
Immanquable ! Résultat Objectif et Comparé des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

CFTC HPE <cftchp@hpe.com>



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

NAO 2026 vs NAO 2025



Bonjour !

En préambule et avant toute chose car les NAO ne sont pas le vrai sujet du moment quand il s'agit d'anticiper 2026, il est important de noter l'annonce HPE du 15 octobre d'un plan d'au moins 1 milliard de \$ d'économies structurelles d'ici à l'exercice 2028, reposant sur deux volets principaux :

- Le programme Catalyst, visant 350 millions \$ d'économies brutes grâce à la simplification des processus, à l'automatisation et à une meilleure efficacité opérationnelle ;
- Les synergies issues de l'intégration de Juniper Networks, générant au moins 600 millions \$ d'économies à travers la consolidation des fonctions, la rationalisation de la chaîne d'approvisionnement et l'optimisation des coûts de structure.

Nous nous préparons déjà avec le CSE, nos avocats et nos experts à absorber le choc annoncé afin de limiter ses effets pour les salariés de notre filiale. Car les déclinaisons par expérience (surtout avec Elliott Management et l'arrivée de l'Intelligence Artificielle dans l'équation) sont trop souvent synonymes de suppressions de postes, délocalisations et externalisations, sans oublier les classiques réorganisations de début d'année fiscale.

Pouvoir s'opposer, Toujours proposer ! Avoir à ses côtés l'équipe CFTC HPE, c'est bénéficier de l'organisation, des services et de l'expérience nécessaire du premier syndicat pour faire face aux défis qui nous attendent. Avoir des spécialistes sur chaque sujet, des conseillers prud'homaux, des formateurs en droit social et des services appréciables vous permettra de mieux anticiper votre avenir et éviter de juste subir.

Je me renseigne sur l'adhésion CFTC HPE !

Pour en revenir aux NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), comme beaucoup s'en doutent le mot Négociation ne reflète pas la réalité : depuis un bon moment ce sont seulement des Discussions ou Réunions Annuelles Obligatoires générant chaque année une certaine frustration des syndicats.

Pourtant les revendications des différents spécialistes de l'équipe CFTC HPE étaient cette année encore plus détaillées et argumentées que d'habitude en raison des nombreux points que vous nous remontez. Voici le sommaire de l'ensemble de notre travail (envoi du texte complet sur simple demande

en répondant à ce message, nos adhérents l'ayant déjà reçu il y a deux semaines sur leur espace confidentiel cftchpe.fr) :

	Page
I - Politique Salariale	2
1- Salaires	2
2- Prime de partage de la valeur	6
3- Plans de commissionnement	6
4-Epargne salariale	7
5- Télétravail	7
6- Politique voiture	8
II-Qualité de Vie et Conditions de Travail	9
1- Support IT de proximité	9
2- Charge de travail	9
3- Restaurant d'entreprise	9
4- Tickets Restaurant	10
5- Téléphone professionnel	10
6- Évènements de motivation	10
7- Prévention Primaire	11
III- Gestion des emplois et parcours professionnel	11
1- Emploi	11
IV- AUTRES POINTS	12
1- Développement durable	12
2- Salariés en invalidité, temps partiel thérapeutique et temps partiel.	13
3- Handicap, affection de longue durée et invalidité	13
4- Salariés aidants	14
5- Congés menstruels, ménopause & endométriose	14
6- Jour de congés pour tout déménagement personnel	14
7- Article 83 - ex Digital	15
8- Médaille du travail	15
V- Conclusion - fin des revendications 2026 de la CFTC	15

Mais ces revendications détaillées et argumentées suffisent rarement à obtenir des concessions vis-à-vis de la filiale, de RH (actuellement surchargées et en difficulté) et d'une Corporation qui impose sa loi.

