

# **Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE**

## **Préambule**

Le Groupe BPCE s'est construit avec succès sur un modèle de banque coopérative universelle et d'assureur autour de marques fortes et reconnues (Banque Populaire, Caisse d'Epargne, Banque Palatine et l'ensemble des entreprises de la Communauté BPCE), proches de leurs clients particuliers, professionnels, entreprises, investisseurs et collectivités locales. Il déploie également au niveau mondial les métiers de gestion d'actifs, de fortune et de banque de grande clientèle avec Global Financial Services (GFS).

Sur la base de ce modèle fondé sur la proximité et la confiance, le Groupe a construit son plan stratégique 2021-2024. Baptisé « BPCE 2024 », ce plan affiche pour l'ensemble du Groupe la signature « Plus Unis, Plus Utiles, Plus Forts » pour « être un leader de la banque, de l'assurance et de la gestion d'actifs au service de tous ».

Pour atteindre cette ambition, dans un contexte de forte concurrence, le développement des compétences techniques et relationnelles devient un levier essentiel de la réussite individuelle et collective.

Ainsi, pour accompagner chaque salarié dans cette perspective, le Groupe BPCE a la volonté de développer une dynamique nouvelle mettant la compétence au cœur des politiques RH. A cette fin, la négociation, avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, d'un accord pour l'ensemble des entités du Groupe relatif à la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) prend tout son sens.

## **Un accord GEPP cadre pour tous les salariés et les métiers du Groupe**

Le présent accord a pour objet de définir un socle commun de politiques et de pratiques de gestion des emplois et des parcours professionnels, pour l'ensemble des entités du Groupe. Chaque entreprise du Groupe le déclinera sur la durée de son application dans le respect des engagements qui y sont inscrits.

Il s'inscrit en cohérence avec les accords de branche et d'entreprise conclus au sein du Groupe dans les domaines de la formation professionnelle, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que de la qualité de vie au travail.

En premier lieu, le présent accord veille au respect de l'équilibre intergénérationnel au sein des entreprises. Il prévoit la mise en place de mesures visant à améliorer l'intégration et la fidélisation des nouveaux entrants. Il assure par ailleurs une dynamique de formation et de maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, notamment par la transmission de leurs compétences et l'aménagement de leur fin de carrière.

Ensuite, il fait du développement des compétences le pilier de l'expérience salarié à travers une culture, des comportements et des process destinés à former au futur des métiers. Cette ambition est notamment déclinée à travers 4 grands domaines :

- Progresser dans le réseau : un parcours de compétences personnalisé pour permettre aux salariés d'être à l'aise dans leur métier et au niveau attendu par nos clients ;
- Valoriser les services bancaires : un programme pour accompagner la montée en compétence des salariés en lien avec les évolutions des activités des services bancaires (compétences relationnelles, maîtrise des outils digitaux, data...) ;
- Préparer au futur des métiers et des compétences au sein de GFS : le programme Job In Motion (JIM)
- Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT et de la DATA : un programme de développement et de sécurisation des compétences stratégiques en matière d'IT et de Data porté par l'Académie Tech et Digitale

Enfin, il a pour ambition de dynamiser la mobilité professionnelle et géographique des salariés au sein du Groupe, ainsi que de proposer, sous conditions, des dispositifs de mobilité externes basés sur le volontariat.

Les parties au présent accord inscrivent leurs actions dans une démarche d'amélioration continue. Elles entendent promouvoir la visibilité de ces actions au bénéfice de chaque salarié par le biais d'une communication dynamique dans chacune des entreprises du Groupe.

