

17 août 2017

L'équipe CFE-CGC HPE reste engagée et active pendant cette période estivale. Dans ce court digest nous vous proposons de découvrir quelques informations utiles qui ont fait l'actualité estivale à HP. Bonne lecture !



Le (encore) nouvel HP en France en quelques chiffres

Nous vous proposons une synthèse sur les principales statistiques de HPE après les scissions.

[Pour en savoir plus](#)



Suite aux conclusion de l'ONE vos élus lancent un cri d'alarme – Sera-t-il entendu ?

Nous avons reçu les conclusions de l'ONE (Observatoire National paritaire de l'Emploi). En voici la synthèse et nos conclusions.

[Pour en savoir plus](#)



Les news de la GPEC 2017

Un point 2 semaines avant la clôture de la période de candidature à la GPEC 2017.

[Pour en savoir plus](#)



Watch the Replay: HPE Next Online Office Hours

Les changements qui se profilent pour FY18.

[Pour en savoir plus](#)



[Adhérer à la CFE-CGC HP](#)

Pour en savoir plus sur la CFE-CGC chez HPE, rendez-vous sur notre site web : <http://cfecgchp.org/>

[Si vous souhaitez vous abonner à nos communications](#)

[Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications](#)

La CFE-CGC HPEF vous informe...
 ... et notre meilleure source d'informations c'est VOUS
Alertez vos élus CFE-CGC



Le (encore) nouvel HP en France en quelques chiffres

[\(retour au corps du Digest\)](#)

L'effectif est de **1667** salariés en CDI dont **928** à HPF et **739** à HPCCF.

Les salariés entrant dans la catégorie « jeunes » (moins de 30 ans) ne représentent que 1,35% à HPCCF et 7,44% à HPF.

Les seniors (+ de 55ans) quant à eux sont (malheureusement) beaucoup plus représentés avec 25,2% de la population pour HPCCF et 21,9% pour HPF. Effectivement, 54,2% de la population a plus de 50 ans pour HPCCF pour « seulement » 46,8% pour HPF.

Encore plus inquiétant, la projection des départs à la retraite les prochaines années : pour les 2 sociétés réunies, 24 salariés ont déjà dépassé l'âge légal et 89 auront atteint 62 ans dans les 3 prochaines années. Autant dire que nous sommes en face d'une réduction d'effectif réelle puisque la direction a toujours refusé de s'engager sur le remplacement des départs (aussi bien les démissions que les départs en retraite).

L'équipe CFE-CGC

[\(retour au corps du Digest\)](#)

**Suite aux conclusion de l'ONE vos élus lancent un cri d'alarme –
Sera-t-il entendu ?**

[\(retour au corps du Digest\)](#)

Nous avons reçu les conclusions de l'ONE (Observatoire National paritaire de l'Emploi) ? En voici une synthèse concernant les salariés ES et Software.

La CFE-CGC est particulièrement inquiète de la situation de l'emploi à HPE. Elle n'a de cesse d'alerter la direction, les salariés et récemment la presse :

- La dégradation continue : les emplois en décroissance représentent désormais 18% de l'effectif HPE F et 24.6 % de l'effectif HPE CCF (près d'un 1 salarié HPE CCF sur 4).
- Le nombre d'emplois décroissants augmente fortement (39% des emplois vs 36% en FY16). Les emplois sensibles disparaissent de la "cartographie" 2017.
- 3 hausses de tendance bénéficiant à 40 salariés seulement, contre 14 baisses entraînant 155 salariés de plus sur des emplois décroissants.
- Les emplois porteur d'avenir diminuent fortement : les emplois en tension et en croissance ne représentent plus que 5% de l'effectif et 6% des emplois. Avec un remarquable zéro pointé pour les emplois émergents, à l'instar de FY16.

