

From: [CFTC HPE](#)
Subject: Immanquable ! Spécial Négociation GPEC ET RCC 2021
Date: lundi 15 février 2021 10:04:28
Attachments: [image012.png](#)



SPECIAL NEGOCIATION GPEC ET RCC 2021 !



GPEC salarié
gestion bilan
VAE formation
compétences
entreprise avenir
emploi évolution



Bonjour !

Depuis notre dernier Immanquable sur le sujet (Spécial GPEC du 20 janvier), les syndicats représentatifs se sont réunis à plusieurs reprises pour négocier dans chaque entreprise (HPEF et CCF) un plan 2021 de départs volontaires.

Il est temps de faire un bilan le plus complet possible de ces négociations qui concernent tout le monde, y compris celles et ceux qui ont le désir de rester !

Le verre est-il à moitié vide ou à moitié plein ? A chacun de juger : votre avis est important et compte pour l'équipe CFTC HPE, à la veille de prendre une décision importante pour chacun d'entre nous.

1/ LES CHIFFRES CLES DANS UN NOUVEAU CONTEXTE

Comme vous le savez, 38% de salariés ont été placés en emploi décroissant dans chaque entreprise. Dans d'autres pays de la région NWE, le % de postes supprimés annoncé (et souvent déjà réalisé) est généralement de l'ordre de 20%.

Au moment où nous écrivons ces lignes, les chiffres annoncés pour la GPEC Out 2021 sont :

HPE CCF

458 salariés actifs (au 1/12/2020) -> 170 salariés en emploi décroissant (38%) -> 143 salariés dont l'emploi décroissant est visé par des ouvertures de congé de mobilité dans leur sous-business et emploi GPEC (31%) -> 72 départs recherchés (16%)

Commentaires : il y a nettement plus de volontaires HPE CCF recherchés qu'en 2020 (9,5%) ou 2019 (8%).

HPEF

764 salariés actifs (au 1/12/2020) -> 286 salariés emploi décroissant (38%) -> 242 salariés dont l'emploi décroissant est visé par des ouvertures de congé de mobilité dans leur sous-business et emploi GPEC (32%) -> 99 départs recherchés (13%)

Commentaires : il y a là aussi nettement plus de volontaires HPEF recherchés qu'en 2020 (7,5%) ou 2019 (10,5%), car pour la première fois une large partie des 'sales' est concernée. Mais de façon encore plus ciblée que sur HPE CCF et avec moins de souplesse pour le volontariat...

Bien que la Direction n'ait pas l'obligation de justifier économiquement son projet de suppression de postes puisqu'il s'agit de Rupture Conventionnelle Collective (RCC), il est clair que la forte baisse des résultats d'HPE en 2020 est déterminante pour comprendre l'augmentation du chiffre de volontaires recherchés par rapport aux deux années précédentes. La reprise de la croissance ne suffit pas à remettre en cause ce 6^{ème} plan de départs consécutif.

2/ CE QUI A ÉTÉ OBTENU POUR CELLES ET CEUX QUI RESTERONT

- Prolongation de l'accord GPEC jusqu'à mi FY25 (30 avril) : soit 18 mois de plus (d'habitude nous obtenions une prolongation de 12 mois).

Dans les faits cela signifie que pour les 4 prochaines années fiscales (FY22-> FY25), le niveau des indemnités de départs est garanti dans l'hypothèse de nouveau(x) plan(s) de Rupture Conventionnelle Collective. Une sécurité très appréciable...

