

# Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du Groupe BPCE du 28.10.2011

## Préambule

### Chapitre 1 : L'observation et l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences

#### Section 1 : L'information et/ou la consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'évolution des emplois et des compétences

Article 1 : Les différentes instances au niveau du Groupe

Article 1.1 : Le Comité stratégique

Article 1.2.1 : Missions

Article 1.2.2 : Composition

Article 1.2.3 : Fonctionnement

Article 1.2 : Le Comité de Groupe BPCE

Article 2 : Au niveau des entreprises : les modalités d'information et de consultation des comités d'entreprise ou CCE

#### Section 2 : L'Observatoire des métiers Groupe : une instance supplémentaire de diagnostic et d'échange

Article 3 : Missions

Article 4 : Composition

Article 5 : Fonctionnement

### Chapitre 2 : Les dispositifs de gestion des ressources humaines et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle

#### Section 1 : Attirer et accompagner les salariés

Article 6 : Attirer et intégrer les talents

Article 7 : Accompagner le salarié dans son parcours professionnel tout au long de sa vie professionnelle

Article 7.1 : L'entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle

Article 7.2 : L'entretien de gestion de carrière

Article 7.3 : Le bilan de compétences

Article 7.4 : L'accompagnement des salariés occupant un emploi identifié comme sensible

Article 8 : Accompagner les représentants du personnel

Article 8.1 : Améliorer l'accompagnement professionnel

Article 8.2 : Dispositifs en phase de test

Article 9 : Identifier, accompagner et repositionner dans l'emploi les salariés en difficultés professionnelles et / ou fragilisés

Article 9.1 : Principes généraux

Article 9.2 : L'accompagnement des salariés déclarés inaptes dans la poursuite de leur activité professionnelle

#### Section 2 : La formation professionnelle au service du développement des compétences et du maintien dans l'emploi

Article 10 : La formation comme facteur de développement professionnel individuel et de performance des entreprises

Article 11 : Les contrats de professionnalisation  
Article 12 : Les périodes de professionnalisation  
Article 13 : Les CQP  
Article 14 : La démarche VAE  
Article 15 : Le passeport orientation formation  
Article 16 : Le DIF  
Article 17 : Le Tutorat

### **Chapitre 3 : Promouvoir l'exercice de la mobilité au sein du Groupe**

Article 18 : Les principes directeurs  
Article 19 : Le processus d'embauche dans le cadre d'une mobilité au sein du Groupe  
Article 20 : Les mesures d'accompagnement à la mobilité  
Article 21 : Les parcours et passerelles de mobilité

### **Chapitre 4 : Dispositions relatives à l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité**

Article 22 : Les objectifs et actions du Groupe  
Article 22.1 : L'embauche  
Article 22.2 : La formation  
Article 22.3 : La promotion professionnelle  
Article 23 : Les axes complémentaires du Groupe  
Article 23.1 : L'égalité salariale  
Article 23.2 : L'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales  
Article 23.3 : Sensibilisation et communication

### **Chapitre 5 : Accompagner les seniors et préparer la fin de carrière professionnelle**

Article 24 : Principes directeurs  
Article 25 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles  
Article 26 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation  
Article 27 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite  
Article 28 : Cas particulier des entreprises n'employant pas ou très peu de seniors  
Article 29 : Modalités de suivi

### **Chapitre 6 : Dispositions générales**

Article 30 : Périmètre de l'accord  
Article 31 : Suivi de l'accord  
Article 32 : Durée de l'accord  
Article 33 : Révision et dénonciation de l'accord  
Article 34 : Dépôt et Publicité

Annexe 1

Annexe 2 : Glossaire

### **Préambule**

Les partenaires sociaux du Groupe BPCE ont entendu, par le présent accord de groupe, mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) traduisant, deux ans après sa création, la réalité sociale du Groupe BPCE, sa volonté de développer les perspectives de carrière de ses salariés et le caractère effectif du dialogue social à ce niveau.

Le Groupe BPCE est un des acteurs majeurs du secteur bancaire. Ce secteur d'activité est soumis à des évolutions technologiques et réglementaires permanentes nécessitant de la part des salariés des compétences variées, techniques et, pour certains métiers, de plus en plus pointues. De plus, le Groupe doit prendre en considération l'évolution du comportement des clients qui influe sur nos modèles de distribution et donc nos métiers.

Cette démarche participe pleinement de la volonté du Groupe BPCE « d'être un employeur de référence ». Le Groupe BPCE souhaite ainsi pouvoir donner aux salariés, dans une volonté de transparence, tous les éléments d'information leur permettant d'avoir une vision la plus juste possible de l'évolution de leur métier ainsi que des moyens de prendre, par anticipation, les initiatives favorables à leur développement professionnel, notamment par la visibilité des opportunités de carrière.

De plus, le développement du Groupe s'inscrit dans un environnement économique fortement concurrentiel et en constante évolution.

Malgré l'absence de système unique d'information, il est apparu indispensable aux parties signataires d'engager, dès à présent, dans ce Groupe encore récent, la construction d'une véritable politique de gestion dynamique des métiers et des compétences.

En effet, la GPEC prend appui sur des éléments prévisionnels permettant d'anticiper l'évolution des métiers et de tenir notamment compte de leur sensibilité.

Il convient dans cette perspective, d'assurer le suivi et l'analyse des métiers dont l'évolution est significative, de prendre en compte les métiers qui pourraient être en tension, car plus difficile à pourvoir, ou qui nécessitent de mobiliser des compétences nouvelles ou en forte évolution, et de suivre avec attention la fragilisation possible de certains métiers du fait des évolutions structurelles, conjoncturelles ou technologiques.

Le présent accord concrétise la volonté des partenaires sociaux d'anticiper les évolutions des métiers pour mettre en œuvre les mesures permettant de préserver l'emploi des salariés du Groupe et s'inscrit dans une perspective plus globale de sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires inscrivent donc les axes et principes qu'ils ont définis dans une perspective de progrès.

La démarche engagée comporte une double dimension : collective et individuelle.

- Sur le plan collectif, il s'agit d'intégrer les ressources humaines comme un élément stratégique à part entière et de maîtriser les évolutions prévisionnelles de l'emploi à moyen terme d'un point de vue qualitatif, si possible quantitatif, et de créer ainsi un espace de dialogue collectif avec les représentants du personnel ;
- Sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel avec le concours de la DRH et de sa hiérarchie, de le sécuriser, d'élaborer et de mettre en œuvre un projet de carrière tout au long de sa vie professionnelle au sein du Groupe.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux du Groupe BPCE ont entendu, définir les principes permettant la mise en œuvre d'une GPEC au sein des entreprises du Groupe BPCE (cf. annexe 1), conformément à l'article L.2242-15 du code du travail.

Ainsi, ils décident de :

- Mettre l'accent sur leur volonté commune de privilégier un dialogue social constructif ;

- Mettre en place un cadre d'information régulière des partenaires sociaux sur les évolutions de la stratégie du Groupe et des entreprises ainsi que leurs conséquences sur l'évolution des métiers et anticiper sur l'avenir ;
- Se projeter dans l'avenir afin d'anticiper les évolutions et d'en appréhender les conséquences ;
- Mettre à disposition de l'ensemble des salariés des informations sur l'évolution des métiers issues notamment des évolutions de la stratégie ;
- Permettre à chaque collaborateur de développer ses compétences tout au long de la vie professionnelle, d'être acteur de son parcours professionnel, en adéquation avec les besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises, dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Attirer les compétences, fidéliser les jeunes collaborateurs, promouvoir la diversité et soutenir la seconde partie de vie professionnelle ;
- Donner de la visibilité aux salariés sur l'évolution des emplois, et sur les parcours professionnels possibles au sein ou entre les différentes entreprises, et les accompagner dans leur mobilité ;
- Permettre aux salariés qui le souhaitent de réaliser, le cas échéant, un projet personnel et professionnel.

Les parties rappellent le rôle essentiel de l'encadrement dans la mise en œuvre et le fonctionnement de ces dispositifs.

Cet accord s'inscrit pleinement dans la politique de responsabilité sociale voulue par le Groupe BPCE.

Enfin, cette démarche d'anticipation, qui se veut pragmatique, s'articule dans le cadre du présent accord autour de 5 grandes thématiques :

- les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel sur les orientations stratégiques du Groupe et des entreprises et ses effets prévisibles à moyen terme en matière d'emploi ;
- le dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en lien avec ces données stratégiques et leur impact prévisionnel. Celui-ci permettra d'appréhender, au regard des ressources dont dispose le Groupe et des besoins futurs, les éventuels écarts et de déterminer les mesures à mettre en œuvre afin de réduire ou de neutraliser ces écarts. Cette mise en œuvre nécessite, au préalable, l'identification et l'évaluation des emplois d'avenir et des emplois sensibles, le tout en fonction des besoins envisagés ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la seconde partie de vie professionnelle.

Le présent accord ne se substitue pas aux règlements, accords ou usages d'entreprise en vigueur dans les entreprises du Groupe BPCE qui seraient plus favorables que le présent texte. En tout état de cause, il serait fait application des dispositions les plus favorables aux salariés au sein des entreprises.

## **Chapitre 1 : L'observation et l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences**

### **Section 1 : L'information et/ou la consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'évolution des emplois et des compétences**

Les parties signataires conviennent que la stratégie se définit par des objectifs à court et moyen terme et des orientations traduisant ces derniers. Elle est notamment établie en fonction de l'environnement socio-économique, des orientations du secteur bancaire et des évolutions technologiques et réglementaires.

## ➤ **Article 1 : Les différentes instances au niveau du Groupe**

### **Article 1.2 : Le Comité stratégique**

#### **Article 1.1.1 : Missions**

Les parties signataires ont souhaité instaurer un lieu d'échanges et d'informations sur le Plan Stratégique du Groupe BPCE et son avancement ainsi que sur ses effets prévisibles sur l'emploi. Cette instance reçoit des informations ponctuelles sur des questions d'actualité liées par exemple à l'évolution du périmètre du Groupe.

