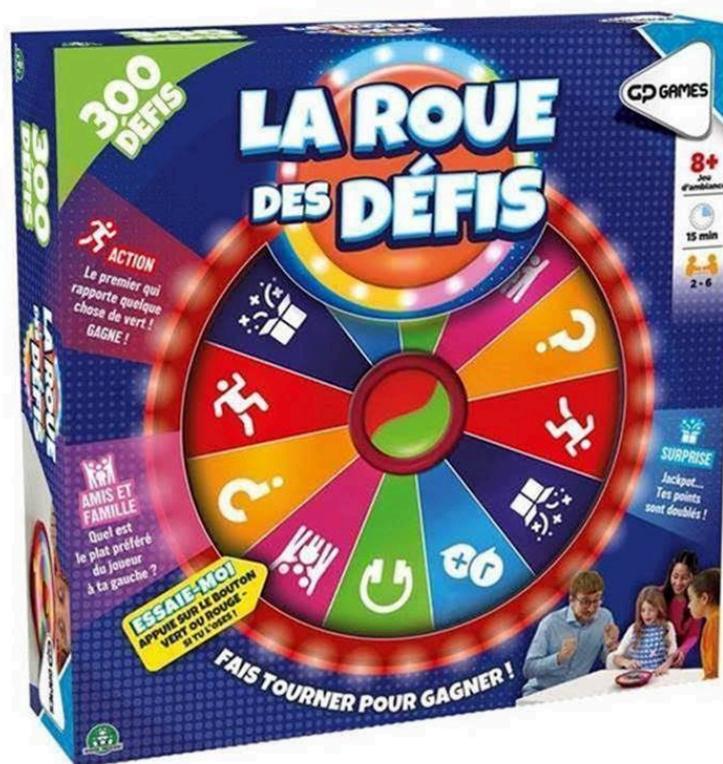




Spécialement pour les abonnés aux communications de l'équipe CFTC HPE

L'ACTUALITE SOCIALE DU MOMENT !



EDITO

Bonjour !

A l'approche de l'annonce des résultats Q2 et des perspectives pour le reste de l'année fiscale sous la menace des errements de l'administration Trump et des pressions du fonds vautour Elliott Management sur l'entreprise et son CEO, il est temps de faire un point sur l'actualité sociale HPE.

Avec près de 20 défis recensés dont une négociation GPEC/GEPP qui a duré 6 mois, vos représentants ne chôment pas ! Découvrez en un coup d'œil avec les spécialistes de l'équipe CFTC HPE ce qui se passe actuellement.

Bonne lecture !

LES DERNIERES INFOS !

Un avenant à l'accord GPEC* de 2018 : après 6 longs mois de négociation et un énorme travail de l'intersyndicale aidée de son expert, les négociateurs CFTC HPE aidés d'un groupe étendu et leur avocat ont abouti à un avis unanime en faveur des nouvelles dispositions GEPP** pour la filiale. Voici pourquoi :

Le constat !

- ✓ **L'accord GPEC de 2018 expire fin FY26** et le remplacer sans attendre sur la même durée par son nouveau dispositif légal, **la GEPP**, a fait l'objet de nombreuses réunions de négociation : <https://aoriarh.fr/gpec/de-la-gpec-a-la-gepp-evolution-legale-et-difference>
- ✓ **Le volet GPEC Out ne s'applique plus depuis 3 ans** (dernier plan de départ collectif volontaire en 2022). Conséquences : des départs individuels sauvages sous forme de RCI ou licenciements (souhaités ou forcés) ou même des démissions et départs en retraite sans pouvoir bénéficier des avantages d'un plan collectif. La GEPP Out s'appuie sur des dispositifs différents et nouveaux rendant possibles des départs collectifs correctement indemnisés dans la limite de 50 par année fiscale.
- ✓ **Le volet GPEC In a déçu** (mobilité, embauches, budgets de formations additionnelles sous utilisés car réservés à une minorité)