- Budget additionnel de Formation (150 000 Euros par société + reliquat FY20)
- Augmentation de 1000 € du plafond pour les formations individuelles à 5 000 € (7 000 € en cas de mobilité interne)
- Budget de dynamisation HPE CCF (50 000 Euros, + reliquat de près de 100 000 Euros)
- Actions de présentation des métiers HPE porteurs avec référents et témoignages une fois par mois
- Etude des organisations post départs et impacts potentiels présentés en CSE avant juin 2021

- Protection du calcul de la dotation des CSE garantie jusqu'au 31.12.2022
- Aide à la restructuration des CSE jusque fin 2022 - en cas de départs de permanent(e)s

3/ CE QUI A ÉTÉ OBTENU POUR CELLES ET CEUX QUI PARTIRONT

- Extension possible du congé de mobilité senior à 54 mois (c'était 48 mois en 2020).
- Congé de mobilité senior cadre à 55,5 ans révolus à la date de clôture du volontariat (au lieu de 56 ans en 2020). Pas de changement pour les non cadres (54 ans).
- Augmentation de l'abondement d'achats jusqu'à 12 trimestres à hauteur de 25 000 € charges comprises (au lieu de 18 500 € en 2020).
- Nouveau projet en 12ème position d'acceptation : projet de CDI ou CDD > 12 mois
- Escalade des situations problématiques AGIRRC/ARRCO
- Volonté d'avoir des candidats stables ou en croissance par le jeu de permutations avec des salariés en décroissance visés souhaitant évoluer sur des postes plus pérennes, y compris entre HPEF et CCF (comité RH hebdomadaire)

Commentaire CFTC : jusqu'à présent les congés de mobilité seniors pouvaient permettre de partir avec un projet retraite pouvant aller jusqu'à 4 ans de la date du taux plein. A condition d'investir tout ou partie de ses indemnités supra légales (= au-delà du minimum conventionnel).

C'est une nouveauté de taille : la durée maximum du congé de mobilité senior est portée à 4 ans ½ au lieu de 4 ans maximum.

Si vous avez de l'ordre de 57 ans ou plus actuellement (55 ans en cas de carrière longue) et une possibilité d'être éligible à ce plan s'il est mis en œuvre : chaque situation individuelle pour présenter un projet retraite sera à examiner de près avec nos spécialistes en plus de ceux qui seront proposés par les RH (consultant Mercer ou Agirc-Arrco...).

Spécificités HPE CCF

- Davantage de vases communicants et permutations possibles pour le volontariat des salariés en décroissance non visés (27 personnes concernées).

Commentaire CFTC : comme en 2020, c'est un des moyens choisis pour tenter de favoriser les candidatures HPE CCF.

Spécificités HPEF

- Quelques vases communicants possibles pour les salariés en décroissance et volontaires visés dans une phase 2 du volontariat (sauf la Business Unit Global Sales...)
- Suppression de la règle des 3 ans d'ancienneté pour candidater dans 2 sous-Business Unit: Segment Sales et Inside Sales (indemnités adaptées)

Commentaire CFTC : comme vous le savez, la grande nouveauté de la cartographie des emplois GPEC 2021 concerne les salariés 'Sales' HPEF qui se voient répartis dans 26 nouveaux emplois GPEC créés tout spécialement afin de permettre des départs ou les empêcher selon son emploi GPEC et son Sous-Business.

L'autre nouveauté, inédite et discutable, est de permettre à des salariés qui ont récemment passé la période d'essai de candidater dans 2 sous Business (Segment sales et Inside sales). Quel gâchis ! Là aussi l'objectif poursuivi est d'essayer de faire un maximum de départs très ciblés et le plus vite possible.

Le challenge des 2 filiales françaises, considérable, sera d'atteindre les objectifs de résultats 2021 fixés par la Corp malgré les départs qui auront lieu.

4/ SIGNATURE DES PROJETS D'ACCORDS ?

Les projets d'accord sont actuellement en relecture avec le conseil juridique des syndicats représentatifs.

La signature de la CFTC est indispensable : c'est la première étape avant l'information des 2 CSE, l'homologation de la DIRECCTE puis l'ouverture du volontariat et la mise en place des mesures GPEC IN.

Nous sommes conscients de la responsabilité qui nous est confiée et notre décision se prendra avec l'avis de :

- notre conseil juridique
- nos 4 négociateurs (2 par société : Anne-Sophie Deletombe et Frédéric Goupil pour HPEF, Françoise Montfollet et Corinne Herter pour HPE CCF),
- notre groupe étendu de préparation à la négociation,
- nos adhérents,
- nos abonnés à nos communications Immanquables,
- les pré-abonnés au simulateur 2021.