Ainsi est mis en place un Comité stratégique dont les modalités sont précisées ci-après.

Le Comité stratégique est une instance conventionnelle qui ne se substitue pas aux instances représentatives du personnel prévues par la Loi et notamment au Comité de Groupe BPCE.

En fonction des circonstances, certaines informations stratégiques transmises au Comité stratégique peuvent avoir un caractère confidentiel. Lorsqu'elles sont présentées comme confidentielles par la direction, ces informations ne doivent pas être divulguées sous quelque forme que ce soit, dans le but de protéger les intérêts du Groupe BPCE et des entreprises qui la composent dans un environnement fortement concurrentiel.

#### **Article 1.1.2 : Composition**

Le comité stratégique est composé :

- du président du directoire de BPCE ou son représentant qui préside ce comité. Il peut être assisté des personnes de son choix ;
- d'une délégation salariale, composé de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe BPCE, désignés par leur Confédération ou Syndicat National parmi les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord ;
- du secrétaire du Comité de Groupe BPCE et du secrétaire adjoint.

#### **Article 1.1.3 : Fonctionnement**

Le Comité stratégique se réunit sur convocation de la direction de BPCE autant de fois que nécessaire et au minimum une fois par an en fonction de l'actualité. L'ordre du jour est arrêté par la direction de BPCE.

Les heures consacrées par les représentants du personnel aux réunions du Comité stratégique sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Les frais engagés pour participer à ces réunions sont pris en charge par BPCE selon les modalités et barèmes en vigueur.

### **Article 1.2 : Le Comité de Groupe BPCE**

Dans le cadre de ses attributions, le Comité de Groupe est informé des axes stratégiques du Groupe BPCE lors de leur élaboration et de leurs impacts prévisibles en terme d'emploi.

Cette information fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du Comité de Groupe, ou le cas échéant d'une réunion spécifique dédiée à ce thème. Elle intervient au moment de l'élaboration du Plan Stratégique du Groupe et avant sa publication. Cette présentation est l'occasion d'échanges.

Elle s'accompagne de la présentation du bilan du précédent Plan Stratégique venu à son échéance.

Un point annuel d'avancement sur le Plan Stratégique Groupe est présenté au Comité de Groupe.

Par ailleurs, le Comité de Groupe est informé annuellement des échanges intervenus en Comité stratégique.

Les travaux de l'Observatoire sont remis pour information aux membres du Comité de Groupe.

Le Comité de Groupe (ou sa commission économique en cas d'urgence) est informé de toutes décisions modifiant significativement le projet stratégique.

➤ **Article 2 : Au niveau des entreprises : les modalités d'information et de consultation des comités d'entreprise ou CCE**

Les parties signataires conviennent que les comités d'entreprises ou CCE des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont informés et consultés sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi.

Le processus d'information/consultation du comité d'entreprise ou du CCE sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi se déroule selon les modalités appliquées dans l'entreprise en matière d'information/consultation du comité d'entreprise ou CCE, et selon la périodicité retenue lors de l'élaboration des axes stratégiques de l'entreprise.

Dans le cadre de cette procédure d'information/consultation, le comité d'entreprise ou CCE reçoit des informations relatives :

- aux axes stratégiques du Groupe concernant l'activité dont relève l'entreprise,
- aux orientations de l'entreprise à moyen terme,
- aux évolutions constatées de la réglementation,
- à l'évolution prévisionnelle de la pyramide des âges,
- à l'évolution prévisionnelle des effectifs par grands métiers de l'entreprise,
- et tout complément d'information utile.

Chaque année, un point d'avancement des axes stratégiques de l'entreprise est présenté au comité d'entreprise ou CCE.

**Section 2 : L'Observatoire des métiers Groupe : une instance supplémentaire de diagnostic et d'échange**

➤ **Article 3 : Missions de l'Observatoire**

Les parties signataires conviennent que l'anticipation de l'évolution des emplois notamment par l'identification des métiers sensibles est un élément essentiel dans une démarche de GPEC.

Il est créé un Observatoire des métiers du Groupe. Cet Observatoire est une instance destinée à établir des diagnostics et à tirer les enseignements des travaux issus des Observatoires

prospectifs des métiers et des qualifications, réalisés dans les branches professionnelles représentées au sein du Groupe.

Cet Observatoire est un lieu de concertation, d'échanges et de contact avec les observatoires des branches susceptibles d'enrichir ses réflexions et ses travaux.

L'Observatoire des métiers du Groupe doit permettre le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers et notamment d'anticiper les incidences sur l'emploi, pour les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles économiques et réglementaires.

Cette instance permet de disposer d'un système de veille sur les évolutions quantitatives et qualitatives des métiers du Groupe et d'identifier les métiers en sensibilité.

A ce titre, la sensibilité des métiers s'analyse au regard :

- de leurs fortes variations soit quantitatives (volume d'effectif) soit qualitatives (nature des activités, des compétences),
- de la progression ou de la diminution des effectifs,
- de l'évolution importante des compétences,
- des difficultés de recrutement (métiers en tension).

Ces métiers sensibles sont portés à la connaissance des salariés, et les actions nécessaires sont mises en place par les entreprises et éventuellement au niveau du Groupe.

La DRH du Groupe BPCE réalise une cartographie permettant d'établir les passerelles de mobilité entre les métiers. Ces éléments sont portés à la connaissance de l'Observatoire.

Tous les ans, une note de conjoncture est rédigée par BPCE. Elle est commentée dans l'instance.

Les systèmes d'informations actuels ne permettent pas de disposer facilement d'informations couvrant l'ensemble du Groupe. Les parties prennent donc acte que l'Observatoire ne pourra bénéficier de données complètes et chiffrées concernant tout le Groupe dès sa création. Toutefois, tous les efforts seront faits pour donner dans le cadre de l'Observatoire, au fur et à mesure de l'évolution des systèmes d'informations et dans la mesure du possible dans les 2 ans de la conclusion du présent accord, des données de plus en plus complètes.

#### ➤ **Article 4 : Composition**

L'Observatoire est présidé par un Représentant du Groupe, assisté de membres de la DRH Groupe BPCE, et est composé :

- de représentants des entreprises incluses dans le périmètre,
- de trois représentants pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe. Ces représentants sont salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, siégeant éventuellement au sein d'un observatoire de branche. Ils sont désignés par leur confédération/fédération syndicale pour une durée de trois ans. La composition de la délégation est transmise à la direction par la confédération syndicale.

#### ➤ **Article 5 : Fonctionnement**

L'Observatoire des métiers du Groupe se réunit au moins une fois par an.

En cas d'empêchement d'une des personnes désignées pour participer à cette instance, celle-ci peut, exceptionnellement, se faire remplacer par une autre personne remplissant les conditions nécessaires, sous réserve d'en avertir la DRH Groupe avant la réunion.

Le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les convocations ainsi que l'ordre du jour de la réunion seront adressées par la DRH Groupe aux membres de l'Observatoire.

Les entreprises sont informées des travaux de l'Observatoire et mettent ces informations à disposition de leurs salariés.

## **Chapitre 2 : Les dispositifs de gestion des ressources humaines et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle**

Afin d'assurer la meilleure lisibilité par les salariés et surtout d'optimiser l'efficacité opérationnelle des dispositifs proposés, les signataires conviennent de retenir à l'échelle du Groupe les principes directeurs suivants :

Les outils et dispositifs de gestion des ressources humaines mis en œuvre par les entreprises s'attachent à accompagner toutes les étapes de la vie professionnelle d'un salarié, sans discrimination liée à l'âge, l'ancienneté, le genre, ou le type de contrat de travail.

La cohérence d'ensemble des dispositifs à mettre en œuvre, à l'échelle du Groupe, est fixée par le présent accord.

Les entreprises du Groupe s'attachent à analyser, au minimum de façon triennale, l'adéquation de leurs effectifs sous l'angle de la compétence disponible, au regard de la stratégie qu'elles souhaitent retenir.

Elles se dotent de dispositifs RH de gestion des effectifs permettant de préparer l'évolution anticipée des besoins en compétences, d'avoir une vision globale, quantitative et qualitative des compétences disponibles et d'évaluer les écarts et les mesures à adopter.

Les dispositifs de gestion permettant d'appréhender les caractéristiques des populations, leur employabilité actuelle et future, l'évolution des emplois à moyen terme doivent être mis au service d'une gestion individualisée des salariés.

En conséquence de quoi, les entreprises du Groupe s'engagent notamment à mettre en œuvre une gestion individualisée des carrières, permettant d'identifier et d'accompagner les salariés dans leur évolution en tenant compte autant que faire se peut des souhaits exprimés par ces derniers.

Cette dernière doit permettre de donner aux salariés la visibilité nécessaire sur les parcours professionnels possibles et d'élaborer conjointement, salarié et employeur, un projet professionnel individuel, permettant ainsi de construire l'employabilité du salarié tout au long de sa vie professionnelle.

De même, les entreprises assurent auprès des salariés la promotion des opportunités de mobilités professionnelles au sein du Groupe profitables au développement de l'employabilité.

## Section 1 : Attirer et accompagner les salariés

### ➤ Article 6 : Attirer et intégrer les talents

Les politiques de recrutement des entreprises prennent en compte les perspectives d'évolutions quantitatives et qualitatives des métiers et les enseignements issus de la mise en œuvre de leurs dispositifs de gestion des effectifs et des compétences.

Les entreprises du Groupe mettent en œuvre un processus de recrutement efficace, de qualité, respectueux d'une éthique forte, dans le respect des règles de non discrimination, promoteur d'égalité des chances et de diversification des profils.

A cette fin, elles professionnalisent et optimisent leur processus par la mise en commun des outils de recrutement et par une réflexion concertée sur les instruments d'aide à la décision, conformément aux obligations légales.