L'accord de gestion des emplois et des parcours professionnels du Groupe BPCE pour la période 2022-2025 se décline au travers des chapitres suivants :

- Les mesures favorisant l'équilibre intergénérationnel
- La politique de développement des compétences
- Les modalités accompagnant la mobilité professionnelle et géographique
- Le régime d'application du congé mobilité au sein des entreprises du Groupe
- La GEPP comme dimension du dialogue et de la concertation sociale

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>1</b>
CHAMP D'APPLICATION .....	5
OBJET .....	5
<b>CHAPITRE 1 – L'EQUILIBRE INTERGENERATIONNEL .....</b>	<b>6</b>
ARTICLE 1 <sup>ER</sup> - LE RECRUTEMENT, L'INTEGRATION ET LA FIDELISATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES .....	6
ARTICLE 2 – L'ACCUEIL ET LE SUIVI DES ALTERNANTS ET DES STAGIAIRES .....	7
ARTICLE 3 - LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EXPERIMENTES ET LA TRANSMISSION DES COMPETENCES .....	8
Article 3.1 - Missions tutorales .....	9
Article 3.2 - Le mécénat de compétences .....	10
Article 3.3 - L'amélioration des conditions de travail des seniors et la prévention de la pénibilité .....	10
ARTICLE 4 - LES DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE .....	11
Article 4.1 - Temps partiel de fin de carrière .....	11
Article 4.2 - Aménagement du temps de travail sous forme d'un Congé de Fin de Carrière (CFC) .....	12
Article 4.3 - Dispositions communes aux dispositifs visés aux articles 4.1 et 4.2 .....	13
Article 4.4 - Dispositif de monétisation du CET pour faciliter les départs en retraite à taux plein .....	15
Article 4.5 - Utilisation des droits inscrits au CET aux fins d'anticipation de la fin de carrière .....	15
Article 4.6 – Majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite .....	16
Article 4.7 – Rachat de trimestres .....	16
<b>CHAPITRE 2 – LA POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES .....</b>	<b>17</b>
ARTICLE 5 – LE ROLE COMMUN DE LA RH ET DES MANAGERS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES MOTEURS DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL .....	17
Article 5.1 – Le rôle du manager .....	17
Article 5.2 – Le rôle de la DRH .....	18
Article 5.3 – Le salarié moteur de son parcours professionnel .....	18
ARTICLE 6 – UNE OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNALISANTE, CERTIFIANTE ET DIPLOMANTE .....	19
ARTICLE 7 – LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DANS LES METIERS .....	20
Article 7.1 - Progresser dans les métiers du réseau de la Banque de Proximité et Assurances .....	20
Article 7.2 – Valoriser les services bancaires .....	25
Article 7.3 – Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT et de la DATA .....	27
Article 7.4 – Préparer au futur des métiers et des compétences au sein de GFS .....	28
<b>CHAPITRE 3 – DYNAMISER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET GEOGRAPHIQUE AU SEIN DU GROUPE .....</b>	<b>30</b>
ARTICLE 8 – ACCOMPAGNER LES SALARIES POUR QU'ILS DEVIENNENT MOTEURS DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL .....	30
ARTICLE 9 - LES PRINCIPES ET MODALITES APPLICABLES AUX MOBILITES INTER-ENTREPRISES DU GROUPE .....	31
Article 9.1 - Un cadre innovant pour les mobilités inter-entreprises au sein du Groupe .....	31
Article 9.2 - Principes directeurs de la mobilité interne .....	31
Article 9.3 - Garantie de confidentialité .....	33
Article 9.4 - Mobilité au sein d'une même zone de chalandise .....	33
ARTICLE 10 - LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES .....	33
ARTICLE 11 – MOBILITE VOLONTAIRE EXTERNE SECURISEE .....	35
<b>CHAPITRE 4 – LE CONGE DE MOBILITE .....</b>	<b>36</b>
ARTICLE 12 - MODALITES DU CONGE DE MOBILITE .....	36
Article 12.1 - Objet du congé de mobilité .....	36
Article 12.2 - Salariés éligibles au congé de mobilité .....	36
Article 12.3 - La procédure d'adhésion au congé de mobilité .....	37
Article 12.4 - Engagements réciproques des parties durant le congé de mobilité .....	37
Article 12.5 - Durée du congé de mobilité .....	38
Article 12.6 - Rémunération du salarié pendant le congé de mobilité .....	38

