



Accord GPEC BPCE

4 novembre 2011

La CFDT signe le 1^{er} accord national du groupe BPCE

Depuis la création du groupe BPCE, la CFDT réclamait des mesures négociées de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Tout au long de la négociation la CFDT a été la principale force de propositions. L'accord obtenu est structurant et apporte un certain nombre d'avancées. Il se décline en 5 chapitres.

Anticipation des évolutions des emplois et des compétences

Ce chapitre constitue l'un des points forts de l'accord :

- il pérennise le Comité Stratégique (mis en place par décision unilatérale à la création de BPCE),
- il acte l'information et les échanges en Comité de Groupe sur le plan stratégique et ce avant sa publication,
- il acte l'information des comités d'entreprise sur les axes stratégiques du groupe concernant l'activité de leur entreprise,
- il crée l'observatoire des métiers du Groupe. Complémentaire aux observatoires des branches, il est chargé de développer une vision prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, d'identifier les métiers en sensibilité, de les porter à la connaissance des salariés.

Ressources humaines et développement des compétences

Ces dispositifs concernent le recrutement, l'accompagnement des salariés tout au long de leur parcours professionnel ainsi que la formation.

Les entreprises du groupe s'engagent à mettre en œuvre une gestion individualisée des carrières pour accompagner les salariés en tenant compte de leurs souhaits.

L'accord prévoit un accompagnement particulier pour les salariés occupant un emploi dit « sensible » et les salariés en difficulté professionnelle ou « fragilisés ».

Il prévoit également un dispositif d'accompagnement des représentants du personnel visant à favoriser activités professionnelles et exercice des mandats.

La section consacrée à la formation est en deçà de nos revendications et reste au niveau légal.

Mobilité au sein du groupe

Nous avons réussi à faire prendre en compte les mobilités pour raisons familiales (rapprochement de conjoints, etc.) comme pour les salariés occupant des emplois « sensibles », en difficulté ou « fragilisés ». Mais nous n'avons pas réussi à faire intégrer la notion de « priorité » par rapport à des recrutements externes, l'accord prévoyant « un juste équilibre » entre l'interne et l'externe.

Le groupe réalisera une cartographie des métiers et emplois du Groupe et des passerelles entre ces métiers et emplois.

Egalité professionnelle

Trois priorités sont retenues pour les entreprises de plus de 300 salariés : le recrutement, la formation, la promotion professionnelle (2 priorités pour les autres entreprises : l'embauche et la formation). Ces priorités devront faire l'objet, avant la fin de l'année, de plans d'action dans les entreprises.

Des actions complémentaires sont mises en évidence : l'égalité salariale, l'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales, la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle.

Accompagnement des seniors et la préparation de la fin de carrière

Afin de répondre aux obligations concernant l'emploi des seniors, trois domaines d'actions prioritaires sont retenus pour les 50 ans et plus : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, développement des compétences et qualifications et accès à la formation, aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.

Les salariés de 58 ans et plus pourront, avec 5 ans d'ancienneté et 12 mois à temps plein, passer à temps partiel à 80% payés 85% sur les trois années précédant leur départ en retraite.

C'est le 1er accord au niveau du Groupe BPCE.

Il ouvre la voie à un véritable dialogue social au niveau de ce Groupe.

La CFDT va le faire vivre dans les entreprises et au travers de la commission nationale de suivi.

CFDT Banques & Assurances 47 / 49 avenue Simon Bolivar 75 950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 50 - cng-bpce@fba.cfdt.fr