

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) DANS LE GROUPE BPCE

La GPEC sans l'Unsa : pourquoi ?

Le Groupe BPCE avec son champ d'intervention diversifié, ses réseaux de banques coopératives, ses entreprises spécifiques et ses 115.000 salariés est, à l'évidence, tout à fait concerné par la GPEC. Alors que des mutations profondes sont à l'œuvre dans le périmètre des banques, assurances et services financiers, la GPEC s'impose comme un thème majeur de la gestion des ressources humaines. Estimer les besoins futurs, identifier les métiers de demain et préparer les femmes et les hommes à les exercer, voici quelques-uns des enjeux qui appellent une approche ambitieuse et pragmatique...

En 2011, l'UNSA s'inscrivait dans la démarche novatrice de la GPEC du Groupe BPCE tout juste créé. Trois ans plus tard, la commission de suivi de l'accord faisait le constat amer que les objectifs initiaux n'étaient pas atteints, loin s'en faut. Et si la démarche commence à s'installer dans les têtes des dirigeants, un abîme persiste entre les paroles et les actes.

L'UNSA s'est engagée dans cette négociation pour mettre en place un nouveau texte pérennisant la démarche et affichant une volonté plus impliquante des entreprises. Mais derrière les belles déclarations d'intention de la DRH Groupe, c'est le vide sidéral : rien pour contraindre les entreprises à respecter le texte, tout au plus quelques chiffres pour constater les écarts mais sans aucune autre conséquence. En gros, on demanderait à l'UNSA de signer un chèque en blanc !

NÉGOCIATION BÂCLÉE POUR RÉSULTAT INSIPIDE...

L'accord GPEC couvrant les 115.000 salariés du Groupe méritait qu'on consacre du temps à des échanges approfondis. Les dirigeants n'ont pas voulu se donner les moyens pour être en phase avec les ambitions affichées : seulement six demi-journées de réunion... menées au galop, des textes soumis à la négociation modifiables à la marge, etc. D'ailleurs, de l'aveu même de certains dirigeants, le texte n'est qu'incitatif et peu engageant. Bref, rien de nature à susciter l'engouement d'une organisation syndicale responsable.

À force de « charger la mule », pas étonnant qu'on assiste à une « crise des vocations » sur ce type de poste !

Par ailleurs, une simple action de formation, suivie au cours des six années précédant l'entretien, interdira au salarié de critiquer l'engagement de l'entreprise pour favoriser son employabilité : un e-learning de 30 minutes et hop... l'affaire est dans le sac. Un comble ! Le réseau commercial est assujéti à de nombreuses formations pour maintenir et accroître les compétences ou répondre aux obligations réglementaires (de conformité notamment). Mais combien de collègues des fonctions supports sont les oubliés du plan de formation et demeurent sans perspective de carrière ?

NOS ATTENTES INSATISFAITES

L'UNSA souhaitait :

- ⇒ instaurer une durée minimale de formation pour assurer une amélioration des compétences de TOUS... en vain !
- ⇒ mettre en place des actions plus spécifiques en faveur des seniors générant une surcote en cas de réduction du temps de travail en fin de carrière... encore non !
- ⇒ une politique égalitaire de prise en charge des mesures d'accompagnement à la mobilité Groupe alors que dans les faits nous assistons à une mobilité à deux vitesses.
- ⇒ que le contrat de génération soit un accord cadre permettant une déclinaison plus précise, adaptée à la réalité des entreprises... refus de la DRH BPCE préférant un accord Groupe bien plus généraliste et donc moins engageant.

Dans ces conditions, l'UNSA a refusé d'apposer sa signature sur un accord qui ressemble à un catalogue de bonnes intentions, sans engagement d'aucune nature !

Nous avons pourtant réalisé un travail de fond conjointement avec tous les représentants UNSA du Groupe (Natixis, BPCE SA, CE, BP), pour améliorer le texte patronal. Notre déception est à la hauteur des espoirs que nous avons fondés sur la supposée maturité des dirigeants du Groupe.

Désormais, c'est localement que chaque équipe militante va devoir travailler pour améliorer ces dispositions bien timides.

UN DOUTE JURIDIQUE SUBSISTE CAR, DANS LE REGISTRE DU GRAND N'IMPORTE QUOI OÙ SEMBLE S'ÉPANOUIR LA DRH GROUPE, NOUS