

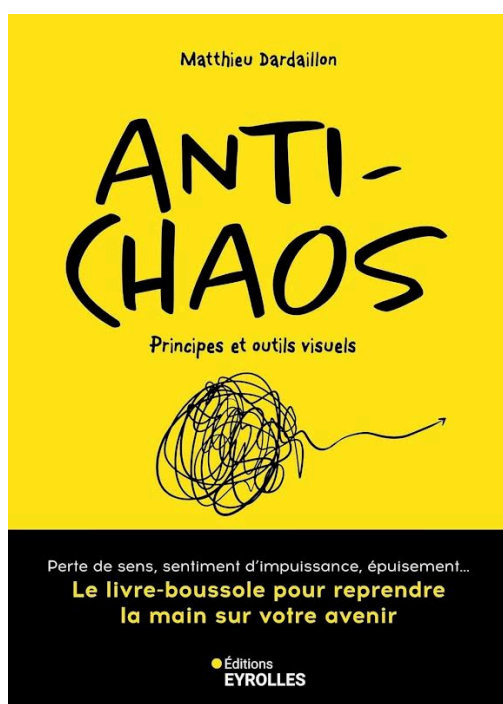
Immanquable ! Comprendre la tendance de votre emploi 2026 (et la RCC)

CFTC HPE <cftchp@hpe.com>

19 mars 2026 à 08:33



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



Bonjour !

Si vous faites partie des salariés HPE actifs en CDI, vous avez reçu mardi 17 mars des RH (hpfrance-hrcom@hpe.com) la tendance 2026 de votre emploi métallurgie. Ce message précise également votre business et sous-business HPE.

Ce courriel important est à conserver comme chaque année. Tout comme le contenu de cet Immanquable préparé par les spécialistes de l'équipe CFTC HPE qui va vous aider à y voir beaucoup plus clair sur la signification précise de cet envoi. Et sur le contexte actuel pour le moins chaotique...

Bonne lecture !

1/ QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS ?

Si vous étiez à l'effectif et voulez comparer en détail ce message par rapport à l'an dernier : consultez le message de GEPP France qui vous a été envoyé le 25 juin 2025.

La principale modification (décidée unilatéralement par l'entreprise) est la forte augmentation du nombre de salariés en décroissance (de 13% à 36% de l'effectif !).

L'explication principale étant bien sûr la négociation en cours d'un hypothétique plan de départ collectif.

2/ QUELLE EST LA REPARTITION DES TENDANCES EMPLOIS SUR 5 ANS ?

Evolution comparée des nombres et % de salariés actifs par tendance d'emploi

	# de Salariés	%
	Croissant	
FY22	45	4%
FY23	49	5%
FY24	55	5%
FY25	38	4%
FY26	35	4%
	Stable	
FY 22	706	64%
FY23	729	72%
FY24	797	77%
FY 25	851	84%
FY26	587	60%
	Décroissant	
FY22	350	32%
FY23	235	23%
FY24	185	18%
FY25	127	13%
FY26	358	36%

358 salariés dans cette catégorie soit 36% (13% il y a un an !). Un chiffre en forte augmentation pour les raisons expliquées ci-dessus (projet de plan de départ collectif basé sur un accord RCC*).

*RCC = Rupture Conventionnelle Collective

Attention ! Il n'y a aucune garantie pour l'instant que l'accord RCC en discussion ira à son terme. Les réunions de négociation sont en effet très décevantes. Les syndicats ont d'ailleurs décidé hier de les suspendre une fois de plus pour marquer leur mécontentement. Et ceci malgré le travail remarqué de nos interlocuteurs RH et Compensation & Benefits pour tenter de trouver des solutions. Le problème est budgétaire et se situe à un niveau de décision supérieur (voir plus loin).

3/ LE DECODAGE DES TENDANCES EMPLOIS



Un emploi regroupe plusieurs définitions de postes de travail (plusieurs « job codes »). Il y en a 266 exactement sur cet exercice 2026. Voici la signification des 3 tendances utilisées :

Emplois en croissance : *Métiers qui vont générer des créations d'emploi.*

Cette tendance d'emploi concerne malheureusement toujours aussi peu de salariés : 35 (4%).

