mieux vous préparer pour cette entretien nous vous fournirons également à ce moment-là un outil qui, à partir de votre job code, vous permettra de visualiser les critères comportementaux liés à votre emploi GPEC.

Dans le doute et en cas de besoin, n'hésitez pas à consulter vos élus ou représentants CHSCTs



Gil  
ALLEGRE



Monique  
RENAUD



Philippe  
DANJOUX



Fawzi  
DRAIDI

[\(retour au sommaire\)](#)



## Calendrier des négociations

[\(retour au sommaire\)](#)

Alors, où en sommes-nous ?

ACCORDS	Encore en négociation	En finalisation	Signé
ASTREINTES			X
SANTE			X
PREVOYANCE			X
PARTICIPATION			X
EGALITE PROFESSIONNELLE	X		
AMENAGEMENT TEMPS DE TRAVAIL	X		
TELETRAVAIL	X		
GPEC	X		

Il nous semble prématurés de vous détailler les différents accords actuellement, mais comptez sur nous pour vous informer dès validations des documents.

En plus de tous ces accords, le Règlement Intérieur d'HP France est aussi encore en cours de consultation par les deux CHSCT (Région Parisienne & Agence et Rhône-Alpes) et le CE.

[\(retour au sommaire\)](#)



## MERCER : une nouvelle équipe commerciale à notre écoute, mais pas que...

[\(retour au sommaire\)](#)

La première commission de suivi Prévoyance/Santé s'est tenue le 7 février à l'Isle d'Abeau, en présence de vos élus (ayant renégocié l'accord qui a démarré le 1er décembre dernier), de la direction et de la nouvelle équipe Mercer en charge du dossier HP France SAS.

Nous en avons profité pour faire un point sur :

LA NOUVELLE CARTE DE TIERS PAYANT 2017

- Attention, cette carte est provisoire et sera remplacée début mars

- Depuis le 1er février, vous avez la possibilité de l'imprimer directement à partir du site MercerNet.
- MERCER utilise désormais un nouveau prestataire de santé, SP santé, dont le logo est visible sur votre carte. Cela vous permettra d'accéder à un nombre de professionnels de santé plus important.

#### L'ADHESION A L'OPTION FACULTATIVE SURCOMPLEMENTAIRE SANTE

- 81 % des salariés l'ont souscrite
- Quelques adhésions ont été acceptées de façon exceptionnelle pour les salariés qui se sont manifestés avant Noël
- Nous avons toutefois permis à quelques retardataires de pouvoir s'inscrire.
- Les prochaines inscriptions ne pourront se faire qu'à l'automne 2017 pour l'année 2018, exception faite des nouveaux embauchés.
- Elle est tacitement reconduite.

#### LE CHANGEMENT DU RESEAU DE SOINS

- ITELIS a été choisi en remplacement de SEVEANE (pas utilisé pour cause de dysfonctionnement)
- En effet, les limites imposées par le contrat dit responsable auraient eu pour conséquence un surcoût douloureux, notamment pour les verres avec des corrections importantes. Ce réseau de soins permet de réduire le reste à charge de manière significative, en proposant de fortes réductions (-40 % sur les verres, -15% sur la monture, -10 % sur les lentilles)
- ATTENTION : cela va nécessiter l'édition de nouvelles cartes de tiers payant, puisque les professionnels de santé adhérant à ce réseau vous demanderont de leur présenter le document avec le logo ITELIS
- L'accès à cette plateforme de soins sera disponible dès le mois de mars

#### NOTICE D'INFORMATION des contrats de SANTE et de PREVOYANCE

- Les notices décrivant les clauses de garantie, dataient de 2015 et ont été réactualisées
- Vous allez prochainement les recevoir ces documents qui décrivent les clauses de garantie
- Nous vous conseillons d'en prendre connaissance

#### TRAITEMENT DE VOS DOSSIERS

- Nous vous conseillons de privilégier l'envoi des documents nécessaires à vos remboursements par mail
- Le traitement digital est plus rapide que le traitement papier (en moyenne : 20 jours)
- Vous avez aussi la possibilité d'escalader en interne chez HP, auprès de Franck Bersout qui est en charge du contrat Mercer. Dans ces cas exceptionnels, l'équipe Mercer s'est engagée à débloquer le dossier sous 24 heures.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos Expert CFE-CGC pour toutes questions complémentaires :



**Gil  
ALLEGRE**



**Monique  
e  
RENAUD**

[Retour au sommaire](#)



## FISM : Fonds d'Intervention Social Médical

[\(retour au sommaire\)](#)

Le FISM intervient sur la prise en charge (partielle ou totale) du "**reste à charge**" en santé, ou de **dépenses de santé pour lesquelles il n'y a aucune prise en charge**.

Par exemple : suivi psychologique, accompagnement de pathologie lourde, reconstruction après un cancer, etc

Il dispose d'un budget annuel de 15 000 euros.

En 2016, seuls 4800 euros ont été alloués, par manque de dossiers valides.

Pour soumettre votre demande, téléchargez le formulaire sur le site Mercernet.

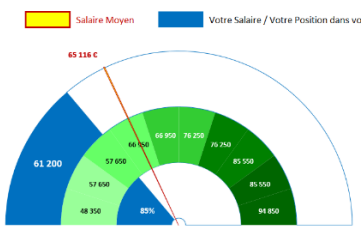
La commission est composée de représentants Mercer, d'un médecin-conseil et de deux élus. Elle se réunit chaque trimestre pour étudier et statuer en fonction des demandes, de manière anonyme.

Pour toute question complémentaire, n'hésitez pas à contacter votre représentante CFE CGC, Sylvie SEGRETO



**Sylvie  
SEGRETO**

[Retour au sommaire](#)



## Outil de positionnement salarial

[\(retour au sommaire\)](#)

Vous trouverez en PJ un outil que nous vous avons créé pour déterminer votre positionnement salarial.

Munissez-vous de votre job code et de votre salaire brut annuel (hors primes)

Pour rappel, cela s'obtient dans Workday .

Cliquez sur votre nom en haut à droite de l'écran d'accueil, puis sur «view profile»

L'onglet «job» vous donnera votre job code

L'onglet «compensation» votre salaire annuel

En les rentrant tous les deux dans l'outil, vous obtiendrez :

Votre Paygrade , les Min, Max et Midpoint de votre boîte, votre Percentile et votre Comparatio ..ainsi que les Moyenne et Médiane des salaires des employés ayant le même paygrade que vous..

Il est à jour des nouvelles matrices fournies par la direction lors des NAO de fin Fy16 .

Pour toute question complémentaire, n'hésitez pas à contacter votre représentant CFE CGC, Fawzi DRAIDI



**Fawzi  
DRAIDI**

[\(retour au sommaire\)](#)

