



GEPP FY 25 : Bilan Objectif !

Bonjour !

Voici un bilan plus complet par rapport à notre Immanquable de rentrée du 2 septembre sur ce qu'il faut retenir de la GEPP FY25 :

1/ Un nombre important d'entretiens

Le succès de nos 2 simulateurs disponibles sur abonnement a eu comme confirmation 105 demandes de dossiers auprès des consultants : 42 avec LHH (congrés de mobilité), 63 avec AON (pré-retraite-retraite).

A noter : le dispositif de pré-retraite faisait son grand retour après 11 ans d'absence. L'intérêt était donc au rendez-vous mais uniquement 16 salariés répondaient aux critères retraite taux plein permettant d'envisager un départ avec l'un des deux dispositifs proposés.

2/ Un nombre significatif de candidatures déposées

Au final 50 actes de candidatures répondant aux critères de validation des consultants ont été formellement déposés aux RH dans les délais (28 seulement sur des emplois visés directement éligibles).

3/ Un résultat logique compte-tenu du ciblage sur les emplois/postes visés et de la difficulté à organiser des permutations

22 salariés (avant désistement possible, il y en a eu un cette semaine) ont été acceptés au départ (seulement 2 permutations) et 28 refusés donc. Parmi les acceptés : 15 congés de mobilité (7 en entrepreneuriat, 6 pour un emploi et 2 projets formation), 5 préretraites et 2 retraites.

Pour mémoire : l'accord GEPP donnait la possibilité d'organiser 50 départs mais la négociation ayant pris 6 mois au lieu des 3 mois envisagés, le seuil est redescendu à 39 départs maximum pour la FY25 faute de temps côté RH pour échanger avec les Business Units. Et le volontariat a dû s'effectuer sur juillet-août.

Bon à savoir : nous avions pronostiqué dans nos téléconférence adhérent(e)s 25 départs maximum en raison du ciblage excessif principalement.

4/ Plutôt des seniors

Là aussi un résultat qui ne surprend pas : l'âge moyen des validés est de 59 ans (23% de femmes).

5/ Une géographie un peu différente des anciens plans

Si logiquement Puteaux arrive en tête avec 13 acceptés, Mougins prend la seconde place à Grenoble (respectivement 4 et 3 acceptés), le reste étant dans les agences.

6/ Exclusif CFTC HPE : le résultat des plans de départ sur les 10 dernières années !

Sur les 7 derniers plans (aucun en 2015, 2023 et 2024), il y avait 2 à 4 fois plus de postes visés et donc nettement plus de départs. L'effectif était également plus important (50% de salariés en plus en 2018 par exemple) :

- 2022 : 85 acceptés (20 refus)
- 2021 : 112 acceptés (30 refus)
- 2020 : 89 acceptés (28 refus)
- 2019 : 88 acceptés (25 refus)
- 2018 : 166 acceptés (42 refus)
- 2017 : 89 acceptés (47 refus)
- 2016 : 137 acceptés (59 refus)

7/ GEPP IN

Obtenu dans la négociation, qu'il y ait gel des embauches ou pas, la contrepartie en fonction des départs (au-delà du seuil de 15 acceptés) est bien respectée.

Autre engagement respecté demandé par la CFTC : le programme additionnel de formation est désormais ouvert aux salariés en tendance stable et en croissance !

8/ En conclusion

Nos spécialistes ont accompagné pendant 3 mois un grand nombre de salariés pour les aider dans leurs choix.

Si vous êtes parmi les refusés, il est important de continuer à rester en contact avec l'équipe CFTC HPE pour échanger en toute confidentialité sur votre projet personnel.

Avec nos retours notamment, les RH vont faire le bilan de ce qui n'a pas été et des process qui peuvent être améliorés, aussi bien chez les consultants qui découvraient l'accord qu'en interne.

Et s'il y a un nouveau plan de départ proposé en FY26, la CFTC demandera que les RH et les Business Units veillent à éviter la période estivale et ciblent de façon beaucoup plus équitable les emplois et les postes par rapport à ce que nous avons constaté dans ce premier exercice.

En cas de besoin sur ces sujets ou n'importe quel autre, n'hésitez pas à contacter un représentant de l'équipe CFTC HPE que vous connaissez, répondre à cet Immanquable ou poster un commentaire sur [le Blog](#) (sujet [GEPP](#) notamment)

POUR MEMOIRE : LA GEPP DANS L'IMMANQUABLE DU 20 MAI 2025

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://aoniarh.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.

OUVERTS EN PERMANENCE

LE BLOG !

<https://cftchp.blogspot.com>

Pour échanger et obtenir rapidement des réponses à toutes vos questions d'actualité (GEPP, Politique Voiture, Egalité Professionnelle...)

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>

DE L'INTERET D'ADHERER !

Lire nos communications pratiques, c'est bien, adhérer c'est encore mieux ! Vos informations, votre soutien et vos adhésions sont indispensables pour maintenir une intensité dans la qualité de l'information et une défense intelligente, objective et responsable de vos droits.

C'est également votre intérêt personnel. Votre adhésion vous donne droit à un crédit d'impôt de 66%, vous bénéficierez de services supplémentaires, rejoindrez le plus grand réseau social d'HPE, anticiperez davantage et subirez moins.

Je me renseigne sur l'adhésion CFTC HPE !



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 VOILLER
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		



**TOUS UNIKES,
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