Les entreprises veillent à la meilleure intégration possible et développent, pour ce faire, les processus et parcours d'intégration, propices à la professionnalisation des salariés et à leur fidélisation (par exemple : entretien de prise de fonction, entretien de fin de période d'essai, entretien de suivi à un an, formations, journées d'intégration, tours de banque,...).

Les entreprises veillent à un juste équilibre entre recrutement externe et mobilité interne en fonction de leurs besoins, des compétences disponibles et de leurs caractéristiques.

Le recrutement par l'alternance (apprentissage et professionnalisation) est affirmé comme un des moyens d'élargissement des profils et de promotion de l'égalité des chances. Il participe pleinement au développement d'une politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur employabilité, dans une démarche de responsabilité sociale.

### ➤ Article 7 : Accompagner le salarié dans son parcours professionnel tout au long de sa vie professionnelle

Chaque salarié bénéficie de **deux types d'entretiens** qui viendront rythmer l'ensemble de sa carrière professionnelle.

#### **Article 7.1 : L'entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle**

Il constitue un moment privilégié d'échange entre un salarié et sa hiérarchie et se réalise, dans les entreprises du Groupe, selon la périodicité retenue dans l'entreprise et au minimum tous les 2 ans. Il permet :

- d'apprécier la maîtrise des compétences et de l'emploi,
- d'identifier les axes de progrès,
- et d'analyser les besoins en formation.

Il est l'occasion d'échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle du salarié et d'envisager les actions nécessaires à l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

Les échanges sont formalisés sur un support à la disposition du salarié, de sa hiérarchie et de la DRH, ce support permettant notamment d'assurer le suivi des actions qui seront engagées suite à l'entretien.

Dans l'hypothèse où cette démarche n'est pas encore menée, l'entreprise met à la disposition des responsables hiérarchiques et des collaborateurs un guide de préparation ou toute documentation utile à la préparation de l'entretien. Ce document comprend des éléments d'information notamment sur le contenu, la forme et la finalité de cet entretien.

Ce document rappelle en outre les facteurs clés de succès de ces entretiens :

- préparation par chacune des parties ;
- délai de prévenance ;
- écoute réciproque.

Les entreprises organisent une action de formation dédiée à la conduite et au suivi de ces entretiens individuels à destination des responsables hiérarchiques. Cette formation fait partie intégrante du cursus de formation des nouveaux managers.

Cet entretien peut être suivi, à l'initiative du collaborateur ou de son responsable hiérarchique par un entretien, avec le hiérarchique N+2 ou la Direction des ressources humaines de l'entreprise, pour ce qui relève de la formation ou du développement professionnel.

### **Article 7.2 : L'entretien de gestion de carrière**

Durant la carrière du salarié, des entretiens approfondis sont réalisés à périodicité régulière, a minima tous les 5 ans. Ces entretiens, suivant le moment de la vie professionnelle du salarié, reprennent notamment les caractéristiques définies, dans les textes légaux, il s'agit notamment de l'entretien de seconde partie de carrière ou l'entretien professionnel.

Ces entretiens, réalisés en lien avec la DRH de l'entreprise et sa hiérarchie, sont l'occasion de faire un bilan du parcours effectué, de recenser les compétences acquises et les motivations du salarié pour la poursuite de sa carrière.

Un projet professionnel est élaboré conjointement, au regard des besoins de l'entreprise, voire des entreprises du Groupe et des orientations possibles, et les actions concourant à sa validation et à sa mise en œuvre sont identifiées : formation, accompagnement, bilan de compétences, mobilité ...

Un support de synthèse est rédigé, partagé entre le salarié, la DRH et le supérieur hiérarchique et le plan d'actions éventuellement défini est suivi.

Un support type est établi au niveau du Groupe et mis à la disposition des entreprises. Il peut être adapté en fonction du contexte des entreprises.

### **Article 7.3 : Le bilan de compétences**

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle et personnelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une orientation professionnelle dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Ce bilan est effectué en dehors de l'entreprise, avec un organisme prestataire habilité.

La prise en charge financière de ce bilan est assurée en priorité par le dispositif de congé individuel formation. Il peut également être assuré dans le cadre du dispositif DIF.

## **Article 7.4 : L'accompagnement des salariés occupant un emploi identifié comme sensible**

Il est retenu le principe d'anticipation des évolutions professionnelles possibles de l'emploi du salarié. Dès lors, son employeur s'engage à définir avec lui un projet professionnel, notamment dans le cadre d'un entretien de carrière, lui permettant d'appréhender au mieux les évolutions attendues et de définir les actions à mettre en œuvre, notamment celles décrites dans le présent texte.

Si la sensibilité s'exprime par la décroissance du besoin de cet emploi dans l'organisation, le salarié dispose alors d'un accès privilégié aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation. Il peut compléter prioritairement les actions de formation qui lui sont proposées par son employeur par l'utilisation, sur la thématique retenue, de son droit individuel à la formation.

Dans ce cas, le droit individuel à la formation ne peut lui être refusé.

### **➤ Article 8 : Accompagner les représentants du personnel**

Dans le prolongement de la loi 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, et de l'article L.2141-5 du Code du travail, les parties réaffirment le principe de non-discrimination qui s'applique au sein des entreprises du Groupe en toute circonstance, dans l'exercice des activités syndicales. Elles entendent en outre faciliter la conciliation entre activité professionnelle et mandat.

En effet, les parties signataires s'accordent à reconnaître l'intérêt de maintenir le lien de proximité avec les réalités des entreprises et les attentes des salariés. Cette proximité est facilitée par l'exercice simultané d'une activité professionnelle et de mandats de représentation du personnel, elle est aussi traduite par l'alternance de périodes exclusivement consacrée à l'exercice de mandats et de périodes intégralement dédiées à l'exercice d'activité professionnelle sur un poste de travail.

Aussi, autant dans l'intérêt d'un dialogue social de qualité que de la gestion de l'évolution professionnelle des représentants du personnel, elles encouragent les partenaires sociaux dans les entreprises à conduire des actions visant à permettre le maintien d'une activité ou à faciliter le retour à l'activité professionnelle à plein temps.

### **Article 8.1 : Améliorer l'accompagnement professionnel**

#### **▪ Concilier activités professionnelles et mandats**

Lors de la prise de mandat ou à l'occasion du renouvellement de ce dernier, le représentant du personnel et son responsable hiérarchique examinent lors d'un entretien de prise de mandat les conditions d'organisation permettant de concilier tenue du poste de travail et exercice du ou des mandats. Ils conviennent des mesures qui peuvent s'avérer nécessaires pour permettre cette compatibilité. Dans cette perspective, à l'occasion de cet entretien, il sera procédé en commun à l'évaluation de la disponibilité au poste de travail compte tenu des mandats détenus.

Lorsqu'il est envisagé, le retour à une activité professionnelle à plein temps doit être préparé suffisamment en amont afin d'organiser les actions nécessaires et notamment de formation. A cette fin, chaque fois qu'il est possible, les entreprises sont invitées à proposer un entretien au représentant du personnel concerné.

## **Entretiens**

Les parties s'accordent sur le fait que l'exercice d'un mandat est une expérience contribuant au développement personnel et professionnel, et donc, des compétences du représentant du personnel.

Les parties conviennent que les représentants du personnel exerçant une activité professionnelle font l'objet du même suivi, notamment en termes d'entretiens, que les autres salariés de l'entreprise.

Ces entretiens, selon les cas, sont l'occasion outre, l'évaluation de l'activité professionnelle, d'examiner les axes de formation professionnelle ainsi que l'évolution professionnelle envisageable.

### **▪ Accès à la formation**

Pour tous les représentants du personnel, l'accès aux actions prévues dans le plan de formation s'effectue selon les mêmes modalités que pour les autres salariés.

Par ailleurs, en fonction de leur projet professionnel, et notamment dans le cadre d'un retour à l'activité professionnelle à temps plein, la DRH pourra convenir avec eux de différentes actions, telles que :

- le suivi de formation(s),
- un bilan de compétences,
- un bilan professionnel,
- des actions de validation des acquis de l'expérience.

### **Article 8.2 : Dispositifs en phase de test**

En prenant appui sur les dispositifs existants, et notamment ceux prévus par le présent texte, les parties entendent participer aux conditions d'une meilleure reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat et améliorer les conditions du retour à une activité professionnelle des représentants du personnel.

En effet, l'exercice d'une responsabilité syndicale sur une durée significative constitue une expérience contribuant au développement personnel et professionnel des titulaires de mandats

Aussi, afin de contribuer à l'identification, à la valorisation et à l'intégration de ces compétences acquises dans le parcours syndical, les signataires décident de mettre en place, à titre expérimental et pour une durée de 2 ans deux dispositifs, dans le Groupe.

Ces deux dispositifs sont accessibles aux représentants des organisations syndicales représentatives dans le Groupe au moment de la conclusion du présent texte, qui remplissent les conditions suivantes :

- exercer un mandat comportant l'une des responsabilités suivantes : RSN, DSB ou membre du Comité de Groupe ;
- consacrer au moins 70% de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;
- exercer leur(s) mandat(s) depuis au moins six ans.

Au terme de cette expérimentation, un bilan sera réalisé avec les organisations syndicales ayant choisi d'y participer.

## ▪ **Mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation**

Les parties s'accordent sur le fait que l'appréciation des compétences professionnelles est plus difficile à réaliser pour les représentants du personnel dont l'essentiel ou la totalité du temps est dédié à des fonctions de représentation du personnel.

Les parties signataires décident de mettre en place le principe du test d'un outil d'évaluation conçu pour les représentants du personnel titulaires de mandats de niveau branche ou Groupe.

Dans ces conditions, elles confient à un groupe de travail composé de BPCE et des organisations syndicales signataires, le soin de finaliser le cadre de ce dispositif spécifique et adapté. Les parties signataires conviennent de bénéficier dans leur réflexion de l'expérience acquise par un intervenant extérieur.

