

Immanquable HPE : L'Accord GEPP !

CFTC HPE <cftchp@hpe.com>

28 mai 2025 à 07:35



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



Bonjour !

Tout le monde en parle, personne ne l'a lu. Comme le dit à juste titre un lecteur du [Blog](#) de l'Actualité Sociale HPE dans le sujet GEPP : « On aimerait quand même bien comprendre quel est cet accord dont les syndicats parlent, certains pour dire qu'il est bien, d'autres pour dire qu'il ne fallait pas le signer. On est destinataire des mails des uns et des autres, mais on ne sait toujours pas de quoi il est question, c'est un peu frustrant. »

Pour répondre à cette demande légitime sans plus attendre, vous trouverez un lien vers l'accord complet en bas de message.

Seule la lecture des passages qui vous intéressent vous garantira l'objectivité que vous recherchez et auquel vous avez droit puisqu'on ne peut pas se fier aux interprétations qui ne sont là que pour essayer d'étayer coûte que coûte la conviction d'auteurs hostiles au-delà de toute mesure à la GEPP.

A ce lecteur du Blog (post 32) qui nous a incité à publier l'accord tel quel sans attendre la communication des RH, nous avons donc répondu ceci :

« Pour l'instant vous avez deux convictions qui s'affrontent. Celle de la CFTC HPE est la même qu'en 2020 où nous étions les seuls avec l'avocat des syndicats à vouloir saisir l'opportunité RCC et arrêter les PSE. Puis après le Covid en saisissant seuls l'opportunité de mise en place d'un nouvel accord télétravail qui a multiplié par 10 le nombre d'avenants demandés et accordés... Pour nous la GEPP est une nouvelle opportunité à saisir ne pouvant qu'aider la filiale à faire face aux assauts de la Corporation. Car notre ennemi est depuis toujours la Corporation, pas les représentants RH qui sont des amortisseurs utiles lorsqu'ils mettent leur énergie à limiter les dégâts qui viennent d'en haut, ni les autres syndicats. »

Nous avons aussi précisé à un autre lecteur : « nous représentons le seul espoir des salariés bloqués depuis 2022 qui souhaitent partir volontairement dans de bonnes conditions, et le seul espoir de ceux qui resteront dans la filiale ». Et c'est parce que nous sommes conscients de cette responsabilité que nous préférons une GEPP innovante qui s'applique à une vieille GPEC qui ne s'appliquait plus depuis 3 ans (sauf à espérer prochainement un cataclysme pour la filiale).

Préserver les acquis de 6 mois de négociation a également un autre avantage : il est bien trop tôt pour enclencher une rupture du dialogue social en France et donner un prétexte à la Corporation de s'attaquer encore plus aux emplois français.

Tout est donc bien une question de conviction.

Si vous voulez partager les vôtres ou poser vos questions, rendez-vous sur [Du neuf avec la GEPP !](#)

Voici le lien vers l'accord complet pour vous faire votre propre idée : <https://cftchpe.fr/accord-gepp-2025>

LA GEPP DANS L'IMMANQUABLE DU 20 MAI

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

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 boîtes 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 !



**TOUSUNIQUES,
TOUSUNIS!**

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