Chacun a son mot à dire et tout le monde sera écouté !

Ce que l'on peut dire à ce stade, c'est que nous avons négocié de façon extrêmement rigoureuse et de façon coordonnée entre les deux sociétés.

Nos demandes et propositions ont permis des avancées significatives n'existant pas l'an dernier, aussi bien pour celles et ceux qui resteront que pour celles et ceux qui partiront.

Mais toutes les demandes n'ont pas connu le même sort. En particulier l'engagement d'embauches de remplacement, un des principaux points demandés en raison du chiffre élevé de départs souhaités, n'a pu être obtenu en raison du contexte économique et du blocage de la Corporation. Les départs ne seraient donc vraisemblablement pas remplacés, en tout cas en 2021.

Sur HPE CCF en particulier, l'effectif continue de fondre malgré de timides embauches en 2020. La seule consolation étant l'intégration de 7 salariés Silver Peak ce mois-ci.

5/ LE CALENDRIER PREVISIONNEL

HPEF

- Signature de l'accord RCC le 22 février
- Information du CSE le 24 février
- Homologation de la DIRECCTE 92
- 2 vagues de volontariat ouvrant le 18 mars (pré-volontariat le 1^{er} mars) jusqu'au 25 mars puis une seconde du 19 avril au 4 juin 18h.
- Décisions acceptations et refus : présentés en commissions le 30 mars (pour la vague 1 avec départs fin avril ou sur exception fin juillet) puis le 10 juin (pour la vague 2 avec départs fin juillet et sur exception fin octobre).

HPE CCF

- Signature de l'accord RCC le 23 février
- Information du CSE les 24-25 février
- Homologation de la DIRECCTE 92
- Une seule période de volontariat ouvrant le 19 avril jusqu'au 4 juin 18h
- Décisions acceptations et refus : présentés en commission le 10 juin (départs : fin juillet et sur exception fin octobre)

6/ DES CONSEILS ? DES QUESTIONS ?

Ne restez pas isolé quand il est question de votre employabilité ou d'un éventuel projet de départ : il vous faut les bonnes informations et les meilleurs conseils. Et vous les trouverez dans l'équipe CFTC HPE en contactant nos négociateurs et spécialistes GPEC.

Pour les joindre, rien de plus facile :

cftchp@hpe.com ou sujet Blog : **GPEC 2021 Vos questions, nos réponses !**

Notre célèbre simulateur d'indemnités et de congé de mobilité est très complet. Il n'attend plus que les toutes dernières données 2021 qui seront issues des derniers arbitrages cette semaine.

Abonnez-vous à cet outil fiable et exclusif (copyright) en écrivant à **cftchp@hpe.com** au cas où un accord serait trouvé dans votre entreprise d'ici quelques jours.

Et pour prendre les bonnes décisions et bénéficier de nos téléconférences régulières sur l'actualité sociale et la GPEC : **[Je me renseigne sur l'adhésion CFTC !](#)**

L'équipe CFTC HPE est 100% à votre service !



**VOUS VOUS SENTEZ ISOLE.E CHEZ HPE ?
REJOIGNEZ-NOUS !**

Blog : cftchp.blogspot.com
Dossiers pratiques : cftchpe.fr
Renseignement adhésion : cftchp@hpe.com

Un syndicat fiable, le plus grand réseau social HPE, plein de services... : [Je me renseigne sur l'adhésion CFTC](#)

[S'abonner aux communications pratiques de la CFTC HPE](#)

(Immanquables et Dossiers Pratiques)

Accéder à nos dossiers : <https://www.cftchpe.fr>

Si fichiers protégés : hpei (password)

Certains dossiers encore plus confidentiels nécessitent une adhésion CFTC donnant droit à des identifiants personnels et un espace réservé aux adhérents sur notre site

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