

5 Avril 2016

Dans ce **Digest** :



- 1) [Le 22 Mars: 1 CE, 2 Parties](#)
- 2) [Coffee talk avec Dion à Boulogne](#)
- 3) [Dion dans Fortune magazine](#)
- 4) [CE : Quelques mois pour adapter nos œuvres sociales](#)
- 5) [Des News de HPE](#)



Le 22 Mars: 1 CE, 2 Parties

Pendant qu'ils réorganisent , nous on s'organise...
Et des nouvelles de la déclinaison du WFR en France

[Voir l'article détaillé ici](#)



Coffee Talk avec Dion à Boulogne

Nous avons eu la visite de notre CEO Dion Weisler ce jeudi 31 Mars sur le site de Boulogne. Pas un seul grain de sable dans l'organisation ni dans son déroulement malgré un pavé quelque peu chargé à Paris. Tous les employés n'ont pas pu y assister et nous vous partageons ici les principaux messages délivrés par nos Exécutives avec notre première analyse.

[Pour en savoir plus](#)



Dion dans Fortune magazine

Un interview de Dion dans le magazine Fortune, nous donne quelques pistes sur des prochaines adaptations et orientations de nos structures HP.

[Notre analyse ici](#)



CE : Quelques mois de réflexion pour adapter nos œuvres sociales

Suite à la mise en place de l'instance de notre CE HP France ce mois de mars, les discussions ont démarré avec les 2 CE HPEF et HPECCF pour harmoniser et optimiser les activités des œuvres sociales culturelles et sportives dans le futur et satisfaire au maximum les salariés de HP France et leur famille.

[Notre éclairage](#)



Des nouvelles de vos collègues de Hewlett Packard Entreprise

Pour ceux qui sont intéressés, vous pouvez consulter les dernières publications de la CFE-CGC HP Entreprise concernant de nombreux dossiers ouverts simultanément : Projet OTS, GPEC OUT, dossier Butterfly (Solution Innovation Center) etc...

[Suivez ce lien pour lire leurs news](#)



L'organisation syndicale N°1 chez HP France



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



Le 22 Mars : 1 CE, 2 Parties

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

Un seul meeting (dense, intense) mais 2 ambiances, 2 ressentis et 2 parties distinctes

- 1) Tout d'abord au sein d'une équipe de nouveaux élus: Bon esprit de coopération et d'écoute, préparation, même désir de participer et d'avancer de concert vers un nouveau CE, au service des salariés, même souci de mettre en place très rapidement les instances et les choix nécessaires à son démarrage.

Tous les élus ont ainsi voté à l'unanimité :

- ✓ Organisation de l'appel à candidatures pour les commissions obligatoires
- ✓ Élections des représentants au conseil de surveillance de notre épargne salariale : Clémence Roche et Yves Béthier
- ✓ Désignation des membres de la commission économique : Philippe Danjoux (président), Annie Coitou, Uta Ihle, Agnès Orlhac-Jacquet et Eric Janin
- ✓ Mise en place de la commission de suivi des plans de commissionnement : Deux élus pour l'instant : J.Maurice Conan et Valérie Nogues ; reste un appel à candidature pour 4 autres membres non élus
- ✓ Nomination de nos membres pour la gestion du FIS (Fonds d'Intervention Social de la Mercer) : Sylvie Segreto et Patrick Cohen
- ✓ Organisation du versement de la subvention œuvres sociales de Mars aux 2 CE de HPE
- ✓ Décision sur le choix de la banque du CE : Crédit Mutuel
- ✓ Décision sur le contrat d'assurance : Macif
- ✓ Process d'engagement des dépenses avec les niveaux de délégation
- ✓ Avis favorable au transfert collectif des avoirs PEG/PERCO selon le processus défini lors du projet de scission

- 2) Ensuite, cette même équipe, confrontée à des informations en vue de consultation, montre qu'elle ne sera pas qu'une simple chambre d'enregistrement.

Avant tout, sur une demande appuyée de vos élus, l'information tombe officiellement : « **Il n'y aura pas de plan social en France en FY16** ». Cela a le mérite d'être clair. Mais ne soyons pas naïfs.

Il faudra bien, que, sous une forme ou une autre, la France participe à l'effort global. Même si, au moment du split, les fonctions globales (IT, HR, Finances, Mktg ..) ont été dimensionnées au plus juste chez nous, il sera difficile d'y échapper complètement.

