

Immanquable NAO 2024 #4 : Un Bilan Objectif !

CFTC HPE <cftchp@hpe.com>

20 octobre 2023 à 14:08



Spécialement pour les abonnés aux communications de l'équipe CFTC HPE

NAO 2024



Bonjour !

Dans cette 4^{ème} communication Immanquable de l'équipe CFTC HPE sur les NAO, il est temps de dresser avec vous un constat beaucoup plus complet, la situation ayant évolué depuis notre dernier envoi sur 2 points particulièrement : le budget des augmentations et l'épargne salariale.

Voici ce qui a été obtenu, à vous de juger !

- **Budget minimum d'augmentations individuelles : + 2,80 % de la masse salariale** (comme l'an dernier)

Commentaire CFTC : finalement identique à l'an dernier, l'enveloppe qui sera chargée dans les systèmes ne compensera donc pas le retard déjà pris sur l'inflation. Certains salariés se rattraperont avec des augmentations 'off cycle' en cours d'année ou des attributions gratuites d'actions (RSU) mais cela ne concernera qu'une minorité. D'autres se consoleront peut-être avec les avantages sociaux que la direction cherche à mettre en avant dans ses argumentaires pour expliquer sa politique salariale globale...

A noter : une promesse renouvelée de porter une attention particulière aux niveaux de salaires annuels inférieurs à 48 000 Euros bruts, aux salariés récemment embauchés et aux salariés non augmentés depuis plus de trois ans.

- **Budget destiné aux augmentations légales et conventionnelles : + 0,20% de la masse salariale (+ 0,18% pour l'égalité professionnelle).** Comme l'an dernier.

Commentaire CFTC : l'enveloppe pour le budget égalité professionnelle (qui a doublé il y a 2 ans) reste à un certain niveau mais ne suffira pas pour compenser tous les écarts constatés par l'expert du CSE. La renégociation de l'accord égalité professionnelle qui aura lieu début 2024 et un changement possible d'indicateur gouvernemental seront des opportunités de faire mieux pour la CFTC.

- **Epargne Salariale FY24 : 800€ bruts** par salarié (600 Euros en FY23)

Commentaire CFTC : Bien que très en dessous des revendications et d'un très lointain historique à plus de 2000 Euros, ces 200 Euros en plus sont les bienvenus (+33%). D'autant qu'ils s'appliqueront sans attendre la FY25 ! Et que les tranches de cotisation individuelle pour optimiser l'abondement en versant le minimum possible seront également revalorisées de façon très significative. Le début d'une hausse durable faisant oublier un plus bas d'abondement atteint à 200 Euros et la longue stagnation à 600 Euros ?

Pour FY24, il y aura donc un mois de retard. Si vous êtes concerné, il faudra patienter tant que vous n'avez pas reçu les messages d'HPE et de Natixis concernant l'abondement annuel de 800 Euros et le transfert de CET sur le PERCOL pour profiter d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'une exonération partielle des charges sociales. Le message annuel (reporté à novembre) vous donnera le feu vert pour réaliser ces opérations et obtenir le versement du nouvel abondement à partir de décembre. Il y aura évidemment un rattrapage pour le montant non versé de novembre.

- **Réévaluations des boites salariales : hausse de toutes les boites d'environ 5%** (entre +4,17% et +5,15% pour les boites Mainstream et entre +4,91% et +5,08% pour les boites Sales)

Commentaire CFTC : cette hausse générale est inédite mais c'est aussi la preuve d'un problème de comparaison des salaires HPE avec le marché. Une réévaluation améliore la place du salarié dans sa boite salariale M (Mainstream) ou S (Sales). Donc tous les salariés actifs seront un peu mieux positionnés dans leur boite HPE (le grade) mais du coup cela n'aura globalement aucun effet sur les augmentations individuelles. Sauf éventuellement si vous baissez d'un percentile*. En fait c'est le passage au grade supérieur qui a le résultat le plus significatif sur une perspective d'augmentation de salaire au mérite (le salarié baisse mécaniquement de percentile).

* **C'est quoi un percentile ?** Quand vous divisez une boite salariale en 5, cela fait 5 percentiles de 20% positionnés entre le minimum et le maximum de la boite. Sachant que le salarié peut aussi être en dessous ou au-dessus de sa boite. Les augmentations en haut de boite sont plus que rares...**Pour notre tout nouvel outil percentile 2024 afin de connaitre votre positionnement, voir plus bas !**

- **Changements de grade de quelques jobcodes** : seulement 1 salarié Mainstream et 1 salarié sales passeront au grade supérieur. Par contre 9 salariés Mainstream vont subir une baisse de grade M...

Commentaire CFTC : les baisses de grade sont inacceptables par principe. Et le nombre de hausses de grade est dérisoire par rapport à d'autres années.

- **Télétravail** : un avenant à l'accord est prévu, accordant **4 jours de Télétravail pour les apprentis et 15 jours pour les CDD**

Commentaire CFTC : cette proposition RH, soutenue par la CFTC, était très attendue par les personnes concernées.