Emplois stables : *Métiers dont les perspectives d'évolution sont stables / besoins récurrents*

587 salariés (60% mais c'était 84% il y a un an !).

Emplois en décroissance : *Métiers en décroissance pour lesquels les effectifs vont décroître significativement du fait d'une évolution d'organisation, de besoin en compétences ou de technologie.*

4/ QUE PEUT-ON DEDUIRE DE CET EXERCICE TENDANCE 2026 ?



Contre toute logique de perspectives d'emplois étant donné les événements récents que connaissent bien les salariés Telco Solutions, les 125 contributeurs en CDI de l'organisation Network Product et Technology transférés dans quelques mois chez HCL Tech ont été classés stables ce qui fait évidemment scandale... Car il est évident qu'HPE laisse courageusement à HCL Tech le soin de restructurer à sa façon l'activité Telco France passée une simple garantie d'emploi de 12 mois après transfert.

La preuve d'ailleurs avec les emplois Telco qui étaient décroissants l'an dernier et qui ne le sont plus cette année comme par hasard... Ou avec le sous-business Telco Campus & Branch non transféré : 4 salariés sur 15 sont sur un emploi en décroissance qui est dans la cible de la RCC.

A l'échelle de l'entreprise, sur 358 salariés en décroissance, seuls 306 sont sur un emploi décroissant qui serait visé par la RCC dans leur BU et sous-BU. C'est à dire directement éligibles au volontariat si le projet de RCC finit par aboutir (ce qui n'est d'ailleurs en aucun cas une garantie de départ sauf si on est seul sur cet emploi dans sa sous BU avec un projet validé).

Il faut savoir que sur ces 306 salariés éligibles, le maximum envisagé serait de 121 départs. Donc dans l'hypothèse où un accord serait trouvé*, et comme il s'agit de volontariat très ciblé visant surtout des seniors de plus de 58 ans : selon notre expérience il y aurait à notre avis moins de 100 départs (soit 1 salarié sur 3 sur un emploi en décroissance ciblé RCC ou 1 sur 10 si on prend l'ensemble des CDI actifs). Et beaucoup de refus.

** Une signature nous est demandée début avril pour des départs en juin et en juillet. Mais au moment où nous écrivons ces lignes, il y a plus de chance qu'aucun accord soit trouvé rapidement que l'inverse.*

Nous sommes conscients du contexte qui n'a plus rien à voir avec la dernière RCC de 2022 suite au rachat de Juniper pour 14 Milliards, à la pression Elliott et au plan Catalyst : recherche désespérée de liquidités au point d'entraver les déplacements, de refuser catégoriquement l'acompte sur les indemnités de départ RCC et même de vouloir supprimer lamentablement la très ancienne petite subvention Cesu de la filiale accordée au CSE pour les salariés ayant le plus besoin d'aide-ménagère, de garde d'enfants et de soutien scolaire (!). Et pour ne rien arranger une nouvelle génération de décideurs prend de l'ampleur un peu partout avec de moins en moins de considération pour les salariés.

La CFTC est également consciente du nombre important d'employés désabusés qui nous contactent car ils veulent partir. Mais le mandat donné à nos interlocuteurs est, malgré leurs efforts pour trouver des solutions sur nos points de ruptures, beaucoup trop restrictif pour espérer une issue honorable à ce projet de RCC, en tout cas pour l'instant.

5/ J'OCCUPE UN EMPLOI DECROISSANT : QUELLES CONSEQUENCES ?

Alors que beaucoup de salariés espéraient être sur un emploi en décroissance visé RCC afin d'envisager un départ éventuel (ou sinon par substitution mais c'est assez rare, seulement 2 en 2025 sur 22 départs acceptés), d'autres s'inquiètent sur la symbolique de rester ou de passer en décroissance.