L'avenant GEPP

- ✓ **Les demandes que nous jugeons les plus importantes**, formulées par l'intersyndicale tout au long des 6 mois de négociation, ont été en partie satisfaites dans les 70 pages de texte. Verre à moitié plein ou à moitié vide ? A chacun son avis comme pour chaque négociation qui se termine.
- ✓ **Des embauches en CDI sont prévues** (passés 15 départs en FY25 puis FY26, les départs supplémentaires seront compensés par des embauches un pour un, le plafond possible de départs étant limité à 50 par année fiscale).
- ✓ **L'enjeu est de protéger un peu mieux les salariés** : l'opportunité GEPP permet selon nous d'éviter de fragiliser davantage l'avenir de la filiale française vis-à-vis de la Corporation tout en préservant l'avenir des prochaines négociations sociales.

La responsabilité

- ✓ **L'avis des négociateurs CFTC HPE assistés d'un groupe étendu est le même que notre avocat qui écrit** : « *J'ai parcouru le projet sans relever de dispositifs ou clauses à risque. Le niveau d'indemnités reste élevé. Cela a l'air bien ficelé et plutôt protecteur* »
- ✓ **Les accords que nous négocions ont comme objectif en cas de signature de nous protéger des revirements de la Corporation** et de maintenir, faire progresser ou limiter la baisse de nos acquis sociaux tout en conservant des accords qui sont des références dans notre secteur d'activité.
- ✓ **Nous avons respecté jusqu'au bout le travail collectif de l'intersyndicale** qui permet de compléter utilement points de vue, tactiques de négociation et pilotage de l'expert. Et nous sommes passés en toute transparence dans le dernier mois de réunions de *'pas question de signer'* à *'la question se pose'* en raison des avancées appréciables obtenues les deux derniers mois.

La reconnaissance

- ✓ Même si certains arrivent avec passion à une conclusion différente et exagérée sur le bien-fondé de cet avenant, nous tenons à préciser que nous respectons et apprécions à sa juste valeur les membres de l'intersyndicale qui ont remarquablement travaillé avec l'expert afin d'aboutir à ce résultat. Les RH ainsi que Compensation & Benefits ont également fourni énormément d'efforts (3 réunions de relecture !). Et aussi qu'exagérer, critiquer ou dénigrer ceux qui ont un avis différent ne correspond pas à notre état d'esprit et à nos valeurs, surtout dans la période de tension actuelle où le moindre sujet d'actualité sociale s'enflamme vite et prend des proportions démesurées par rapport à la réalité.

A noter !

- ✓ Nous ferons un bilan après la première année de mise en œuvre de l'avenant. Selon les retours des salariés et le constat de la commission de suivi de l'accord, la prolongation éventuelle au-delà de FY26 pourra alors être envisagée, ou pas.
- ✓ Pour bénéficier des dispositions qui pourraient vous intéresser à titre personnel nous ne pouvons que vous conseiller de participer à nos téléconférences adhérents sur la GEPP prévues début juin. Renseignements auprès de cftchp@hpe.com
- ✓ Un nouveau sujet sur le Blog permet d'échanger avec nos spécialistes GPEC/GEPP : **Du neuf avec la GEPP !**

* GPEC : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. ** GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

15 autres grands défis et chantiers sociaux du moment :