Restons donc vigilants. Toute méthode qui, hors plan social, permettrait de faire partir ou « licencier » des personnes « au fil de l'eau » sera étudié à la loupe par vos élus et ce pour deux raisons essentielles :

Il est très important d'obtenir un processus qui va garantir aux salariés un traitement égalitaire. Sans PSE, chaque cas peut être traité individuellement par la direction (sur le fond comme sur la forme). C'est un risque pour les salariés, et aucune équité ne peut être garantie.

De plus, la loi oblige l'employeur à un PSE s'il y a plus de 10 suppressions de postes sur 30 jours ou 18 sur l'année. Il conviendra donc de demander des éclaircissements sur les objectifs et méthodes lors du prochain CE.

Ensuite, évoquons les premières présentations business :

- ❖ EMR: On rationalise le portefeuille de fournisseurs (logique-RAS) et on en profite pour supprimer 3 postes liés à la gestion du fournisseur disparu ; on se prive donc une nouvelle fois de l'opportunité de les remplacer par trois nouveaux postes à valeur ajoutée dont les missions et projets affectés pourraient être d'engranger à nouveau des gains d'efficacité et de productivité.
- ❖ Supply Chain: On globalise : Les fonctions deviennent WW. On rationalise donc. L'économie d'échelle est sensée... comme le sera dans quelques années la recherche de l'amélioration du service client quand on décidera de régionaliser à nouveau ; comme le seront les gains d'efficacité quand on décidera de re-re globaliser .. etc.. etc... : Résultat des courses pour cette itération actuelle : - 7 postes (ceux de EMR étant compris)
- ❖ Mid-Market : Une réorganisation déjà bien entamée qu'on nous présente comme un projet.. « Le Bonneteau du sédentaire » : Tu l'as vu mon télévendeur... Tu ne le vois plus ! On supprime 4 postes. 3 partent à Barcelone sous un pseudo rationnel de proximité avec le call center et un poste de commercial est créé en plus sur Paris. Résultat net : - 3 postes en France.

Et pour gérer chacune de ces premières réorganisations et leur impact humain, il nous est annoncé (sic) que : « les ajustements d'effectif se feraient au fil des départs qui ne seront pas remplacés dans l'organisation » ...

Sans cependant nous fournir de calendrier précis, ni même détailler les règles et moyens prévus.

Cette technique du « Salami » qui consiste à découper en petits morceaux, ne doit pas nous faire oublier notre devoir de vision et de traitement global et dans le temps, de toutes ces réorganisations et adaptations en cours et à venir....

Les discussions ont été vives et nous avons demandé l'application des dispositifs GPEC IN pour la gestion de tous ces redéploiements internes.

Les propositions de la direction n'étant pas acceptables en l'état et les informations incomplètes, nous avons donc voté à l'unanimité des élus, une motion demandant un complément d'information et l'application des dispositifs GPEC.

Ces réorganisations Supply Chain, EMR et Hub Commerciaux Mid Market sont donc en suspens et seront revues lors du prochain CE le 21 Avril aux Ulis.

Cependant, et pour ne pas bloquer des activités et perdre des opportunités, les élus ont autorisé, à titre exceptionnel, 6 mobilités fonctionnelles au sein de la Supply Chain.

À suivre...

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



Coffee Talk avec Dion

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

Ce Jeudi 31 Mars 2016, Nous avons eu l'honneur d'assister à un coffee talk à Boulogne, animé par Pascale Dumas, en présence de notre CEO Dion Weisler, Nick Lazaridis notre VPR EMEA, Kim M. Rivera notre nouvelle représentante Légal qui supporte également le staff dans les négo stratégiques et Jon Flaxman notre «vétérane HP» ancien financier, responsable de la stratégie et transformation.

Il faut tout d'abord remercier les organisateurs pour cet évènement à Boulogne. Il n'est pas facile d'organiser et satisfaire toutes les contraintes liées à ce type d'évènement ni aux besoins de ces Exécutives. Bravo !

Un coffee talk sous le signe du PC. Pas du Personal Computing mais plutôt du Politiquement Correct.

Un « coffee talk » d'une heure, pas une minute de plus ou de moins, qui a consisté à énoncer des généralités, à partager une fois de plus les messages de la corp, et à ne pas aborder les sujets qui pourraient incommoder.

Un show à l'américaine très bien préparé par l'équipe Française. Pas de slide ou vidéo mais une discussion qui se voulait franche et ouverte et qui n'a laissé place en réalité à aucune interactivité, toutes les questions étaient préparées et les personnes identifiées à l'avance pour les réciter dans un ordre bien défini.