Le test sera conduit au cours des exercices 2012 et 2013 avec les représentants tels que décrits ci-dessus, volontaires, à raison de 5 par organisation syndicale représentative dans le Groupe au moment de la conclusion du présent texte.

## ▪ **Une formation certifiante**

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de conduire des démarches nouvelles et complémentaires afin de :

- reconnaître le parcours syndical dans le parcours professionnel et ainsi, favoriser la liaison entre les compétences acquises dans l'exercice de fonctions syndicales et les compétences métiers ;
- renforcer la qualité du dialogue social dans le Groupe ;
- aider au renouvellement de génération des acteurs de dialogue social que sont les représentants du personnel.

Dans cette perspective, les signataires s'associent pour tester une formation spécifique liée à l'exercice des fonctions syndicales tout en permettant de développer des compétences nouvelles et transverses. Dispensée par une grande école de l'enseignement supérieur, cette formation certifiante permettrait de capitaliser sur les savoir et savoir-faire acquis et de renforcer les compétences des représentants du personnel. Elle s'inscrit dans le cadre du DIF

A cette fin, il est convenu que BPCE et les organisations syndicales signataires se réuniront dans le cadre d'un groupe de travail pour finaliser le dispositif de formation et seront informées par les intervenants extérieurs qualifiés des expériences récentes et similaires mises en place dans le monde bancaire, notamment.

Chaque organisation syndicale représentative dans le Groupe au moment de la conclusion du présent texte pourra faire bénéficier deux de ses représentants volontaires, tels que décrits ci-dessus.

Cette expérience de formation sera conduite en 2012/2013 (cycle universitaire) et donnera lieu à un bilan avec les organisations syndicales y ayant participé.

➤ **Article 9 : Identifier, accompagner et repositionner dans l'emploi les salariés en difficultés professionnelles et / ou fragilisés**

**Article 9.1 : Principes généraux**

Certains salariés peuvent se trouver en difficulté par rapport aux évolutions de leur emploi (salariés « en difficultés professionnelles ») ou être fragilisés par un accident de la vie (salariés « fragilisés »).

Il appartient aux entreprises de les identifier en liaison avec les acteurs sociaux de l'entreprise (notamment la médecine du travail, l'assistante sociale, représentants du personnel).

Suite à cette identification, un accompagnement et/ou une formation, ou toute autre réponse appropriée, sont proposés aux salariés concernés.

Ce dispositif vise à restaurer la dynamique professionnelle des salariés et permettre de renforcer ensuite leur compétence métier au moyen d'un parcours de professionnalisation ou d'adaptation. Il peut être assorti de dispositifs d'accompagnement vers un autre métier si une reconversion est nécessaire.

Ce dispositif de soutien professionnel a pour objet de permettre aux salariés de reprendre appui sur leurs qualités, leurs capacités, leur potentiel et leurs succès pour renouer durablement avec la réussite professionnelle. La réussite de ce dispositif suppose une implication forte des salariés et le soutien actif des managers.

Le cas échéant, en cas de persistance des difficultés, des solutions de repositionnement doivent être recherchées, en concertation avec les salariés et dans le respect du présent accord et des dispositions concernant la mobilité fonctionnelle et géographique dans l'entreprise.

Des mesures particulières de gestion de carrière sont offertes aux salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes et aux salariés ayant subi des accidents de la vie, afin d'anticiper d'éventuels reclassements. Il est proposé à ces salariés un suivi régulier avec la Direction des Ressources Humaines ainsi qu'avec les acteurs des services sociaux présents dans l'entreprise.

**Article 9.2 : L'accompagnement des salariés déclarés inaptes dans la poursuite de leur activité professionnelle**

Conformément aux dispositions légales, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son emploi, l'entreprise engage des démarches en vue de rechercher une solution de reclassement.

La recherche de reclassement s'organise de la manière suivante :

- en premier lieu, la recherche porte sur les emplois éventuellement disponibles dans l'entreprise conformément aux accords de mobilité applicables dans l'entreprise concernée ;
- à défaut d'emploi disponible dans l'entreprise ou en cas de refus du salarié d'occuper le ou l'un des emploi(s) proposé(s), l'entreprise recherche des solutions de reclassement auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord. Cette recherche intervient prioritairement dans les entreprises qui exercent le même métier (exemple : banque de détail, informatique bancaire,...) ;

- à défaut d'emploi disponible au sein de ces entreprises ou en cas de refus du salarié d'accepter une offre de reclassement, l'entreprise élargit les recherches, aux entreprises du Groupe qui exercent, sur le territoire national, un métier différent, sauf si le salarié a exprimé de manière formelle son désaccord sur cette démarche.

Pour permettre aux entreprises du Groupe de rechercher efficacement un ou des emplois de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail et aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé par le salarié, l'entreprise leur adresse un document récapitulatif des informations essentielles concernant le salarié (notamment profil du salarié, emploi occupé, missions pouvant lui être confiées...).

Les entreprises du groupe ainsi sollicitées communiquent à l'entreprise concernée les emplois vacants susceptibles d'être proposés au salarié.

## **Section 2 : La formation professionnelle au service du développement des compétences et du maintien dans l'emploi**

La formation professionnelle tout au long de la vie permet le développement des compétences et favorise l'employabilité des salariés. A ce titre, elle constitue un élément déterminant de la GPEC.

Les entreprises liées par une convention de branche, ou à défaut, par un accord professionnel bénéficiant, au moins tous les 3 ans, des travaux de négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Ces négociations, permettent d'aborder :

- l'égal accès à la formation des salariés
- la portabilité du droit individuel à la formation
- la validation des acquis de l'expérience
- l'accès aux certifications
- la mise en œuvre du passeport orientation et formation
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions d'exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Lorsque les entreprises du Groupe sont issues de branches professionnelles pour lesquelles, les CPNE sont animées uniquement par des représentants des entreprises issues de son périmètre (BP et CE), ces instances disposent de la faculté de débattre annuellement des orientations de la formation professionnelle applicables au plan de formation des entreprises des branches respectives. Les autres entreprises disposent des travaux issus des branches dont elles dépendent.

Ces orientations constituent les lignes majeures de la politique de formation professionnelle des entreprises du Groupe, à partir desquelles elles organisent les axes de leur plan de formation en liaison avec leurs comités d'entreprise conformément aux dispositions légales.

### **➤ Article 10 : La formation comme facteur de développement professionnel individuel et de performance des entreprises**

Pour répondre aux enjeux des entreprises du Groupe et accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, des dispositifs spécifiques, constitués de composants complémentaires du plan de formation des entreprises, viennent enrichir les acquis professionnels des salariés.

Ces démarches ont pour objectif de développer la compétence des salariés, et de répondre à l'évolution des métiers des entreprises. Elles permettent de fidéliser les salariés, notamment en rendant possibles les parcours de carrière individuels, à travers quatre axes :

- développer la polyvalence ou l'expertise,
- faciliter et accompagner les mobilités professionnelles,
- accompagner les managers dans leur développement,
- permettre l'évolution professionnelle et notamment la promotion.

Ces dispositifs sont notamment développés dans des dispositifs nationaux mis à disposition des entreprises pour être déployés en leur sein ou en sessions inter-entreprises du Groupe.

Des parcours de professionnalisation préparent ou accompagnent la prise de fonction. Ces parcours intègrent des phases d'apprentissage aux fondamentaux et sont complétés par des phases d'approfondissement. Le mix formation est également privilégié avec l'utilisation de sessions en présentiel et d'accompagnement de proximité, complétées par l'utilisation de l'e-Learning. Des tests de connaissances réguliers viennent valider l'acquisition des connaissances.

A ce jour, ces parcours ou cursus sont formalisés pour certains métiers de la Banque Commerciale et Assurances, par exemple : les métiers de chargés de clientèle, du marché des Professionnels, du marché des Entreprises, du marché des Associations et du marché de l'immobilier dans les réseaux Banques Populaires et Caisses d'Epargne.

Une démarche similaire se développe pour les fonctions supports, afin d'optimiser les processus des filières métiers et de développer les compétences attendues.

Par ailleurs, des cycles de formation spécifiques sont proposés aux managers du Groupe en veillant à la mixité des participants.

Ils ont notamment pour objectif de développer la capacité de chaque responsable à :

- faciliter l'intégration dans l'équipe et promouvoir la coopération,
- animer et fédérer un « collectif » et mobiliser chacun des collaborateurs,
- faire comprendre et accepter les différences,
- reconnaître et accepter la présence d'un représentant du personnel.

#### ➤ **Article 11 : Les contrats de professionnalisation**

Les contrats de professionnalisation, sont notamment mis en œuvre dans le cadre des parcours destinés aux nouveaux entrants. Ils constituent un instrument privilégié pour favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle notamment des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Ces contrats prennent appui sur une formation en alternance garantissant la formation opérationnelle à l'exercice d'un métier. Ils constituent, ainsi, la première étape d'un parcours professionnel au sein des entreprises.

#### ➤ **Article 12 : Les périodes de professionnalisation**

La période de professionnalisation est particulièrement adaptée dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels et le maintien dans l'emploi des salariés en contrat de travail à durée indéterminée.

Ce dispositif assure notamment aux salariés de retour d'absence de longue durée une remise à niveau indispensable au maintien de leur employabilité.

Les entreprises renforceront l'usage des périodes de professionnalisation en donnant la priorité à des actions à la fois professionnalisantes et qualifiantes dans une logique d'accompagnement à l'évolution des métiers et de développement de l'employabilité des salariés.

Les périodes de professionnalisation sont en premier lieu ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante
- aux salariés en difficultés professionnelles
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après un congé parental à temps plein, un congé de longue durée ou une absence due à une longue maladie.

### ➤ **Article 13 : Les Certificats de Qualifications Professionnelles**

Les parties signataires conviennent de procéder à l'étude de la création de Certificats de Qualifications Professionnelles de Branche dans la perspective de la valorisation des compétences clés des personnes dans leurs métiers.

