



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

Direction des Ressources Humaines

CFDT GROUPE BPCE
CFE-CGC GROUPE BPCE
UNSA GROUPE BPCE

Paris, le 3 mai 2018

Mesdames, Messieurs,

François Perol ainsi que les dirigeants du groupe m'ont fait suivre les courriers que vous leur avez adressés les 13 et 16 avril derniers et m'ont demandé de bien vouloir y répondre.

Au-delà de la tonalité de vos courriers, je souhaiterais préciser certains éléments de fond.

En premier lieu l'ouverture de la négociation et son échec. Je partage l'idée qu'une négociation qui n'aboutit pas est un échec. Pour la délégation patronale et pour les dirigeants qui donnent mandat, certainement, mais également me semble-t-il pour la délégation salariale. La signature d'un accord était bien notre objectif et nous regrettons de ne pas y être parvenus. Cette négociation, non obligatoire, poursuivait un double objectif : donner un cadre commun aux entreprises du groupe sur certains éléments clés de la mise en œuvre du CSE mais aussi améliorer le dispositif prévu par les ordonnances. Sur ces deux points en effet, les dirigeants du Groupe ont affirmé une ligne claire : avoir une cohérence entre les entreprises du Groupe sur la manière dont le CSE se met en place mais également, soucieux du bon fonctionnement des instances, améliorer ce que la loi du 29 mars 2018 prévoit en termes de moyens ainsi que, à votre demande, être attentifs à l'accompagnement de ceux des élus qui perdraient leur mandat.

En second lieu la structure de l'accord proposé. L'accord, tel que proposé à l'issue des négociations, était, me semble-t-il, équilibré. Équilibré car il donnait ce cadre commun en prévoyant que sur 2 points (nombre d'élus et crédit d'heures) toutes les entreprises du groupe étaient au même niveau. Équilibré car ce nombre d'élus et ce crédit d'heures étaient bonifiés dans toutes les entreprises du groupe de respectivement 10 et 15%, ce qui faute d'accord ne sera pas le cas, comme nous vous l'avions indiqué. *Équilibré enfin car il laissait une large place à la négociation locale* : fonctionnement du CSE (possibilité de crédit d'heures pour le bureau), mise en place et moyens des commissions, possibilité de siéger pour les suppléants dans certains cas, mise en place de représentants de proximité, pour ne citer que ces sujets. Au-delà de ces aspects, l'accord de Groupe prévoyait un effort sans précédent en termes de moyens de formation des nouveaux élus et de reclassement de ceux qui perdraient leurs mandats.

Vous n'avez pas souhaité signer cet accord, amélioré jusqu'après la dernière réunion de négociation et, même si j'ai du mal à en comprendre les raisons, je le respecte. Les négociations d'entreprises démarrent donc sans ce cadre bonifié.

La qualité du dialogue social enfin. Votre inquiétude quant à la qualité du dialogue social m'interpelle car il me semble que jamais autant d'efforts n'auront été faits pour discuter, expliquer, vous écouter et négocier. Ainsi en 2017, année de lancement du plan stratégique, le Comité stratégique s'est réuni à deux reprises dont une fois en amont de décisions importantes et une fois dans un format élargi à l'ensemble des membres de la CPN et de la CPBP. Le Comité de Groupe, quant à lui s'est réuni à 3 reprises dont une fois pour faire un point sur la préparation du plan stratégique et une fois la veille de l'annonce à la presse et aux investisseurs du plan TEC 2020. Dans le même temps nous avons mené, au travers de 9 réunions constructives, la négociation de notre nouvel accord de GPEC.

Ma porte est ouverte, vous le savez, et je reste à votre disposition pour évoquer avec vous la qualité du dialogue social dans le groupe et la réussite du plan TEC 2020 et vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes salutations distinguées.

Catherine HALBERSTADT
Directeur Général Ressources Humaines