En fin de séance, Pascale a promis de revenir vers nous avec des réponses à certaines questions « préparées » que l'on n'a pas eu le temps d'aborder comme celles sur les services et les incubations de nouveaux projets et produits.

Concernant les réorganisations: Pas de référence aux problématiques et réorganisations locales, comme celle de la Supply Chain ou de la structure du Marketing, mais des généralités : Il n'y a pas d'organisation parfaite ; nous continuerons comme nous l'avons toujours fait, d'optimiser chaque organisation en considérant les interactions et recouvrement entre les organisations. Etc ...

Sur les réductions de coûts ou les annonces de réduction d'effectifs faites dans la presse: Là aussi, des circonvolutions pour ne pas aborder les sujets qui pourraient heurter.

Dion, rappelle que l'on doit continuer à délivrer et que le Board maintenant 100% focalisé sur le Printer et le Computing, prendra les décisions en fonction de leurs priorités afin que l'on soit encore plus efficace...

Dion rappelle que nous venons de réduire de 55 à 50 milliards de \$ notre Chiffre d'affaire et que son objectif est de revenir à 55 milliards, le tout dans le marché que l'on adresse aujourd'hui, en décroissance ou stable.

Pour cela il veut :

- Continuer de prendre des parts de marché à nos concurrents en s'appuyant sur nos forces de ventes actuelles
- S'appuyer sur de nouvelles sources de croissance dans les 3 axes suivants :
 - 1) A3 printing
 - 2) Graphics
 - 3) Commercial Mobility avec comme exemple la sortie du nouveau Elite X3

Dion met aussi l'accent sur l'investissement d'HP dans le Printing 3D qui devrait révolutionner les modes de fonctionnement dans le futur avec une production et un manufacturing plus proche des clients.

Il oublie dans sa vision du futur de citer les objets connectés, la transformation digitale, les nouveaux Devices intelligents et 3D, les applications SW associées et les services.

Nous avons raté les smartphones et les tablettes, essayons de ne pas rater cette nouvelle révolution digitale!

Nous avons eu droit ensuite au traditionnel jeu des poupées Russes avec un ancien notebook contenant lui-même un notebook plus récent, contenant lui-même un nouveau Notebook, contenant lui-même un futur notebook (SPECTRE), qui se veut être le plus fin du Marché. Même Apple ne fait pas plus fin !

Attention toutefois à ce type d'argument réducteur, qui a ses limites s'il n'est pas accompagné de réelles valeurs ajoutées. Bien que ce type de produit peut aider à redorer l'image d'HP, l'innovation ne se limite pas à l'épaisseur d'un PC. On a connu par exemple dans un passé récent l'annonce d'un AIO (PC Tout En Un) le plus fin du marché qui n'avait malheureusement rien d'un premium et qui a fait un véritable flop car dépassé par des concurrents répondants mieux aux besoins des clients.

Les produits pour le Commercial ressemble de plus en plus aux produits pour le grand public (Consumer). Est-ce l'annonce du regroupement entre les produits du Commercial et du Consumer ? faut-il prévoir une fusion de certaines organisations et équipes à court terme ? Malheureusement nous n'avons pas pu en débattre.

Enfin, Dion dit ne pas craindre la concurrence de Microsoft avec ses «Surfaces» et autres produits. Il pense que nous bénéficions au contraire des investissements de MS, avec la venue de son OS pour contrer ceux de Google (Android) et d'Apple (IOS) mais aussi de la création de nouvelles catégories de produits. Il pense que nous créons dans chacune de ces nouvelles catégories, des meilleurs produits que MS et nos concurrents.

Il souligne que notre portfolio dans les 3 prochaines années sera complètement différent de l'actuel et qu'il est donc indispensable d'innover et de se transformer.

Mais aucune précision sur les moyens mis en œuvre pour l'innovation au niveau Corp et en France.

Gageons que la nouvelle équipe GREAT (Grenoble Active Team) nous partagera rapidement les nouvelles actions et projets que l'on pourra démarrer en France pour redynamiser nos sites et participer activement à la transformation de notre compagnie. Si notre entreprise est aussi flexible et agile que nos interlocuteurs le disent, Jon F. devrait alors pouvoir approuver rapidement si ce n'est lors de sa prochaine visite le mois prochain des investissements porteurs pour notre futur.