Ainsi, cette étude se fera en coordination des branches présentes dans le Groupe.

### ➤ **Article 14 : Les démarches de VAE**

#### **Une facilitation des démarches de VAE Individuelles**

Les entreprises s'engagent à faciliter et accompagner les projets individuels de VAE présentés par les salariés.

En matière de VAE, aucun financement étatique n'est prévu.

Les salariés ont la possibilité de faire une demande individuelle de prise en charge du congé de VAE par le Fongécif.

En cas d'échec de la démarche de VAE, le salarié étudie avec l'entreprise les actions éventuelles qui peuvent être mises en œuvre.

Le cas échéant et lorsque la demande relève d'un projet professionnel, validé par l'entreprise, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise, examine les possibilités de prise en charge totale ou partielle des dépenses liées à la VAE, notamment les actions de formation complémentaires et des frais de dossier qui s'avèreraient nécessaires pour la réussite du projet.

Les entreprises peuvent demander le concours financier de leur OPCA ou peuvent imputer ces dépenses sur leur plan de formation.

#### **L'organisation de logiques de VAE collective**

Pour accompagner l'acquisition de compétences sur les métiers au cœur des enjeux du Groupe et dans un objectif de développement des atouts professionnels des collaborateurs, des projets permettant d'envisager la construction de partenariats académiques intégrant des démarches de VAE collectives, pourront être étudiés.

Dans ce cadre, les parcours de formation mis en œuvre selon des formats spécifiques peuvent conduire à l'obtention de diplômes et de titres homologués. S'agissant d'un droit individuel des

salariés, la démarche reste proposée aux salariés qui disposent de la faculté de l'accepter ou non.

### ➤ **Article 15 : Passeport orientation et formation**

Il permet aux salariés d'identifier et de recenser leurs connaissances, compétences et aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou lors d'expériences professionnelles. Il recense les éléments de carrière (formation initiale, formation continue, emplois, compétences, ...).

Il s'agit d'un document personnel, établi à l'initiative du salarié et qui reste sa propriété. Les entreprises apporteront leur concours pour faciliter son établissement, notamment en proposant un cadre de rédaction.

Afin d'aider le salarié à réfléchir sur son évolution professionnelle, la DRH de son entreprise lui adresse, sur demande de sa part, l'historique de ses actions de formation réalisées dans l'entreprise, selon la disponibilité des informations.

### ➤ **Article 16 : Le DIF**

Il donne aux salariés l'occasion d'être acteurs de leur évolution professionnelle en leur laissant la possibilité de mettre en œuvre, en accord avec leur entreprise, une action de formation de leur choix.

Les salariés sont informés annuellement du total de leurs droits acquis. Ils prennent l'initiative de la demande de formation selon les modalités en vigueur dans leur entreprise.

Les parties signataires rappellent que les droits à DIF sont transférables en cas de mobilité au sein du Groupe.

### ➤ **Article 17 : Le tutorat**

Au-delà du tutorat lié aux contrats d'apprentissage, les entreprises mettent en œuvre un accompagnement permettant à l'apprenant d'avoir une ressource complémentaire, afin d'approfondir, de valider et de mettre en pratique les connaissances acquises ou les formations suivies. Le tutorat est un moyen pour faciliter et renforcer les acquisitions professionnelles.

Les tuteurs ont pour mission d'accompagner les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dès leur intégration.

Cette fonction est assurée pendant le temps de travail. Le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Les tuteurs sont choisis parmi les salariés volontaires. La maîtrise du métier visé complétée de qualités pédagogiques sont nécessaires pour exercer cette mission.

Un tuteur ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrat de professionnalisation.

Une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de la mission peut s'envisager en fonction des besoins des tuteurs.

Par ailleurs, un accompagnement peut également être mis en œuvre afin de favoriser l'évolution des compétences des salariés en période de professionnalisation.

### **Chapitre 3 : Promouvoir l'exercice de la mobilité au sein du Groupe**

La mobilité permet l'accès à des perspectives élargies d'évolution professionnelle au sein des différentes entreprises du Groupe, au niveau de la région ou sur le plan national. Par la capitalisation des expériences, elle participe significativement à la construction d'une employabilité durable.

Elle résulte de la rencontre d'un souhait d'évolution d'un salarié (que celui-ci résulte d'une volonté d'évolution professionnelle ou d'une mobilité pour raisons personnelles) avec un besoin de l'entreprise. C'est pourquoi, les critères de recrutement applicables sont exclusivement fondés sur la compétence et l'adéquation du profil du candidat au poste à pourvoir dans l'entreprise.

En valorisant l'expression des compétences, elle renforce la compétitivité des entreprises et développe notre identité en tant que Groupe novateur et dynamique.

La mobilité est ouverte à tous les salariés. Aussi, elle doit se mettre en place dans un cadre construit et balisé, avec l'appui des managers et le pilotage des Ressources Humaines.

La mobilité hors du territoire métropolitain est, une opportunité qu'offre le Groupe. Toutefois, elle ne peut être gérée qu'au cas par cas en respectant les modalités des entreprises d'accueil.

Les parties signataires conviennent que les règles fixées par les dispositifs unilatéraux mis en place dans la Charte de Mobilité Groupe BPCE ou au titre des ex-Groupes antérieurement à la constitution du Groupe BPCE sont intégralement remplacées par les dispositions du présent Chapitre.

#### **➤ Article 18 : Les principes directeurs**

Pour les postes ouverts à la mobilité, les collaborateurs du Groupe, bénéficient d'un examen prioritaire de candidature par rapport aux candidatures externes. L'entreprise appréciera l'adéquation des compétences au regard du poste à pourvoir.

Une attention particulière est portée aux candidatures des salariés concernés par les articles 7.4 et 9 du présent accord.

Les entreprises favoriseront la mobilité interentreprises et faciliteront sa réalisation dans les meilleures conditions possibles.

Si le salarié le demande, l'engagement de confidentialité prévaut dans le cadre du premier entretien. Il se fait alors sous la responsabilité de la DRH de l'entreprise d'accueil. Dans un souci de transparence et au-delà du premier entretien, lorsque le salarié bénéficie d'un deuxième entretien, il prend l'engagement d'informer son manager et sa DRH de sa démarche.

Les entreprises traitent avec le plus grand soin les candidatures Groupe ; une candidature fait l'objet d'une réponse écrite dans un délai d'un mois.

Un outil intranet unique, accessible à tous les salariés du Groupe est mis à disposition afin de permettre de prendre connaissance de toutes les offres ouvertes à la mobilité.

Une durée d'expérience de 3 ans dans l'entreprise est vivement préconisée avant d'entrer dans une démarche de mobilité.

Dans le cas d'une mobilité réalisée entre deux enseignes au sein d'une même zone de chalandise, l'accord des deux entreprises, d'origine et d'accueil, est requis et traduit dans une

convention tripartite. Dans ce cadre, le salarié s'engage à respecter un principe de loyauté vis-à-vis de l'entreprise d'origine.

A ce titre, il s'engage :

- à ne pas capter son portefeuille de clientèle précédente ;
- à ne pas « débaucher » des collaborateurs de son entreprise précédente.

La réussite de la mobilité repose sur une bonne coopération entre les trois acteurs suivants :

- Le collaborateur est le premier acteur de son évolution. Il exprime ses aspirations, s'informe de l'évolution de son métier et sur les possibilités de progression, en regard des besoins de son entreprise puis du Groupe.

Il rédige son CV, sa lettre de motivation et prépare son entretien pour présenter son projet professionnel avec efficacité.

- Le manager l'évalue, l'informe et l'encourage. Il est responsable de l'évolution du collaborateur et cela, en collaboration avec la DRH. Il évalue la performance, apprécie les compétences et conseille le collaborateur sur ses possibilités d'évolution. Il se doit d'encourager la mobilité en dépassant l'intérêt immédiat de son entité.
- La DRH de l'entreprise est le coordinateur et le responsable de la gestion de carrière du collaborateur et de sa mobilité. Elle coordonne la mobilité dans le Groupe avec les DRH des autres entreprises. Elle apporte un rôle de conseil et apprécie les acquis et le potentiel du collaborateur en anticipant ses possibilités d'évolution au sein de l'entreprise ou du Groupe.

#### ➤ **Article 19 : Le processus d'embauche dans le cadre d'une mobilité au sein du Groupe**

Lorsque le salarié répond favorablement à l'offre d'embauche écrite de l'entreprise d'accueil et qu'il dispose d'une lettre d'embauche, il doit parallèlement rédiger une lettre de démission à destination de la DRH de son entreprise.

Il bénéficie alors d'un nouveau contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil. Pour le salarié concerné :

- l'ancienneté Groupe est intégralement reprise,
- il y a exonération de période d'essai dans la nouvelle entreprise,
- les droits à congés payés sont soit soldés, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, ou placés sur un CET (Compte Épargne Temps) sous réserve d'un dispositif existant dans l'entreprise d'accueil selon le choix du salarié et en accord avec l'entreprise d'accueil. En revanche, les jours de RTT qui n'auraient pas été préalablement placés sur un CET, sont soldés au départ,
- il peut y avoir un solde ou le transfert du CET dans l'entreprise d'accueil si celle-ci a mis en place un dispositif CET,
- l'adhésion au système de prévoyance et/ou complémentaire de santé se fait sans délai de franchise (sauf empêchement tenant au règlement des organismes concernés),
- la totalité des droits DIF acquis et non utilisés est transféré au sein de l'entreprise d'accueil.

L'opération de mobilité n'est pas un cas de déclenchement du versement de l'indemnité prévue en cas de clause de dédit-formation.

## ➤ Article 20 : Les mesures d'accompagnement à la mobilité

L'entreprise d'accueil prend en charge les mesures suivantes dans le cas où le salarié réalise une mobilité géographique qui nécessite un déménagement (hors Ile-de-France). Toutefois, sur l'Ile-de-France, selon le territoire dans lequel se situe la mobilité au regard du lieu de résidence principale et de l'accroissement du temps de transport ainsi généré, ces mesures sont laissées à l'appréciation de l'entreprise d'accueil.