Donc peu de nouveautés à annoncer à part les 4 points évoqués ci-après et les traditionnelles reconductions d'un ensemble de mesures précédentes (retours des absences maladie, passages cadre, objectifs des salariés à temps partiel, repas de Noël, salariés aidants ...). A noter : le budget de cohésion Province des 4 agences et des 2 centres d'affaires (peu utilisé sur certains sites) est désormais mutualisé ce qui peut faire du sens (si la mise en œuvre suit malgré les complications souvent absurdes pour engager des dépenses).

Voici pour l'essentiel ce qui ressort des 3 réunions d'octobre avec les représentants de la Direction :

Quelles différences par rapport à l'an dernier ?

- **Budget minimum d'augmentations individuelles : + 2,8%.**

Ce budget, bien que quasiment identique aux 3 années précédentes, ne nous fera toutefois pas oublier le non rattrapage des années où l'inflation était plus importante.

- **Budget pour les augmentations légales et conventionnelles : + 0,2%** (dont + 0,18% pour l'égalité professionnelle mais c'était + 0,28% en FY25).

La CFTC HPE défend l'équité professionnelle qui va au-delà de la simple égalité et dénonce ce retour en arrière après l'avancée notable obtenue l'an dernier (première année de mise en œuvre du nouvel accord 2024-2027).

- **Abondement épargne salariale : 800 Euros pour FY27.**

Cet engagement minimum de 800 Euros (identique à FY25 et FY26) est pris à l'avance pour garantir ce plancher et une période d'interrogation du placement de l'abondement en octobre sur 12 mois (et non courant novembre sur 11 mois comme l'an dernier). C'est positif mais nous sommes encore très loin du plafond exonéré pour l'employeur souligné par la CFTC (3925 Euros).

- **Boîtes salariales M et S**

- M (Mainstream) : aucune évolution à la différence de l'an dernier (+2,5%). 14 salariés passent au grade supérieur.
- S (Sales) : évolution de + 3% (+ 2,5% l'an dernier) et 1 salarié passe au grade supérieur.

Important ! Cela concerne uniquement le positionnement des salariés actifs dans leur boîte salariale M ou S. Etre plus bas dans sa boîte est paradoxalement positif car cela peut avoir son importance dans le cadre de l'attribution de l'augmentation au mérite. A noter : la CFTC dénonce systématiquement les baisses de grade, et cela tombe bien : il n'y en a pas cette fois-ci.

Bon à savoir ! Destiné exclusivement aux salariés actifs HPE, le simulateur 2026 de positionnement dans sa boîte salariale M ou S s'obtient sur simple demande à cftchp@hpe.com



Nos négociateurs ont également dénoncé l'absence d'informations sur les rémunérations des modes horaires (11% de l'effectif) et sur les augmentations off-cycle ainsi que le manque d'équité globale dans la reconnaissance du travail.

Nous avons également déclaré ceci : « *dans le cadre de la transposition de la Directive européenne qui devra être transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026, la CFTC demande à la direction de mettre en place toutes les mesures nécessaires et appropriées afin de répondre aux demandes des salariés sur ce sujet.* ».

Car l'an prochain nous pensons que les syndicats et les salariés auront un atout supplémentaire pour mettre en évidence des problèmes frustrants de différences de rémunération.

A découvrir : Transparence des salaires, ce qui va changer en 2026 <https://entreprendre.service-public.gouv.fr/actualites/A18526>

Comme l'an dernier, nous ne signerons pas le PV de désaccord des NAO car pour l'équipe CFTC HPE ce type de discussions ne doit jamais cesser et nos revendications justifiées connaître un bien meilleur sort. N'hésitez pas à faire part de vos questions et commentaires en répondant directement à cet Immanquable, nos spécialistes se feront un plaisir de vous répondre !



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 ! Surtout en ce moment...



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 VOUIILLER
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		

Consultez les témoignages !

Redonnez du sens à votre vie au travail et sortez du brouillard !



Je me renseigne sur l'adhésion CFTC HPE



**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*