



## LETTRÉ D'ENGAGEMENT CFTC SUR LE CPS/CPB

### Préambule :

Il existe au sein du groupe Hewlett Packard, depuis plusieurs années, un plan de « bonus » ou d'intéressement aux résultats mondiaux bénéficiant à l'ensemble des salariés du groupe satisfaisant certaines conditions appelé CPS puis CPB, ci-dessous désigné « **le Plan** ».

Le Plan est établi au seul niveau de la société mère du Groupe HP, la société Hewlett Packard Corporation qui fixe à sa seule initiative le principe mais aussi les modalités de calcul et d'attribution de l'éventuelle prime versée aux salariés du Groupe HP (ci-après « **la Prime** » quelles qu'aient pu être les versions successives CPS, CPB).

A compter de l'exercice fiscal 2001, le Plan et par là-même la Prime ont été modifiés pour devenir la Prime dite de Company Performance Bonus ("**CPB**"). Depuis lors, ayant constaté l'absence de versement de toute prime en 2001 pour la première fois depuis 1962 ainsi que des paiements partiels au cours des années postérieures, les organisations syndicales représentatives au sein de Hewlett Packard en France ainsi que des salariés ont fait connaître leur mécontentement et ont protesté.

Il existe aujourd'hui au sein des sociétés HPCCF et HPF, une pluralité de contentieux relatifs au Plan et/ou à la Prime au titre desquels les demandeurs (certaines organisations syndicales et/ou des salariés et des anciens salariés des Sociétés) réclament le paiement de rappels de salaires et des dommages et intérêts aux motifs essentiellement selon eux que la Prime constituait un usage et/ou un avantage contractuel et enfin que le paiement de la Prime était discriminatoire.

La CFTC n'a jamais pris part à ces actions considérant que les employés avaient été informés il y a 7 ans du passage du CPS au CPB, en France comme dans les autres pays. Et que le vrai problème pour les employés était à venir avec la dénonciation de l'usage CPB.

Dans ce contexte, la direction des Sociétés et les organisations syndicales se sont rapprochées afin de trouver un règlement amiable et global aux différends liés au Plan et/ou à la Prime.

La CFTC n'a pas souhaité continuer ces négociations et être associée au résultat dans la mesure où il s'agissait essentiellement de régler des actions auxquelles la CFTC n'a jamais pris part. Et parce que comme FO, la CFTC regrette le manque de transparence autour du relevé de conclusions signé dans la nuit du 15 au 16 novembre par la CFDT, la CFE-CGC et la CGT pour mettre fin aux contentieux.

La CFTC ne pouvant pas se prononcer sur un accord global et lié où ne figurent pas de manière transparente les sommes importantes qui seront versées notamment à ces trois syndicats, les modalités du versement, leur répartition et leur justification, et considérant que le problème de la fin du CPB et son remplacement par le VPB n'avait pas été une priorité de cette négociation, la CFTC a indiqué formellement le 30 novembre 2007 qu'elle ne se présentera pas à la signature de l'accord le 3 décembre 2007.

La CFTC reconnaît néanmoins qu'il est de l'intérêt de l'essentiel des salariés des Sociétés HP CCF et HPF que cet accord entre en vigueur, notamment en raison des avancées pour les employés éligibles en matière d'offres d'indemnisation par rapport aux offres unilatérales envisagées dans un premier temps par la Direction en l'absence d'accord. Et accepte donc de prendre une partie des engagements figurant dans l'accord pour le sécuriser et permettre sa mise en œuvre sans délais supplémentaires.

### **Engagement unilatéral**

Dans ce seul but, la CFTC par la présente :

– constate que l'usage relatif au Plan et/ou à la Prime a été régulièrement dénoncé en juillet 2007 avec effet à compter de l'exercice fiscal 2008.

- renonce à toute instance et action relative à la validité de l'accord annexé aux présentes et donc à ne pas s'opposer à l'entrée en vigueur de celui-ci au cas où il ne serait pas majoritaire.

- continuera\* à ne pas participer directement à des actions contentieuses relatives au Plan et/ou à la Prime et à l'existence d'un éventuel avantage contractuel lié au Plan et/ou à la Prime.

Ces engagements sont pris unilatéralement par la CFTC, libre et indépendante, sans aucune contre-partie collective ou individuelle de quelque nature que ce soit. La cause de cet engagement réside dans le seul intérêt des salariés demandant l'ouverture des guichets avec les avancées de l'accord par rapport à une mise en œuvre unilatérale. La durée de cet engagement est limitée à la durée de l'accord.

*\* à l'exception du cas des salariés transférés chez HP en 2000 par L 122-12 dont les arguments liés à une baisse de salaire en échange d'un CPS de 6% ont été précisés dans un courrier remis en main propre par la CFTC au DRH le 26 novembre 2007.*

Dûment mandaté, approuvé et signé le 3 décembre 2007 par :

DSN HP Fabrice Breton

DSC HPCCF Odile Szczyglowski

DSC HPF Jean-Paul Vouiller

DS HPCCF Guy Benoist

DS HPF Patrick Cohen

DS HPCCF Philippe Boutrel

DS HPF Anne-Sophie Deletombe

DS HPCCF Marc de Filippis