### Congés de déménagement :

Le salarié dispose de 2 jours de congés pour procéder à son déménagement (ceux-ci ne se cumulent pas avec un congé de même nature prévu par un accord ou une convention collective).

### Frais de déménagement :

L'entreprise d'accueil prend en charge les frais de déménagement, sur présentation au minimum de deux devis de sociétés de déménagement.

### Aide à la recherche d'un logement :

Un service d'aide à la recherche d'un logement sera proposé par l'entreprise d'accueil afin de faciliter l'installation.

### Conditions de prêt :

Si le salarié vend son bien immobilier (résidence principale), il ne supporte pas d'indemnités de remboursement anticipé.

La possibilité de mise en œuvre d'un prêt relais à taux préférentiel est étudiée dans le cas où le salarié serait amené à vendre sa résidence principale d'origine et à procéder à l'achat d'un nouveau domicile.

Les conditions préférentielles de prêt octroyées par la nouvelle entreprise à ses salariés en cas d'achat d'une nouvelle résidence principale lui sont immédiatement applicables dès sa prise de fonction.

### **Processus d'intégration :**

Le salarié bénéficie d'un accompagnement à la prise de fonction, via le dispositif d'intégration existant dans l'entreprise d'accueil (entretiens, formation complémentaire si nécessaire).

### **Les mesures d'accompagnement complémentaires**

Lorsque la mobilité est à l'initiative de l'entreprise au regard de ses besoins, les mesures d'accompagnement complémentaires définies ci-après pourront s'ajouter, sur décision de l'entreprise d'accueil, aux mesures communes.

Indemnités de double résidence : si le salarié ne peut déménager immédiatement, l'entreprise d'accueil, peut prendre à sa charge, pour une durée de 9 mois maximum, les frais de double résidence ou un dédommagement adapté à la situation du collaborateur, sur présentation de justificatifs.

Les frais de déplacements : Le salarié peut bénéficier chaque semaine du financement d'un aller/retour entre son domicile principal et son lieu d'activité selon les modalités en vigueur dans la nouvelle entreprise, pendant la durée de la double résidence et ce, pour une durée maximale de 9 mois.

Si la mobilité du collaborateur oblige son conjoint à quitter son emploi, les services d'un cabinet spécialisé peuvent être proposés pendant une durée de 6 mois pour faciliter la recherche d'un emploi et favoriser l'intégration rapide et réussie dans le nouveau lieu de vie.

Dans le même esprit, le conjoint travaillant dans la même entreprise que le collaborateur engagé dans un processus de mobilité bénéficie d'une priorité d'examen de sa candidature.

#### ➤ **Article 21 : Les parcours et passerelles de mobilité**

Une cartographie est réalisée par les employeurs, permettant d'établir les éléments de repère entre tous les métiers et emplois du Groupe.

Les entreprises communiquent, à la DRH Groupe, les éléments qualitatifs lui permettant d'élaborer les passerelles possibles entre ces métiers et les emplois qui y sont rattachés. Ces passerelles sont définies au regard des compétences à mobiliser sur les emplois.

Ce travail d'analyse est présenté :

- à l'Observatoire des métiers du Groupe,
- à l'ensemble des Directions des Ressources Humaines des entreprises pour enrichir les entretiens de carrière et de recrutement, afin d'exposer les parcours professionnels possibles.

Cette cartographie permet de rechercher et de proposer des parcours professionnels aux salariés, au sein même de l'entreprise qui les emploie, ou inter-entreprises sur une même région, voire plus largement au niveau du Groupe.

Ces éléments de cartographie sont portés à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs au moyen de l'intranet Groupe.

### **Chapitre 4 : Dispositions relatives à l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité**

Le Groupe BPCE entend, dans la continuité des actions engagées au niveau des branches et des entreprises, inscrire l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un enjeu majeur et un axe stratégique de la gestion de ses ressources humaines.

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et hommes du Groupe BPCE de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle ainsi qu'en matière de qualification, de classification, de promotion et de rémunération.

Recruter et retenir les meilleurs talents, construire la future génération de cadres et de dirigeants à l'image des effectifs du Groupe, développer la mixité dans les recrutements et la gestion des carrières sont des défis primordiaux pour l'avenir.

Les présentes dispositions, réaffirment donc la volonté des entreprises du Groupe de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et de lutter contre les préjugés et stéréotypes. Elles s'inscrivent dans le prolongement des lois du 9 mai 2001, du 23 mars 2006 et du 9 novembre 2010, et s'intègrent pleinement à la politique globale du groupe BPCE de lutte contre toutes formes de discrimination et de promotion de l'égalité des chances.

A titre liminaire et sur la base des données consolidées au niveau du Groupe BPCE au 31 décembre 2010, les parties signataires ont fait les constats suivants :

- les femmes représentent 54 % de l'effectif du Groupe BPCE ;
- 36,2 % des cadres sont des femmes ;
- 49,5 % des recrutements (en CDI) concernent des femmes ;

- 34 % des recrutements de cadres (en CDI) concernent des femmes ;
- 27,7 % de femmes sont inscrites dans les cycles de formation management proposés par le Groupe.

### ➤ **Article 22 : Les objectifs et actions du Groupe**

Au regard des constats ci-dessus les signataires identifient trois priorités d'actions, parmi les huit grands domaines d'intervention définis par le code du travail.

Les trois priorités retenues sont déclinées en objectifs cibles et indicateurs de suivi.

Il s'agit des domaines suivants :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, les deux domaines d'action retenus sont :

- L'embauche,
- La formation.

Les dispositions prévues aux articles 22.1, 22.2 et 22.3 constituent pour les entreprises du périmètre la mise en œuvre des obligations fixées par le décret du 7 juillet 2011 et feront à ce titre l'objet d'un plan d'action dans chaque entreprise selon la typologie décrite plus haut.

En sus des priorités d'actions ci-dessus définies, les parties signataires entendent mettre en évidence trois thématiques essentielles pour le Groupe qui nécessitent la mise en place d'actions complémentaires :

- L'égalité salariale ;
- L'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales ;
- Sensibilisation et communication.

#### **Article 22.1 : L'embauche**

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour le Groupe. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il concourt notamment, pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- ouvrir tous les postes à pouvoir indifféremment aux femmes ou aux hommes,
- retenir pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement.

Pour atteindre cet objectif les entreprises s'attacheront à faire progresser pour tous les postes d'encadrement, la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

Les indicateurs associés à cette priorité d'action sont, par genre, pour les postes d'encadrement :

- le nombre de candidatures reçues,

- le nombre de candidats retenus pour les entretiens,
- le nombre de candidats retenus en phase finale de recrutement.

Pour atteindre cet objectif et s'inscrire dans une dynamique de progression les entreprises intégreront dans leur plan d'action tout ou partie des mesures suivantes :

- mise en œuvre des processus de recrutement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats. Les critères retenus ne sauront en aucun cas prendre en considération le genre, la situation de famille ou la grossesse ;
- rappel de ces exigences aux cabinets de recrutement, auxquels les entreprises du Groupe ont recours ;
- présentation des offres d'emploi dénuées de tout stéréotype lié au sexe ;
- identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée et après analyse de leur situation mise en œuvre de mesures correctrices actions de communication sur la démarche d'égalité professionnelle auprès d'écoles partenaires ;
- actions auprès des partenaires de placement (cabinet de recrutement, intérim, Pôle Emploi) pour que soient présentées dans une proportion équivalente, en tenant compte des contraintes du marché du travail, des candidatures des deux genres.

## **Article 22.2 : La formation**

L'accès à la formation professionnelle constitue un objectif prioritaire pour le Groupe.

En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tout collaborateur. A ce titre, les parties signataires reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers.

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- prendre toutes dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation notamment managériaux,
- faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux Groupe,
- atteindre 35 % minimum de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe fin 2013.

Plus globalement les entreprises s'attacheront à faire progresser, pour tous les dispositifs de formation, les conditions d'un accès égal en pourcentage des femmes et des hommes.

L'indicateur associé à cette priorité d'action est, par sexe :

- le pourcentage de femmes formées rapporté à la population féminine et notamment dans les formations managériales ;
- le pourcentage d'hommes formés rapporté à la population masculine et notamment dans les formations managériales ;
- le pourcentage de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe.

Pour atteindre cet objectif et s'inscrire dans une dynamique de progression les entreprises intégreront dans leur plan d'action tout ou partie des mesures suivantes :

- réalisation d'un état des lieux de la part des femmes dans les formations ;

- amélioration des conditions d'accès à la formation pour une meilleure prise en compte de contraintes liées à la parentalité (durée, horaires, lieux de formation, mix-formation...);
- communication et sensibilisation sur les parcours de formation existants au sein des entreprises notamment les formations diplômantes, qualifiantes et managériales ;
- identification d'un vivier de femmes à potentiel en vue de leur inscription aux programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe.

### **Article 22.3 : La promotion professionnelle.**

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour le Groupe.

Il est rappelé que les procédures de gestion et d'évolution des carrières sont similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- atteindre 40% de femmes cadre en moyenne dans le Groupe fin 2013.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises dont le pourcentage de femmes cadres est inférieur à 30 % au 31.12.2011 s'attacheront à faire progresser ce pourcentage de 1 point par an ou de 3 points sur la période, sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs.

L'indicateur associé à cet objectif :

- le pourcentage de femmes parmi les cadres.