Article 12.7 - Statut du salarié pendant le congé de mobilité.....	39
Article 12.8 - Cas de suspension du congé de mobilité pour maternité ou maladie longue durée .....	41
Article 12.9 - Indemnité de rupture d'un commun accord.....	41
ARTICLE 13 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU CONGE DE MOBILITE.....	41
Article 13.1 - Aide au projet professionnel de reprise d'une activité salariée.....	41
Article 13.2 - Aide à la création, la reprise ou au développement d'entreprise.....	42
<b>CHAPITRE 5 – LA GEPP COMME DIMENSION DU DIALOGUE ET DE LA CONCERTATION SOCIALE .....</b>	<b>43</b>
ARTICLE 14 - LE COMITE STRATEGIQUE.....	43
Article 14.1 - Mission .....	43
Article 14.2 - Composition .....	43
Article 14.3 - Fonctionnement .....	44
ARTICLE 15 - L'OBSERVATOIRE DES METIERS.....	44
Article 15.1 - Mission .....	44
Article 15.2 - Portée des travaux de l'Observatoire des Métiers Groupe et communication auprès des entreprises.....	45
Article 15.3 - Composition de l'Observatoire des métiers du Groupe.....	46
Article 15.4 - Fonctionnement de l'Observatoire des métiers du Groupe.....	46
<b>CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>46</b>
ARTICLE 16 - SUIVI DE L'ACCORD ET DE SA MISE EN ŒUVRE .....	46
ARTICLE 17 - DUREE DE L'ACCORD .....	47
ARTICLE 18 - REVISION DE L'ACCORD.....	47
ARTICLE 19 - DEPOT ET PUBLICITE .....	47
<b>ANNEXES.....</b>	<b>49</b>
ANNEXE 1 – ENTREPRISES DU GROUPE INTEGREES DANS LE PERIMETRE DE L'ACCORD .....	49
ANNEXE 2 - MECENAT DE COMPETENCES .....	52



## Champ d'application

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 prévues, « l'entreprise », « les entreprises » ou « le Groupe » désignent les entreprises du Groupe relevant du champ d'application du présent accord et listées en annexe 1.

Compte tenu de l'évolution du Groupe BPCE, le périmètre défini par les parties signataires 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 entreprise 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 texte.

## Objet

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'obligation triennale de négociation relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

Elles reprennent l'ensemble des thématiques de l'accord GPEC du 22 décembre 2017 et se substituent donc intégralement aux dispositions de ce texte.

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

## Chapitre 1 – L'équilibre intergénérationnel

### Article 1<sup>er</sup> - Le recrutement, l'intégration et la fidélisation des nouveaux embauchés

La politique de stage et d'alternance est un levier important en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en cours de cursus ou au terme de leur formation initiale. Elle s'inscrit pleinement dans le cadre de la GEPP en favorisant les qualifications recherchées par les entreprises du Groupe BPCE et constitue également un vecteur de recrutement externe.

Dans le cadre de cet accord, le Groupe BPCE réaffirme sa volonté de développer une politique volontariste d'insertion professionnelle des jeunes en prenant les engagements suivants :

- Mettre en œuvre des dispositifs d'accueil en alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- Assurer la diversité des profils et des diplômes recrutés en ajustant ces profils à des besoins réels et identifiés au sein des métiers et des territoires couverts par le Groupe,
- Permettre aux entreprises du Groupe d'accueillir et d'insérer durablement dans l'emploi des jeunes par des parcours qualifiants de formation,
- Créer un véritable vivier de potentiel de compétences en vue de recrutements.

Afin de recruter des profils en adéquation avec nos métiers, il est nécessaire que les différentes entreprises du Groupe entretiennent d'étroites relations avec les écoles et universités et en particulier celles qui préparent à la très grande diversité de nos métiers. Toutes les initiatives concourant à cet objectif seront mises en œuvre (journées portes ouvertes, salons, présentation des métiers, des entreprises et du Groupe, ...)