C'est tout à fait compréhensible. Mais **un emploi en décroissance, éligible ou pas à un éventuel plan de départ, n'est pas un emploi supprimé***: même s'il a vocation à diminuer dans le temps, c'est un emploi prioritaire pour le programme additionnel de formation. Et l'histoire montre, selon les années, que des emplois en décroissance peuvent devenir stables et inversement selon les plans de départ.

Contrairement à ce que certains pourraient craindre ou penser, **un emploi visé n'est pas un emploi supprimé**. Et c'est tout l'intérêt d'une RCC à condition que les conditions soient acceptables : **aucun licenciement forcé**. Car cela repose sur du strict volontariat avec comme principe voulu par l'administration de ne pas terminer au chômage.

6/ DES QUESTIONS ?

Si vous voulez essayer de comprendre le pourquoi de la tendance 2026 de votre emploi, il faut se tourner vers son manager. Qui aura parfois bien du mal à répondre, certains n'ayant découvert cette information que lundi dernier...

Comme chaque année, l'emploi en lui-même selon les RH ne peut pas être directement contesté (c'est celui de votre bulletin de paie normalement), même si son intitulé n'a rien à voir avec votre fonction ce qui est assez fréquent ! Nous pensons qu'acter cette incohérence par un 'people care' ou encore mieux un courriel peut faire du sens. Contactez-nous en répondant à cet Immanquable si vous voulez faire cette démarche.

Ne restez pas isolé quand il est question de votre employabilité et de votre avenir. Vous trouverez les meilleures réponses dans l'équipe CFTC HPE en contactant nos spécialistes, également auteurs du dossier pratique 'comprendre son positionnement' et de l'outil de positionnement dans sa boîte salariale 2026. Et bien sûr du simulateur RCC à condition qu'un accord soit trouvé sur nos demandes légitimes.

Pour joindre nos experts, rien de plus facile : cftchp@hpe.com

Sujet Blog : **Projet de RCC 2026**

Et pour avoir un temps d'avance comme plus de 200 de vos collègues sur chaque sujet de l'actualité sociale tout en bénéficiant de téléconférences, d'entretiens, avantages et services personnalisés : **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 DAILANI		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		

UNE CFTC MODERNE, PROCHE DE VOUS ET DIFFÉRENTE

- Moderne, parce que le monde change et que nous évoluons avec lui
- Proche, parce que nous sommes aux côtés de chacun sur le terrain
- Différente, parce que notre syndicalisme est à votre image : constructif, engagé, humain

CFTC, Le Syndicat d'aujourd'hui et de demain

+ d'Expertise
+ de Proximité
+ d'Indépendance

CFTC, Ça fait du bien d'être adhérent !

Des services exclusifs
Des solutions immédiates
Des avantages concrets

TOUS UNIQUES, TOUS UNIS!

Merci pour votre attention, vos remontées terrain, vos nombreuses adhésions et votre soutien de tous les jours !

DE L'INTERET D'ADHERER !

Le travail de fond quotidien de l'équipe CFTC HPE concerne tous les chantiers sociaux et tous les salariés sans exception. Vous n'êtes donc pas seul(e) ! Toute l'équipe CFTC HPE se tient à vos côtés. C'est pourquoi adhérer afin d'être encore mieux informé et défendu fait particulièrement du sens pour comprendre les coulisses de l'actualité sociale et anticiper chaque sujet et chaque échéance.

Investissez dans votre avenir ! C'est l'intérêt collectif et c'est aussi votre intérêt personnel. Votre adhésion vous donne droit à un crédit d'impôt de 66%, vous aurez accès aux meilleures informations à l'avance, bénéficierez de services et outils supplémentaires, redonnerez du sens à votre vie au travail, rejoindrez le premier syndicat et plus grand réseau social d'HPE (**plus de 200 adhérents !**), anticiperez davantage et subirez moins.

Consultez les témoignages de satisfaction des adhérents HPE !

Je me renseigne sur l'adhésion CFTC HPE

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

Pour ne plus recevoir nos communications ou arrêter une adhésion : 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 électronique : cftchp@hpe.com