Pour atteindre cet objectif et s'inscrire dans une dynamique de progression les entreprises intégreront dans leur plan d'action tout ou partie des mesures suivantes :

- identification des freins aux candidatures féminines et proposition de mesures correctrices ;
- identification des femmes à potentiel pour faire évoluer les étapes charnières telles que : le passage vers le management intermédiaire et l'accès à des postes d'encadrement supérieur et de cadres dirigeants ;
- définition et mise en œuvre de procédures RH reposant exclusivement sur l'évaluation des compétences, des résultats et capacités professionnels. Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne sauront en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse. Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte pour les processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilités ;
- organisation d'entretien spécifique aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou en congé parental à temps plein, en vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formation nécessaires au développement professionnel.

## ➤ **Article 23 : Les axes complémentaires du Groupe**

### **Article 23.1 : L'égalité salariale**

Les parties au présent accord réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

Bien que le différentiel global s'explique en grande partie par un déséquilibre structurel et une répartition hétérogène des femmes et des hommes dans les différentes filières métiers, les entreprises du Groupe prendront les mesures nécessaires pour assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Ainsi,

- elles assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, niveau de responsabilités, formation et expérience professionnelle,
- elles sensibilisent par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale.

Il est précisé que la mesure des écarts de rémunération et leur correction se font sous la responsabilité de la DRH de chaque entreprise du Groupe, de même que la mise en œuvre du rattrapage salarial suite à un congé maternité ou d'adoption.

La mesure de la réalisation de l'objectif d'égalité de salaires entre les femmes et les hommes et de suppression des écarts de rémunération, est partie intégrante aux rapports de situation comparée des femmes et des hommes établis dans les entreprises assujetties.

### **Article 23.2 : L'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales**

Il est réaffirmé que mieux articuler la vie professionnelle et les responsabilités familiales contribue à une meilleure égalité professionnelle. Plusieurs axes de réflexion pourront être mis en œuvre au sein des entreprises :

- les mobilités géographiques permettant le rapprochement familial, seront, dans la mesure du possible, favorisées au sein du Groupe ;
- faisant le constat d'une surreprésentation des femmes dans la population à temps partiel, les entreprises du Groupe veilleront à ce que les mesures de temps partiel ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière ;
- les entreprises du Groupe s'attacheront à prendre en compte les contraintes familiales et à trouver des solutions adaptées notamment dans l'organisation et l'aménagement des réunions de travail et des déplacements professionnels. Elles expérimenteront en outre, en fonction des besoins dont elles auraient connaissance, la mise en place de systèmes de services à la personne facilitant l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

### **Article 23.3 : Sensibilisation et communication**

La sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle, sont nécessaires aux évolutions de mentalités des hommes et des femmes. C'est pourquoi les parties au présent accord encouragent les entreprises du Groupe à mettre en œuvre, au regard de leurs problématiques propres, des actions de sensibilisation et de communication en direction de leurs salariés.

Afin de contribuer à la lutte contre les stéréotypes, la DRH Groupe mettra à disposition des entreprises des outils et dispositifs de sensibilisation sur les règles et enjeux de l'égalité professionnelle et plus globalement sur l'égalité des chances et la prévention des discriminations.

Une attention particulière sera portée au déploiement des programmes destinés au développement de la carrière des femmes dans l'ensemble des entreprises du Groupe.

## **Chapitre 5 : Accompagner les seniors et préparer la fin de carrière de professionnelle**

L'ANI du 13 octobre 2005 complété par l'ANI du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, encadrent les principales dispositions qui incombent aujourd'hui aux entreprises.

Ces accords qui visent à l'amélioration du taux d'emploi des seniors, ont vocation à faire évoluer les représentations socioculturelles.

Dans ce cadre, les parties ont souhaité retenir les dispositions suivantes en faveur de l'emploi des seniors (article 24 à 28 du présent texte). Ces dispositions sont mises en œuvre dans les entreprises du Groupe telles que définies en annexe 1, pour une durée de trois ans, soit les exercices 2012, 2013 et 2014.

### **➤ Article 24 : Principes directeurs**

Les entreprises du Groupe retiendront le principe du maintien dans l'emploi des salariés âgés de cinquante cinq ans et plus.

Ainsi :

- L'objectif de maintien dans l'emploi doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus et avoir, pour une durée de trois ans, vocation à maintenir le taux de représentation des seniors inscrits dans les effectifs, au 31 décembre de l'année de la signature du présent accord. Ce taux est révisé annuellement en fonction des départs naturels des salariés.

Le Groupe retient 3 domaines d'action prioritaires dont l'incidence apparaît plus mesurable et lisible, en matière de politique RH, au niveau des entreprises :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

A chacune des mesures présentées aux articles 25, 26 et 27 sont associés des indicateurs chiffrés. Les entreprises définissent dans leurs plans d'actions le niveau de l'indicateur associé à chaque disposition ainsi que le suivi de leur mise en œuvre.

Un point reprenant les indicateurs et les objectifs ci-après définis est présenté chaque année au comité d'entreprise.

### **➤ Article 25 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Dans le cadre de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, les entreprises mettent en œuvre les actions suivantes :

- 1) les entreprises réalisent, chaque année, un entretien de seconde partie de carrière pour au moins 20 % de la population âgée de 50 ans et plus.

L'indicateur associé à cette action est le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés.

- 2) les entreprises favorisent l'accès au bilan de compétences des salariés de plus de 50 ans pour encourager la définition d'un projet professionnel de seconde partie de carrière.

L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés de plus de 50 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences.

➤ **Article 26 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Dans le cadre du développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, les entreprises mettent en œuvre les actions suivantes :

- 1) les entreprises maintiennent, chaque année, la proportion des salariés formés, de 55 ans et plus, au niveau au moins équivalent au pourcentage qu'ils représentent dans l'effectif au 31 décembre de l'année précédente.

L'indicateur associé à cette action est le pourcentage de salariés formés par rapport au pourcentage qu'ils représentent dans les effectifs au 31 décembre de l'année précédente.

- 2) les entreprises assurent l'accès prioritaire des salariés âgés de plus de 45 ans aux périodes de professionnalisation afin de développer leurs compétences et leurs qualifications.

L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

- 3) entreprises veillent à la mise en œuvre du DIF pour les actions identifiées pendant les entretiens de seconde partie de carrière.

L'indicateur associé à cette action est le nombre de DIF mis en œuvre par rapport aux nombres de DIF demandés.

➤ **Article 27 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Dans le cadre de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, les entreprises mettent en œuvre les actions suivantes :

- 1) les entreprises proposent aux salariés de 55 ans et plus un entretien de bilan de carrière.

Pour les salariés 57 ans et plus, cet entretien est complété par un échange sur la préparation au départ en retraite. Lors de cet échange, une date prévisionnelle de départ en retraite est envisagée. A partir de cette hypothèse, 3 ans avant son départ, le salarié est informé des dispositifs existants au sein du Groupe et fait part au-delà de ces éléments de ses éventuelles attentes complémentaires.

Avec le concours éventuel d'un organisme externe, il peut lui être notamment proposé de bénéficier d'une reconstitution de carrière et de disposer d'une simulation financière valorisant le montant de sa pension à venir.

L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de bilan de carrière.

- 2) Les entreprises mettent à disposition des salariés de 58 ans et plus une offre de formation pour la préparation à la retraite.

Afin d'anticiper les changements de rythme de vie, le Groupe souhaite participer à la préparation de ses salariés. Ainsi un programme de préparation à la retraite sera construit par la DRH Groupe. Cette action de formation sera proposée aux entreprises sous la forme d'un kit de mise en œuvre pour lequel elles choisiront des opérateurs de formations susceptibles de répondre sur leur territoire.

Cette offre devra être disponible au plus tard 12 mois après la signature de cet accord.

Ces actions de formation sont accessibles à compter de 58 ans et plus sur demande du salarié. La demande de DIF présentée par le salarié sur ce dispositif ne peut être refusée.

L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés ayant bénéficié d'un stage de préparation à la retraite.

- 3) Les entreprises mettent à disposition des salariés de 58 ans et plus un dispositif de temps partiel de fin de carrière.

L'entrée dans le dispositif est ouverte pour les exercices 2012, 2013 et 2014. Ce dispositif est limité à un temps partiel équivalent à 80% du temps de travail sur les 3 années précédant le départ en retraite.

Ce dispositif est réservé aux salariés qui justifient des conditions suivantes :

- Avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du Groupe à la date d'entrée dans le dispositif.
- Avoir travaillé à temps plein dans l'entreprise pendant les douze mois précédant l'adhésion.

L'adhésion à ce dispositif est à l'initiative du salarié qui en formule la demande par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la DRH. Ce choix d'organisation du temps d'exercice est irrévocable.

Cette demande devra intervenir au moins six mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

L'entreprise s'engage à répondre par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois suivant la réception de la demande écrite. Dans le cadre des possibilités ouvertes chaque année par le dispositif, cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus pour des raisons d'organisation des services.

#### Organisation du temps de travail :

Les salariés bénéficient des mêmes conditions et modalités d'organisation du travail que les salariés à temps partiel « classique ». Toutefois, afin de répondre au principe de transition entre la vie professionnelle et la retraite, des dispositions particulières peuvent être mise en œuvre.

Aussi, en accord entre le salarié, le manager et la Direction des Ressources humaines de l'entreprise et afin de répondre au mieux à l'activité du service, l'organisation du temps partiel

du salarié concerné est définie au sein de l'entreprise (par exemple 1 jour d'absence par semaine, congé de fin de carrière,...), dans le cadre de la limite fixée (80 % du temps).

L'entreprise s'engage à veiller à ce que la réduction du temps de travail se fasse sur le même emploi ou sur un emploi nécessitant des compétences et qualifications identiques ou équivalentes à celle de l'emploi occupé, sauf demande du salarié acceptée par l'entreprise.

#### Incidence du passage à temps partiel sur la rémunération :

La rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel fixé dans le contrat de travail du salarié.

Toutefois, les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 5 % de leur rémunération annuelle brute de base.

Concernant l'ensemble des cotisations salariales, les adhérents peuvent cotiser à temps plein ou sur la base de la rémunération perçue.