Chaque entreprise du Groupe BPCE s'engage à mettre en œuvre une démarche d'accueil et réalise des actions concrètes qui anticipent et accompagnent l'arrivée de tout nouveau salarié. Cette démarche est structurée autour de plusieurs étapes majeures :

1. **Le « onboarding »** (anticipation et accompagnement à la prise de poste) : En amont de l'arrivée du salarié, l'entreprise prépare et organise les aspects administratifs et matériels visant à mettre à disposition de ce dernier les moyens nécessaires à sa prise de poste (accessibilité, badge, informatique, bureau...).
2. **La prise de poste** : Le manager, en lien avec la RH, facilite l'arrivée du salarié dans l'entreprise et sur son poste, en lui consacrant le temps nécessaire pour l'accompagner dans sa prise de fonction, dans la découverte de sa nouvelle équipe et de son organisation, et également dans la prise en main des outils mis à sa disposition.
3. **Le parcours d'intégration et de formation du nouvel entrant** :
  - Le parcours d'intégration et son suivi : L'efficacité du parcours d'intégration et son succès à son terme impliquent un suivi régulier des actions de formation et du

parcours du salarié. A cet effet, le manager veille à consacrer au salarié les temps d'écoute et de partage adaptés à la montée en compétences du salarié et notamment sur la maîtrise de son environnement de travail et des outils afférents.

- Construction du parcours de formation : Le manager, en lien avec la RH, échange avec le salarié et lui communique le contenu et les objectifs de son programme de formation. Il met ensuite tout en œuvre pour permettre au salarié de suivre les sessions programmées. De son côté, le salarié s'investit pleinement dans la réalisation et le suivi du parcours de formation établi en s'appliquant à suivre les sessions prévues et en étant moteur dans l'appropriation des connaissances, des outils, et des méthodes de travail nécessaires à l'exercice de son métier.
4. **Le 1<sup>er</sup> bilan** : Le salarié bénéficiera d'un entretien avec son responsable RH et/ou son manager afin d'échanger sur son intégration, sur les succès enregistrés et les axes de progrès. Un pilotage de son activité est organisé avec son manager.
  5. **Un accompagnement et un suivi renforcés sur 3 ans** : Afin d'accompagner la montée en compétence des nouveaux entrants et de fidéliser, des points RH / manager sont organisés au cours des trois premières années suivant l'embauche.

## Article 2 – L'accueil et le suivi des alternants et des stagiaires

L'arrivée d'un alternant dans l'entreprise nécessite la désignation par l'employeur d'un tuteur ou maître d'apprentissage, en fonction du contrat choisi, qui accompagne l'alternant dans sa formation pratique et théorique. Cette action de tutorat peut se dérouler en amont de la prise de poste. Le tuteur ou maître d'apprentissage doit disposer des compétences, postures et appétences techniques et relationnelles adaptées à la mission d'accueil, d'accompagnement et de suivi de l'apprenant.

Avant la fin de l'alternance ou du stage, chaque alternant ou stagiaire effectue un bilan avec son tuteur et/ou son manager et la Direction des Ressources Humaines afin d'échanger sur le déroulement de la période de stage ou d'alternance, sur les compétences acquises et les résultats obtenus, ainsi que sur son projet professionnel.

Les entreprises organiseront un suivi particulier de ces populations pour mieux connaître les compétences et l'expérience acquises par ces salariés durant leur parcours. En outre, les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Les alternants qui n'auraient pas la possibilité d'être recrutés par leur entreprise d'accueil, pourront se « déclarer mobile » sur le site de la bourse de l'emploi Groupe. Ainsi, ils pourront faire part de l'expérience acquise et de leur projet professionnel.