- **La réorganisation des 3 BU delivery au 1/7/25 en 4 regions** : Asia Pacific & India, North America, Japan, EMEA & LATAM !!!
- **L'acquisition de Juniper** Date du procès US : 9 juillet. Pas de décision attendue avant fin FY25 mais cela peut quand même bouger avant.
- **Le nouveau bonus PFR mainstream** Aucune slide d'Antonio sur Q1....
- **Les orientations stratégiques FY25 jusque FY28** L'ambition à +/- 2 Milliards du PDG pour la filiale.
- **L'évaluation de la performance 2025** 2 Snapshots/MSP, retour des notations avec 'recommandations' Corp en cas de bonus PFR.
- **L'égalité professionnelle** Quels rattrapages rétroactifs en juin suite au doublement du budget NAO correspondant ?
- **La politique voiture** : péages automatiques, retard de renouvellement, nouveau configurateur, **nouvel AVN** pouvant monter pour les véhicules thermiques à 67% au lieu de 40% du coût global (pour les véhicules mis à disposition depuis le 1^{er} février). Consultez le Blog sujet **Politique voiture**
- **Le Budget du CSE (Fonctionnement et Œuvres Sociales)**
- **Le litige avec DXC concernant le foyer de Grenoble**. Dans l'attente d'un retour des avocats
- **Le déplacement du site historique de Grenoble fin 2026/début 2027** Pas de retard pour l'instant. **Nouveau sujet Blog !**
- **Les problèmes récurrents** Objectifs, prévention des risques, outils, IT, déplacements, IA, gestion fournisseurs...
- **Les téléchargements PC bloqués/552 messageries-sites externes de partages** Gmail, Dropbox, Wettransfer, Googledrive... Calendrier de déploiement par BU jusqu'au 4 août ! Fonctions Globales en premier, Sales en dernier.
- **Toutes les équipes en grande difficulté**
- **La suite du litige sur les rentes invalidité avec un avocat spécialisé**
- **La Directive Européenne sur la transparence des rémunérations** : mise en œuvre d'ici juin 2026 en France. Jugée positivement, ce sera la base du futur index égalité professionnelle HPE publié en mars 2027 !

Pour toute demande complémentaire d'information ou si vous estimez qu'il manque un point à cette liste, **merci de nous contacter** pour être mis en relation avec notre meilleur spécialiste sur le sujet qui vous intéresse !

LES CONGES PRATIQUES : ATTENTION AU MOIS DE MAI !

Pour ne pas perdre de congés fin mai, assurez-vous de ne pas avoir plus que 7 jours de RTT, 1 jour d'ancienneté (2 jours si 50 ans et plus), 2 jours de fractionnement, 1 jour de CP

Pour vérifier et consulter votre solde de congés au 31 mai 2025 sur eTIME, 2 possibilités :

1/ Le plus rapide (FAQ eTIME) :

' Les soldes des différents types de congés se mettent à jour au fur et à mesure des saisies et ils sont visibles dans l'onglet « mon planning » en bas d'écran dans « congés »'

Pour voir un solde futur il faudra vous positionner sur la date du 31 octobre.

2/ Le Plan B CFTC HPE :

Après connexion : Mes rapports (cliquer sur le soleil) > Ouvrir > Mes soldes de cumul et Projection (à cliquer en premier, avant 'date précise') > Date précise > En date du : 31/05/2025 > Afficher le rapport (en haut à gauche)

Wellness Friday (23 mai, 20 juin, 18 Juillet et 14 août). *Ne pas poser !*

Jour de Pont forfaits jours : 30 mai (à poser !).

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 et adhérentes CFTC HPE à jour de cotisation

<https://cftchpe.fr/dossiers-pratiques-2>

Simulateur de positionnement boites salariales HPE 2025 (sur abonnement spécial en répondant à ce message)

REJOIGNEZ LE PLUS GRAND RESEAU SOCIAL D'HPE POUR UNE MEILLEURE ANTICIPATION DE L'ACTUALITE SOCIALE !



Grenoble	Lille	Lyon	Mougins	Nantes	Puteaux	Strasbourg	France Entière
Magali CHEVALIER	Bruce CHAILLOT	Neige-Marie AMOROS	Raouf GADHI	Renaud COUVREUX	Jocelin BENTAYOU	Fabrice MUNIER	Frédéric GOUPIL
Andi DAJLANI		Cécile MONTAGNAT			Frédéric BLOCK		Jean-Paul VOUILLER
Thierry DUMONT		Catherine POINSON			Youemin BOURGEOIS		
Fabienne MILLE					Zakaridia DIALLO		
Chantal PAPIN					Sandra DISPAGNE		
Frédéric PASSERON					Ali EL HAYDERI		
Christian SCHUTZ					Marie-Christine GROSS		
Cyrille SCHULZ					Valérie INGOUF		
					Cécile MALBEC		
					Séverine MORELLEC		

Je me renseigne sur l'adhésion CFTC HPE

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



**TOUS UNIQUES,
TOUS UNIS !**

cftchp@hpe.com <https://cftchpe.fr> cftchp.blogspot.com

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