

SIGNATURE D'UN NOUVEL ACCORD CADRE "GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES"

Carrière, jeunes, seniors : prise en charge globale !

Le précédent accord GPEC arrivait à son terme fin 2017. La négociation d'un nouvel accord Groupe a débuté avant l'été pour s'achever en toute fin d'année. Cette fois, le Syndicat Unifié-Unsa est signataire. Cela traduit une évolution favorable du texte d'un accord à l'autre, avec la plupart de nos revendications satisfaites.

Ce nouveau texte, courant sur 2018-2020, est plus contraignant pour les employeurs : les Directions des ressources humaines devront se mobiliser en matière de recrutement, de gestion des carrières, de formation professionnelle, de mobilité, de conditions de vie au travail et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le second axe de satisfaction est primordial en période de révolutions technologiques. Cela concerne l'instauration d'un cadre sécurisant dont bénéficieront les salariés en matière d'utilisation des outils, d'apprentissage des nouveaux métiers, de maintien de leur employabilité.

ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION PAR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

BPCE, dans le cadre de TEC 2020, a décidé de booster l'effort de formation de 25 %. L'engagement est repris dans l'accord GPEC en précisant qu'il concerne tous les salariés et que les entreprises, à travers la commission formation, devront adapter leurs orientations et garantir l'employabilité des salariés. Nous entrons véritablement dans la mise en place du parcours professionnel où les besoins de l'entreprise doivent assimiler les desideratas du salarié, intégrant les nouvelles technologies et respectant le droit à la déconnexion.

ACCOMPAGNER INDIVIDUELLEMENT LES SALARIÉS DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

L'accompagnement se situe tant sur le dispositif des entretiens d'appréciation que sur la mobilité inter-entreprises.

Les entretiens portent sur l'appréciation et l'évolution des compétences et non pas sur l'évaluation du travail. Dans le cadre de l'entretien « bilan », les formations réglementaires ne sont pas comptabilisées. L'accord stipule que la rémunération doit trouver sa place dans les discussions, soit lors des entretiens, soit dans un processus spécifique à l'entreprise.

Le chapitre mobilité a pour vocation de fluidifier les mouvements de salariés volontaires entre les entreprises. Le processus est clarifié et les obligations d'informations précisées.

Un nouvel outil, « MobiliWay », va être déployé ; il explique le mode opératoire et offre des aides à la réalisation d'une mobilité vers une autre entreprise du Groupe.

ENGAGEMENTS ET DISPOSITIFS COLLECTIFS DE GÉNÉRATION

Si la négociation sur les contrats de génération n'est plus obligatoire, pour autant BPCE a accepté de prendre des engagements en direction des jeunes et des seniors.

- **Pour les jeunes (< 30 ans)**, les dispositions sont concrètes et les engagements chiffrés sont significatifs même s'ils peuvent paraître trop peu ambitieux. Ils ont fait l'objet d'une réelle négociation et notre demande d'améliorer le niveau de recrutement a été entendu. Nous retiendrons par exemple :
 - ✓ Recrutement en CDI : 1 sur 2 concernera un jeune (1500/an)
 - ✓ Développement par les entreprises de processus et parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement, propices à leur professionnalisation et à leur fidélisation ;
 - ✓ Un référent accompagne chaque jeune pour faciliter son intégration et lui permettre de devenir rapidement opérationnel ;
 - ✓ Mise en place d'un suivi de l'intégration ;
 - ✓ Effort dans le recrutement par alternance pour maximiser les chances d'aboutir à une embauche définitive ;
 - ✓ Attention particulière sur la qualité des stages proposés, en rapport avec le projet pédagogique.
- **Pour les seniors**, la volonté de BPCE est de maintenir ses effectifs (18%). Pour cela, l'accent est mis sur la nécessité de poursuivre l'effort de développement des compétences et donc l'accès à la formation. L'adaptation du poste de travail, la réduction des temps de trajet, l'aménagement du temps de travail, la sensibilisation à la santé favorisent les conditions de travail et préviennent des problèmes de santé au travail.

Parallèlement à cela, deux dispositifs de fin de carrière sont proposés, permettant un départ aménagé à travers du temps partiel :

- ☒ Temps partiel de fin de carrière
- ☒ CET fin de carrière

En complément, un dispositif de rachat de trimestres est proposé pour les collègues souhaitant quitter l'entreprise et liquider leur retraite à taux plein.

À noter que ces 3 dispositifs notamment peuvent, voire doivent maintenant faire l'objet de négociations locales.

DISPOSER D'UN OUTIL GPEC EFFICACE, QUI ACCOMPAGNE LE SALARIÉ DE L'EMBAUCHE À LA FIN DE CARRIÈRE, EST DEvenu INCONTOURNABLE. L'ACCORD QUE LE SU-UNSA A NÉGOCIÉ ET VIENT DE SIGNER RÉPOND LARGEMENT À CETTE EXIGENCE !

Le Secrétariat National du Syndicat Unifié-Unsa,
Philippe BERGAMO, Jean-David CAMUS, Philippe CAZEAU,
Patricia COTTARD, Philippe DONVITO et François-Xavier JOLICARD