Afin de favoriser l'intégration des alternants, les parties au présent accord conviennent expressément que les mesures de mobilité prévues au chapitre 3 s'appliquent aux alternants

qui, au terme de leur contrat avec l'entité d'origine, seraient recrutés par une autre entité du Groupe.

Afin de mesurer l'efficacité des mesures adoptées par le présent accord en faveur de l'emploi des jeunes et de leur intégration, les indicateurs suivants seront partagés régulièrement dans le cadre de la commission de suivi :

- Nombre de recrutements alternants (contrats pro et apprentissage), CDD, stagiaires
- Taux annuel d'embauche d'alternants en CDI et CDD dans les métiers du réseau à l'issue de leur cursus (hors poursuite d'études)

Au-delà de ces indicateurs, attaché à adopter une politique volontariste, le Groupe entend prendre les engagements suivants :

- 50 % des recrutements CDI ont moins de 30 ans dont 5 % d'alternants
- 30 % d'embauches d'alternants dans les métiers du réseau à l'issue de leur cursus (hors poursuite d'études) par an au terme de l'accord.

En tenant compte des candidatures présentées et sans jamais remettre en cause la qualité des recrutements, les entreprises du Groupe veilleront à entretenir la parité dans les recrutements.

## Article 3 - Le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés et la transmission des compétences

L'enjeu pour le Groupe BPCE est de continuer à mobiliser les salariés expérimentés en favorisant leurs expériences en interne ou en externe, en préservant leur motivation, tout en renforçant la prévention des risques professionnels auxquels ils sont susceptibles d'être exposés.

Dans le but d'accompagner les salariés expérimentés dans leur parcours professionnel, les entreprises du Groupe s'engagent à :

- Valoriser l'expérience dans le développement des parcours professionnels
- Valoriser les compétences professionnelles acquises à un âge où le diplôme n'est plus déterminant pour envisager la fin de carrière, notamment dans le cadre de l'entretien de fin de carrière,
- Favoriser l'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP - enrichi par la loi « Avenir professionnel » du 05/09/2018) pour les salariés de 45 ans et plus, mais également l'accès aux autres outils mis à disposition dans le Groupe BPCE au soutien de l'évolution des parcours professionnels,
- S'assurer que le taux de formation des salariés expérimentés est équivalent à celui des autres salariés,
- Maintenir le taux de représentation des salariés de plus de 55 ans dans l'effectif du Groupe (19 % au 01/01/2022)



La situation démographique du Groupe se caractérise par une part importante et croissante de salariés de 55 ans et plus.

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de changer les représentations et les stéréotypes associés aux salariés expérimentés et considérer l'âge comme un atout au regard de la richesse que peut apporter l'expérience, notamment en termes de réseau, d'investissement et de connaissances pour l'entreprise.

Dans ce contexte le Groupe BPCE souhaite :

- Accompagner les salariés expérimentés dans leur maintien dans l'emploi et dans la poursuite de leur parcours professionnel,
- Mettre en place des dispositifs permettant aux salariés les plus expérimentés de transmettre les savoirs et compétences acquis au cours de leur carrière

En outre, les entreprises veillent à ce que les salariés expérimentés ne soient pas traités différemment des autres populations, notamment en termes de formation, de promotion et de rémunération.

### Article 3.1 - Missions tutorales

Le Groupe BPCE affirme son attachement à l'accompagnement tutoral. En effet, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés.

La mission tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, a pour objet d'accompagner et de suivre un nouvel embauché, et notamment le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage aux fins :

- D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire,
- De veiller au respect de l'emploi du temps,
- D'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation,
- De participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience. Cette mission est ouverte à tout salarié, dès lors qu'il détient les compétences du métier, les aptitudes pédagogiques et justifie d'une expérience d'au moins 2 ans.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et pendant la durée du parcours de formation du salarié accompagné ou pour la durée du contrat pour les alternants et les stagiaires.

L'entreprise, en concertation avec le tuteur, s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises par le tuteur dans l'exercice de cette mission.