Répartition de l'effectif 'HPE Remain' par tendance d'emploi :

	HPE F	HPE CCF	Global
Croissant	0,89%	5,44%	2,88%
Décroissant	17,50%	24,64%	20,63%
En tension	3,01%	2,72%	2,88%
Stable	78,60%	67,19%	73,61%

On peut lire dans ce rapport que seuls « *les métiers dits de front-office, c'est-à-dire en contact direct avec le client sont valorisés par la Direction française. Plus inquiétant, on note une évolution qui dévalorise les métiers dits « back-office » en vue d'une délocalisation, au détriment non seulement de la création d'emplois en France mais également du maintien d'une expertise reconnue et développée au fil de longues années* ».

Une conclusion en forme de couperet clos ce chapitre « *Cette stratégie agressive et sans nuance est d'autant plus regrettable que 'HPE Remain' va finir par mettre en péril la santé de ses salariés et la satisfaction de ses clients. Elle s'expose en outre à la perte de profils irremplaçables, dont l'expertise s'est construite au fil des ans* » .

L'ONE souligne qu'il y a un décalage (pour ne pas dire une contradiction) entre les perspectives de croissance dans l'industrie de l'Hybrid IT et les emplois où ces nouvelles technologies ne sont pas mises en avant. Elle déplore que la direction ne déploie aucune volonté pour permettre l'émergence de ces métiers afin de soutenir ces business. A tel point qu'aucun emploi émergent n'est, une fois de plus, identifié cette année.

Les scissions successives génèrent chez les salariés de fortes inquiétudes voire même de l'angoisse quant à leur devenir professionnel.

L'ONE confirme ce que l'on avait appris des GPEC précédentes : le dispositif de départ en GPEC OUT a fonctionné à plein régime, mais « ... *il n'en est pas de même de la mobilité interne, essence même d'un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, qui devrait fonctionner tout au long de la vie de l'accord* » : seulement 15 mobilités internes chez HPE CCF et 42 chez HPE F. A cela s'ajoute un recrutement très faible : HPE CCF avec 8 CDI et 66 chez HPE F.

En guise de conclusion, l'ONE demande à HPE d'identifier les emplois émergents et de mettre l'emphase sur les emplois en tension, avec des créations de postes à la clé, demande l'arrêt des délocalisations, la mise à jour de la plateforme dédiée et l'identification de réelles passerelles pour les salariés, mais aussi de veiller à ce que tout salarié puisse bénéficier de façon équitable de l'ensemble des dispositifs de l'accord GPEC. Elle déplore la quasi absence de formation via l'accord GPEC et enfin exige qu'aucun salarié ne demeure sans poste à l'issue de celle-ci, afin d'assurer la pérennité des emplois HPE en France.

Pour parachever ce rapport, l'ONE incite la direction à «... *l'activation dynamique de la GPEC (qui) reste la meilleure alternative pour le reclassement des salariés occupant des emplois en décroissance lors d'ouvertures de REQ et pour l'attractivité de Hewlett Packard Enterprise* ».

L'équipe CFE-CGC

[\(retour au corps du Digest\)](#)



Les news de la GPEC 2017

[\(retour au corps du Digest\)](#)

Alors que la période de volontariat s'est ouverte il y a quelques jours le 4/08/2017, et se terminera le 25/08/2017, nous tenons à partager avec vous les chiffres officiels de la période du volontariat anticipé qui était ouverte du 14 Juin au 4 Août. Altédia et Mercer ont déjà répondu activement aux demandes des salariés des deux sociétés comme vous pouvez le voir dans le tableau ci-dessous.

	HPE F	HPCCF	Total	Notes
Nb entretiens au 24/07/2017	114	165	279	Généralement 2 à 3 avec la même personne
Volontaires au 31/07/2017	37	47	84	Certains salariés ayant déposés 2 types de demande Mobilité senior+ autre projet
Dossiers retraite	20	20	40	Inclus dans le nb de Volontaires

A notre connaissance d'autres dossiers sont en cours d'élaboration et nous pensons que le nombre de volontaires sera cette année encore, bien supérieur aux nombre de postes supprimés.