Les modalités d'accès et de garantie concernant les frais de soins de santé et les régimes de prévoyance et de retraite additionnels seront identiques à celles des salariés à temps partiel.

Pour les périodes de travail passées au sein du dispositif, il est convenu que l'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire correspondant au temps de travail avant l'adhésion au dispositif.

#### Interruption du dispositif :

L'entrée dans ce dispositif est réputée irrévocable, toutefois des situations imprévisibles peuvent survenir et remettre en cause de façon manifeste ce choix initial. En conséquence la demande d'interruption du dispositif doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la DRH, au moins 1 mois avant la date souhaitée de reprise à temps plein. La situation du salarié est examinée par l'employeur, excepté pour les cas de divorce, rupture de pacs, décès ou invalidité du conjoint pour lesquels le retour à temps plein est de plein droit. Si la situation du salarié le nécessite, le retour à temps plein s'effectuera si possible sur le même emploi ou sur un emploi similaire.

L'indicateur associé à cette action est le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de temps partiel de fin de carrière.

- 4) Les entreprises mettent à disposition des salariés de plus de 58 ans des actions de mécénat de compétences.

Les activités permettant de mettre en place une transition entre le registre de l'activité professionnelle et des activités plus philanthropiques seront privilégiées pour les salariés de plus de 58 ans le souhaitant. Ces actions de mécénat pourront se positionner comme étant un des éléments permettant au salarié d'exercer une activité autre que salariée durant les premières années de sa future retraite.

Ce mécénat, qui permet de consacrer un temps défini à une activité, sera proposé, aux associations partenaires, ou en lien avec le Groupe, ou éventuellement à une association présentée par le salarié et validée par l'entreprise dans le cadre de ses orientations.

L'indicateur associé à cette action est le nombre d'actions de mécénat réalisées.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à privilégier le tutorat par des salariés seniors, dans le cadre de la transmission des savoirs et savoir-faire.

➤ **Article 28 : Cas particulier des entreprises n'employant pas ou très peu de seniors**

Par dérogation aux dispositions définies ci-avant, les entreprises qui comptent moins de 10 % de salariés seniors inscrits à l'effectif retiendront le principe du recrutement de salariés seniors.

Ainsi

- dans ces entreprises, 20 % des recrutements sur une période de 3 ans (soit 2012 à 2014) concernent des seniors de plus de 50 ans. Ce taux est calculé indépendamment de l'évolution du taux de représentation des salariés âgés de 50 ans et plus, présents à l'effectif de l'entreprise en fin de chaque année.

Les entreprises concernées retiendront trois domaines d'action prioritaires :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Les indicateurs chiffrés associés à ces domaines d'action prioritaires sont fixés, par l'employeur, au regard des caractéristiques de l'entreprise.

➤ **Article 29 : Modalités de suivi**

Les indicateurs relatifs à l'emploi des seniors sont suivis dans le cadre de la commission de suivi du présent accord, telle que prévue à l'article 31.

## **Chapitre 6 : Dispositions générales**

➤ **Article 30 : Périmètre de l'accord**

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises du Groupe dont la liste est indiquée en annexe 1.

En conséquence dans les dispositions ci-dessus prévues, « l'entreprise » ou « les entreprises » désignent les entreprises du Groupe relevant du champ d'application du présent accord et listées en annexe, et « le Groupe » s'entend de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord et indiquées en annexe.

Compte tenu de l'évolution du Groupe BPCE, le périmètre défini par les parties au présent accord peut être amené à évoluer :

- Toute entreprise visée à l'annexe 1 qui cesse d'appartenir au Groupe BPCE sort de plein droit du périmètre du présent accord.
- Toute filiale (filiale ou société contrôlée au sens des articles L.233-1 et L.233-3 du code de commerce) qui entrerait dans le Groupe BPCE pourra conclure un accord d'adhésion entre les représentants employeurs et salariés de ladite entreprise pour entrer dans le périmètre du présent accord.

➤ **Article 31 : Suivi de l'accord**

Pour permettre un suivi des dispositions du présent accord, une commission de suivi est créée.

Cette commission est constituée de représentants de la DRH Groupe et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire.

Elle se réunit une fois par an, la première réunion a lieu à la fin du 2<sup>ème</sup> semestre 2012.

Sur chacun des grands thèmes du présent accord, des informations disponibles au niveau du Groupe sont transmises à la commission de suivi.

➤ **Article 32 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions prévues à l'article 8.2 et aux chapitres 4 et 5 qui ont une durée déterminée de 3 ans.

Il prend effet à sa date de conclusion.

Les parties conviennent de faire un bilan du présent accord tous les 3 ans. Ce bilan sert de support à la négociation triennale sur la GPEC.

➤ **Article 33 : Révision et dénonciation de l'accord**

Tout signataire peut demander la révision du présent accord. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Tout signataire peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

➤ **Article 34 : Dépôt et Publicité**

Le présent texte est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

A l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la DIRRECTE et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et d'autre part,

C.F.D.T.

F.O.

U.N.S.A.

## ANNEXE 1 :

Les entreprises visées par le présent accord sont les suivantes :

AEW EUROPE  
Alliance Entreprendre  
Association pour l'histoire des CE  
ASSURANCES BP VIE  
Auto location Toulouse (ALT)  
Banque CHAIX (BPPC)  
Banque de la Réunion  
Banque de Nouvelle Calédonie  
Banque de Savoie (BPA)  
Banque de St Pierre et Miquelon (BDSMP)  
Banque de Tahiti  
Banque des Antilles Françaises  
Banque Dupuy de Parseval (BPS)  
Banque Marze (BPS)  
BANQUE PALATINE  
Banque Pelletier (BPSO)  
BANQUE PRIVEE 1818  
Bateau Banque Populaire  
Batigestion  
BATILEASE (ex Batinorest)  
BCP  
BIC BRED (banque international de commerce)  
BP ALPES  
BP ALSACE  
BP ATLANTIQUE  
BP BOURGOGNE FRANCHE COMTE  
BP CENTRE ATLANTIQUE  
BP COTE D'AZUR  
BP LOIRE ET LYONNAIS  
BP LORRAINE CHAMPAGNE  
BP MASSIF CENTRAL  
BP NORD  
BP OCCITANE  
BP OUEST  
BP PROVENCALE ET CORSE  
BP SUD  
BP SUD OUEST  
BP RIVES DE PARIS  
BP VAL DE France  
BRED - Banque Populaire  
BPCE  
BPCE Assurances  
BPCE Achats  
BPCE APS  
BPCE IOM  
BPCE Services  
BTP Banque

Canal Ecureuil  
CASDEN - Banque Populaire  
Capitole Finance  
CE ALSACE  
CE AQUITAINE POITOU-CHARENTES  
CE AUVERGNE LIMOUSIN  
CE BOURGOGNE FRANCHE COMTE  
CE BRETAGNE PAYS DE LOIRE  
CE COTE D'AZUR  
CE ILE DE France  
CE LANGUEDOC ROUSSILLON  
CE LOIRE CENTRE  
CE LOIRE DROME ARDECHE  
CE LORRAINE CHAMPAGNE ARDENNE  
CE MIDI PYRENEES  
CE NFE  
CE NORMANDIE  
CE PICARDIE  
CE PROVENCE ALPES CORSE  
CE RHONE ALPES  
CFCAL Banque  
CIE 1818 GESTION  
CIS Valley  
CMM Atlantique  
CMM Bretagne Normandie  
CMM GIE Grand Ouest  
CMM Littoral du Sud-Ouest  
CMM Méditerranée  
CMM outre mer  
CMM Société centrale  
COMPAGNIE EUROPEENNE DE GARANTIES ET CAUTIONS  
Crédit Commercial du Sud-Ouest (CCSO)  
Crédit Coopératif  
Crédit Foncier  
Crédit Foncier Immobilier  
Direct Ecureuil Est  
ECOFI INVESTISSEMENT  
Ecureuil Lease  
Ecureuil Négoce  
Ecolocale  
Editions de l'Epargne  
EPS  
Expanso  
Fédération Nationale des Caisses d'Epargne  
Fédération Nationale des Banques Populaires  
Finances et Pédagogie  
Foncier Diagnostic  
Fondation Bélem  
GCE BS  
GCE Car Lease (Walter Spanghero SAS)  
GCE Technologies  
GIE Aquitaine Poitou Charentes  
GIE CSF GCE

GIE Direct Ecureuil BFC  
GIE Direct Ecureuil CRC LDA  
GIE Ecureuil Crédit  
GIE Ecureuil Multicanal  
GIE Nord Ouest Recouvrement  
I- BP  
I-datech (ex GIE PEE)  
Ingepar  
MA BANQUE  
Meilleurtaux  
NATIXIS ASSET MANAGEMENT  
NATIXIS ASSET MANAGEMENT FINANCE  
NATIXIS COFICINE  
NATIXIS CORPORATE SOLUTIONS LTD  
NATIXIS FACTOR  
NATIXIS FINANCEMENT  
NATIXIS INTEREPARGNE  
NATIXIS INTERTITRES  
NATIXIS LEASE  
NATIXIS MULTIMANAGER  
NATIXIS PAIEMENTS  
NATIXIS PRIVATE EQUITY  
NATIXIS SA  
NATIXIS TRANSPORT FINANCE  
NGAM - NATIXIS GLOBAL ASSET MANAGEMENT  
OCEORANE  
Océor Lease Réunion  
Océor Lease SAS  
Orsud Valley  
Palatine AM  
PRAMEX INTERNATIONAL  
PREPAR-VIE  
PRIAM  
PROMEPAR  
SBE (ex SOGEFIP)  
SLIB  
SOCFIM  
SODERO  
Sodero Gestion

## **Annexe 2 : Glossaire**

ANI : accord national interprofessionnel

CCE : comité central d'entreprise

CNAV : caisse nationale d'assurance vieillesse

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi

CQP : certificat de qualification professionnelle

DIF : droit individuel à la formation

DIRRECTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

VAE : validation des acquis de l'expérience