### **Article 3.2 - Le mécénat de compétences**

Les entreprises du Groupe BPCE peuvent mettre à disposition des salariés qui ont acté leur intention de départ en retraite, des actions de mécénat de compétences.

Ces actions de mécénat se positionnent comme un des éléments permettant au salarié d'exercer une activité autre que salariée durant les premières années de sa future retraite.

La durée de la mission de mécénat de compétences est au maximum de 12 mois continu ou de 24 mois à temps partiel. Le terme de la mission de mécénat précède immédiatement la date de départ en retraite. De fait, le mécénat de compétences n'est pas ouvert au salarié disposant déjà de ses droits à la retraite à taux plein à la date du début envisagé du mécénat. De même, les salariés qui auraient émis le souhait de s'inscrire dans les dispositifs de compte épargne temps de fin de carrière ne peuvent voir, du fait de l'entrée dans ce dispositif, leur départ en retraite reporté au-delà de la date à laquelle ils justifient d'une liquidation possible d'une retraite à taux plein.

Après accord de l'entreprise, les conditions d'accès et de mise en œuvre des missions de mécénat donnent lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail et à la formalisation d'une convention de mise à disposition avec l'entité d'accueil.

Afin de faciliter le recours au mécénat par le salarié, les entreprises du Groupe rechercheront la possibilité de développer le mécénat avec leurs partenaires notamment dans les domaines sportif, associatif et humanitaire et en matière de soutien aux personnes en situation de handicap.

En cas d'évolution des dispositions législatives notamment relatives à l'âge de départ volontaire à la retraite qui ne permettrait pas aux salariés inscrits dans un projet de mécénat de compétences de partir à l'âge initialement prévu, une nouvelle négociation avec les partenaires sociaux sera engagée afin d'adapter le dispositif.

### **Article 3.3 - L'amélioration des conditions de travail des seniors et la prévention de la pénibilité**

Les entreprises du Groupe sont informées et sensibilisées sur les actions à mener dans le cadre de leurs obligations relatives à la prévention de la pénibilité telle que définie légalement et réglementairement.

Tenant compte de l'allongement de la durée des carrières et afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises veilleront particulièrement à la situation des salariés seniors et à la mise en place de mesures préventives pour cette population dans le cadre de leurs politiques de santé au travail.

Afin de favoriser les conditions de travail des seniors et de prévenir des problèmes de santé au travail, les entreprises étudieront, en lien avec leur service de santé au travail, des dispositifs à mettre en place tels que, par exemple :

- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail (étude ergonomique, équipements spécifiques...),
- la réduction du temps de trajet (rapprochement du domicile, ...),
- l'aménagement ou la réduction du temps de travail,
- la sensibilisation à la prévention de la santé.

Enfin, dans le cadre d'une meilleure prévention, l'entreprise pourra proposer à tous les salariés âgés de 58 ans et plus, titulaire d'un CDI, de bénéficier d'une visite médicale annuelle ou d'un entretien annuel de prévention avec le médecin du travail (seront abordés : les préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des conditions de travail que le salarié peut rencontrer dans l'exercice de ses fonctions). De même, ils pourront demander à s'absenter une demi-journée de leur poste de travail pour réaliser un bilan de santé (proposé tous les 5 ans) auprès de l'un des centres agréés par la Sécurité sociale, sous réserve que le salarié transmette les justificatifs. Ce temps consacré à la réalisation de ce bilan sera assimilé à du temps de travail effectif.

## Article 4 - Les dispositifs d'aménagement des fins de carrière

Le Groupe entend mettre à disposition des salariés de 58 ans et plus, deux dispositifs possibles d'aménagement des temps de travail en fin de carrière visés aux articles 4.1 et 4.2, deux dispositifs d'utilisation du Compte Epargne Temps visés aux articles 4.4 et 4.5 et deux possibilités d'aide financière visées aux articles 4.6 et 4.7. Ces dispositifs s'appliquent dans l'ensemble des entreprises du Groupe. Leur mise en œuvre est soumise à l'accord de l'entreprise.