Le nombre élevé de volontaires est à la fois un point positif, car plus il y aura de volontaires, plus le volet GPEC In (la mobilité interne), pourra fonctionner pour permettre à des salariés ayant un statut Décroissants et visés au Livre II de se repositionner ; et par ailleurs un point négatif à anticiper par les élus, car il y aura beaucoup de frustration pour les personnes qui ne voient plus leur avenir dans HPE et qui ne seront pas retenues dans le processus de la GPEC out.

Et enfin, le dernier point à garder en mémoire, est que la GPEC OUT est cependant un dispositif qui reste néfaste pour les salariés qui demeureront dans l'entreprise si elle n'est pas accompagnée par un plan de recrutement et de formation sur les métiers sensibles et « croissants ». Qui plus est, compte tenu de la pyramide d'âge partagée lors de la négociation intergénérationnelle, il devient urgent pour HP CFF de procéder à des embauches de jeunes, car le pourcentage de moins de 40 ans est inférieur à 7% de l'effectifs global contre plus de 19% chez HPE F.

Tous les éléments constituant chaque dossier ainsi que les critères de priorité seront analysés et vérifiés par la CFE-CGC au travers de ses élus membres de la commission de suivi de la GPEC. La première réunion aura lieu le 5 septembre avec la présence de consultants Altédia et Mercer pour répondre à nos questions.

L'équipe CFE-CGC

[\(retour au corps du Digest\)](#)



Watch the Replay: HPE Next Online Office Hours

[\(retour au corps du Digest\)](#)

La dernière présentation soigneusement intitulé "HPE Next Online Office Hours", à laquelle nous avons été conviés de participer, nous a laissé entrevoir quelques indications sur les « événements » et les mesures qui seront mises en œuvre en FY'18.

On peut s'apercevoir que le mot d'ordre est la simplification de notre business model. Cela touche aussi bien nos produits que nos services. Est-ce une forme de résignation après avoir tenté d'autres voies qui ont échoué et mené les dirigeants d'HPE à tronçonner et découper l'entreprise ? Ne nous reparle-t-on pas d'associer les services et les produits et ainsi de proposer des « solutions » à nos clients ? C'est du déjà-entendu, la mémoire de nos dirigeants semble courte ...

Concrètement quel décryptage, sans langue de bois, peut-on en retirer ?

- HPE retire sa présence de 80 pays (c'est vrai que ce sont des pays où le volume d'affaire de HPE n'était pas phénoménal). Mais est-ce là aussi un signe de résignation ?

- On va réduire les niveaux de couches de management. Une façon de reconnaître que nous sommes devenus une très petite multinationale.
- Plus inquiétant, des sites pourraient être fermés ? Sans avoir plus de détail, ni connaître les critères qui guideront les choix.
- Entre les lignes on peut déjà prédire que cette « nouvelle » stratégie sera accompagnée par un WFR. Nous en avons l'habitude, la décision d'une réduction d'effectifs révèle avant tout une politique économique qui a échoué depuis plusieurs années et montre l'impuissance de nos dirigeants à diriger l'entreprise avec efficacité.

Tout l'été, la CFE-CGC n'a eu de cesse de communiquer nos inquiétudes sur l'avenir de HPE. Nous nous apercevons que la direction mondiale est en train de préparer le terrain. Notre objectif est de montrer aux directions mondiale et française que la France et les employés français ont des atouts. Pendant l'été, notre équipe a travaillé sur les dossiers de l'attractivité et de la redynamisation des sites français. Les prochaines négociations sur les NAO, le droit à la déconnexion, les séances économiques du CE nous donneront l'occasion de faire valoir nos arguments.

Cependant la réussite de nos démarches sera au bout d'un long chemin difficile et nous aurons besoin de tout votre soutien !

Nous restons engagés et prêts à agir avec efficacité pour défendre l'emploi chez HP en France.

L'équipe CFE-CGC plus que jamais à vos côtés

[\(retour au corps du Digest\)](#)