



BPCE

LA CFDT SIGNE L'ACCORD GPEC

Déjà signataire en octobre 2011 du premier accord Groupe BPCE, sur la **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplies et des **C**ompétences (GPEC), la CFDT vient d'en signer la deuxième version.

Si ce nouveau texte ne « bouleverse pas » le précédent, il n'en améliore pas moins plusieurs éléments, notamment en intégrant les critères prévus par le contrat « Génération ».

UN PLUS EN MATIERE D'EMPLOIS :

Ainsi il a été acté que les recrutements de jeunes de moins de 30 ans devront représenter au moins 50% des recrutements annuels en CDI. De plus la CFDT a demandé et obtenu qu'au moins 1200 salariés soient recrutés par an pendant 3 ans, dont 5% issus de l'alternance.

UN PLUS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE :

En matière d'égalité professionnelle, le texte est également amélioré et fixe un taux de femmes cadres de 43% à fin 2017 (le Groupe est à 38.6% à fin 2013). Le texte prévoit aussi de porter à 45% le taux de femmes inscrites dans les programmes de formations dédiés au management.

UN PLUS POUR L'EQUILIBRE VIE PRIVEE/VIE PROFESSIONNELLE :

Le texte réaffirme l'engagement d'un meilleur respect entre « vie professionnelle et vie privée » (meilleure prise en compte de mobilité géographique, accès facilité au temps partiel, aménagement et organisation des réunions de travail etc.) Le tout dans le respect d'une égalité dans les rémunérations.

UN PLUS POUR LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS :

L'accord précise ce que devront être les entretiens professionnels :

- **L'entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle** : il a lieu au minimum tous les 2 ans. Il permet d'apprécier les compétences du salarié, d'identifier les axes de progrès, d'analyser ses besoins de formation,

au regard des compétences requises pour le poste, et surtout de recueillir ses attentes. Pour la conduite de ces entretiens, les managers recevront une formation appropriée.

- **L'entretien professionnel** : il a lieu également tous les 2 ans et doit permettre au salarié d'exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle, en terme de qualification et d'emploi.
ATTENTION !! Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.
- Enfin, tous les 6 ans, un **entretien de bilan** est mené par la DRH. Il permet de faire un point détaillé sur le parcours professionnel et notamment des compétences acquises par le salarié.

UN PLUS POUR LES « SENIORS » :

S'agissant de l'accompagnement des salariés « séniors » l'accord prévoit de maintenir un taux de représentation des séniors d'au moins 16.4% dans l'effectif inscrit, et que les salariés de 45 ans et plus représentent au moins 3% des recrutements.

Un dispositif de temps partiel est proposé aux salariés de 58 ans et plus, prévoyant de partir dans les 3 ans. Contrairement au texte précédent, l'accord laisse le choix du temps partiel choisi et fixe la majoration salariale, soit + 7% de la rémunération brute annuelle proratisée. Des cas d'interruption du dispositif sont prévus, et notamment celui sur une possible évolution de l'âge légal du départ à la retraite.

Le texte est signé pour trois ans.

Dans chaque entreprise, vos délégués CFDT se tiennent à votre disposition pour vous renseigner plus amplement.