Ce show s'est terminé sur une dernière question concernant la politique des jeunes ? Une question qui tient à cœur à notre PDG France.

Malheureusement, Nick L. nous a affublé d'une réponse laconique qui ne prend pas en compte toute l'importance et la dimension de cette problématique.

Non, il ne suffit pas d'avoir des produits « Cool » pour attirer de nouveaux et jeunes talents chez HP !

C'est un enjeu important à plusieurs égards. Nous le savons tous, Il est indispensable de réduire notre pyramide des âges. Mais il est aussi crucial pour la croissance du business, de répondre à la transformation digitale en cours chez nos clients et par conséquent d'embaucher des Générations Y et bientôt Z. Il est temps que nos Décideurs et Managers «expérimentés» mettent en place un environnement bien plus attractif et favorable à ces nouvelles générations chez HP.



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



Dion dans Fortune magazine

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

Source <http://fortune.com/2016/03/08/hp-ceo-qa-3d-printing-layoffs/>

Dans une interview récente donnée au magazine « Fortune », Notre CEO Dion Weisler commente 3 sujets qui démontreront l'Agilité gagnée grâce à la séparation :

- le contexte difficile du marché déclinant qui induit l'accélération des plans de licenciements dans le monde,
- le recentrage sur les pans du business qui génèrent des revenus ce qui préservera les capacités d'investissement de la compagnie dans l'innovation.
- l'entrée sur le marché du 3D printing s'adressant aux entreprises plutôt qu'aux particuliers (prototypage/production).

Cet article appelle notre vigilance sur le devenir de plusieurs organisations : Légal, Finances, Sales Operations, Customer Support and Services. Ces activités sont clairement citées comme « non génératrices » de revenus dont HP doit (devrait) se détourner et dont les économies de structure réalisées permettront la relance de la « machine » Innovation.

Ceci n'est pas vraiment une surprise pour les employés qui ont déjà reçus des alertes plus ou moins précises, mais les plans s'annoncent maintenant publiquement.

De la simple rationalisation à l'externalisation, nous nous devons de rester plus attentifs aux réorganisations qui se profilent, à l'impact sur nos conditions de travail et à la pérennité de nos emplois.

Encore une fois dans cette interview, la vision et l'innovation se résume aux promesses de l'impression 3D.

Certes les perspectives du marché aux entreprises sont alléchantes à long terme, mais nous aimerions tant être rassurés sur l'existence d'un réservoir d'idées qui démontreraient nos capacités d'innovation et le besoin impérieux de cash pour initier leur développement...

Cette stratégie claire et prometteuse qui rendrait légitimes des sacrifices, ne transparait pas (encore) dans cette interview.

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



CE : Quelques mois de réflexion pour adapter nos œuvres sociales

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

La mise en place des œuvres sociales culturelles et sportives pour un nouveau CE et de toutes les activités qui en découlent demande du temps et de la réflexion. C'est pourquoi nous avons mis en place une commission temporaire avec les élus du CE pour réfléchir et définir ensemble, sur quelles seraient les alternatives et solutions à mettre en place.

En attendant et afin que vous continuiez à bénéficier d'un Comité d'Entreprise sans discontinuité dans les prestations, nous sommes en train de mettre en place des conventions temporaires de rattachement avec les CE de HPF et de HPCCF. Ceux-ci vont donc continuer cette année 2016 à offrir les mêmes services et prestations que ceux fournis à leurs salariés Hewlett Packard Entreprise.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous après avoir partagé et digéré toutes les informations circulant entre les élus des différents CE. Nous vous proposerons un projet pour harmoniser des activités et prestations gérées directement par notre propre CE HP France et pour gérer en partenariat ou en sous-traitance avec chacun des CE de HPE des activités spécifiques et/ou locales.

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

Vos Elus CE CFE-CGC

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

CE Titulaires – Collège Cadre.



**Gil
ALLEGRE**



**Monique
RENAUD**



**Philippe
DANJOUX**



**Catherine
CHEGARAY-NOERIE**



**Fawzi
DRAIDI**



**Agnès
ORLHAC**

CE Suppléants – Collège Cadre.



**Nathalie
JACQUEMOUX**



**J. Maurice
CONAN**



**Maria-De-Fatima
MATEUS**



**Julien
ROPE**



**Andy
LE GALL**



**Sylvie
SEGRETO**



**Delphine
SIMAI**

Non Cadre (NC).

[Retour au sommaire](#)