- **Reconduction des mesures annuelles** : budgets de cohésion agences et centres d'affaires, procédure d'ajustement des minima conventionnels, retours absence maladie, gestion de carrière, passages cadre, objectifs des salariés à temps partiel, repas de Noël ...

Commentaire CFTC : vous pouvez compter sur la CFTC pour obtenir chaque année la reconduction de cet ensemble de mesures. Par contre en ce qui concerne les minima conventionnels des nouveaux coefficients 2024 de la Convention Collective de la Métallurgie, sauf en cas de promotion les réajustements nécessaires ne se feront qu'en 2025. Le temps que le nouveau référentiel avec les nouveaux coefficients se mette en place. Impossible de dire pour l'instant quels salariés seraient concernés puisque tout dépend du coefficient qui sera communiqué individuellement la semaine du 13 novembre (pour mémoire vous aurez ensuite un mois pour demander des explications aux RH avec l'aide si besoin de nos spécialistes)

A noter : les congés aidants familiaux sont désormais dans le nouvel accord temps de travail. Aider les aidants est dans l'ADN CFTC. Si vous êtes dans une situation difficile d'aide à un parent âgé ou à un enfant, contactez-nous en répondant à ce message pour connaître les dispositifs d'aide !

- **Points divers :**

- Réflexion 2024 sur la gestion des fins de carrière
- Réflexion forfait mobilité durable
- Réflexion forfait installation borne électrique à domicile
- Handicap (la nouvelle politique devra passer en CSE) : plafond de dépense des lignes de service HPE pour un salarié RQTH nécessitant une adaptation sur site ou à domicile de 2000 Euros
- Communication RH sur l'importance pour le salarié de mettre sur Workday ses diplômes et certifications
- Formation managers risques légaux et prévention primaire (mais non obligatoire)
- Le manager doit justifier auprès du salarié le non versement d'un VPB/PFR

EN CONCLUSION...

Pour la CFTC HPE, même si le travail réalisé par les RH peut être souligné et a permis à plusieurs points d'évoluer dans un meilleur sens, le compte n'y est globalement pas en raison de l'inflation non rattrapée, de baisses de grade inacceptables par principe et des refus essuyés sur notre ensemble varié de revendications.

Plusieurs n'ont d'ailleurs même pas été évoquées dans les présentations de la direction :

Salaires	Nouvelle Convention de la Métallurgie	Tickets Restaurant
Prime de partage de la valeur	Emploi	Restaurant d'entreprise
Epargne Salariale	Promotions	Frais de déplacements
Plans de commissionnement	Formations	Congés Spéciaux
Télétravail	Développement durable	Congés de mobilité
Politique voiture	Salariés aidants	Évènements de motivation
Egalité professionnelle	Retour des absences maladie	Article 83 - ex Digital
Support IT de proximité	Handicap, invalidité, temps partiel thérapeutique...	Médaille du travail
Charge de travail		Téléphone professionnel

Considérant que les négociations ne peuvent pas être considérées comme terminées, comme l'an dernier la CFTC HPE ne sera pas dans une logique de signature du PV de désaccord.

Ces mesures s'appliqueront donc de façon unilatérale dès le mois prochain.

Le nouveau simulateur CFTC HPE de positionnement 2024 dans sa boîte salariale M ou S (percentile) est désormais disponible !

Destiné exclusivement aux salariés actifs HPE, il s'obtient sur demande à cftchp@hpe.com

L'équipe CFTC HPE vous donne la parole : rendez-vous dans le sujet du Blog **NAO 2024** ou répondez directement à cet Immanquable

La CFTC HPE est à votre service !

OUVERTS EN PERMANENCE

LE BLOG !

<https://cftchp.blogspot.com>

Pour échanger et obtenir rapidement des réponses à toutes vos questions d'actualité

LE SITE INTERNET

<https://www.cftchpe.fr>

Pour consulter nos communications Immanquables et tous nos dossiers pratiques !

Si fichiers protégés, le mot de passe est hpei

Les fichiers ultra protégés sont accessibles exclusivement
aux adhérents CFTC HPE à jour de cotisation

DE L'INTERET D'ADHERER !

Lire nos communications Immanquables, c'est bien, adhérer c'est encore mieux !

Vos informations, votre soutien, vos adhésions et vos votes sont indispensables pour maintenir une intensité dans la qualité de l'information et la défense de vos droits.

Consultez les témoignages !

Redonnez du sens à votre vie au travail !

Je me renseigne sur l'adhésion CFTC HPE !



Pouvoir s'opposer
toujours proposer

ELECTION DU CSE : e-Votez CFTC !



Les 3 enjeux : participation, représentativité, fonctionnement du CSE



- Gestion des activités sociales, culturelles et sportives
- Surveillance économique et sociale
- Santé et sécurité au travail
- Représentation et assistance au quotidien des salariés

Vote électronique :

lundi 20 novembre à partir de 9h , mardi 21 novembre, mercredi 22 novembre matin

**TOUSUNIQUES,
TOUSUNIS!**



cftchp.blogspot.com (Blog) www.cftchpe.fr (intranet/extranet) [Linkedin](#) [Youtube](#)

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