En outre, les parties conviennent qu'une attention particulière sera portée aux salariés en situation de handicap ne bénéficiant pas de dispositifs d'aménagement de fin de carrière locaux.

### Article 4.1 - Temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif de temps partiel constitue une aide destinée aux salariés à temps complet et désirant passer à temps partiel. Il intervient sur une durée comprise entre 24 et 36 mois précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite, sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation expresse de l'entreprise.

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.

Il donne lieu, avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties.

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours  
Professionnels au sein du Groupe BPCE – 12.07.2022



Les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 7% de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Cette majoration est exclusive de toute autre dispositif de majoration de la rémunération des salariés à temps partiel en vigueur dans l'entreprise. Le dispositif le plus favorable au salarié sera appliqué.

#### **Article 4.2 - Aménagement du temps de travail sous forme d'un Congé de Fin de Carrière (CFC)**

Ce dispositif est établi pour une durée de 12 ou 24 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite. Il ne peut être mis en œuvre que sur demande exclusive du salarié et à la condition de l'acceptation expresse de l'entreprise.

L'entrée dans le dispositif est réservée aux salariés travaillant à minima à 80%.

Il donne lieu, avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un Congé de Fin de Carrière.

Le salarié entrant dans le congé de fin de carrière perçoit une rémunération annuelle brute égale à 70% du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant.

Ces éléments sont fixés dans le cadre de l'avenant au contrat de travail du salarié.

Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, le dispositif est appliqué dans les mêmes proportions.

Pour la formule 24 mois, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 14 mois et de 10 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- Une première période travaillée à 100% du taux d'activité prévu dans l'avenant (14 mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (10 mois)
- Un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant à 70% du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

Pour la formule 12 mois, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 7 mois et de 5 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- Une première période travaillée à 100% du taux d'activité prévu dans l'avenant (7 mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (5 mois)
- Un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant à 70% du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

Pendant la première période et avant le bénéfice de la seconde période, le salarié peut liquider l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de cette seconde période, complétés de l'intégralité des jours épargnés dans son compte épargne temps, s'il en dispose, sur la base de sa rémunération antérieure à l'entrée dans le dispositif. Ainsi, cette date de départ en dispense d'activité peut être anticipée en fonction des divers reliquats de congés annuels, RTT et CET disponibles et calculés suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Ces dernières dispositions associées au compte épargne temps ne remettent pas en cause des dispositions plus favorables définies par accord d'entreprise, notamment concernant les départs en retraite.

Durant l'ensemble de l'engagement spécifié par avenant et plus précisément durant la période de dispense totale d'activité, le salarié conserve sa qualité de salarié de l'entreprise et reste juridiquement lié à son employeur.

La période de dispense totale d'activité, non assimilée à du temps de travail effectif, n'ouvrira aucun droit à l'acquisition de congés payés et de jours de RTT.

Les droits en matière d'intéressement et/ou de participation, suivant les règles retenues par l'entreprise, voire les dispositions particulières de rémunération complémentaires, sont calculés sur la base du temps de travail effectif et du niveau de rémunération effectivement perçue au cours de l'exercice concerné.

#### **Article 4.3 - Dispositions communes aux dispositifs visés aux articles 4.1 et 4.2**

Ces deux dispositifs sont réservés aux salariés qui justifient des conditions suivantes :

- 5 années d'ancienneté minimum au sein du Groupe à la date d'entrée dans le dispositif ;
- Avoir travaillé dans l'entreprise ou le Groupe pendant les 12 mois précédant l'adhésion ;
- S'engager expressément et irrévocablement, par écrit, à faire valoir ses droits à la retraite à la date fixée et à mettre fin à cette date à son contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite ;
- Ne pas être en procédure de rupture du contrat de travail ou en préavis.

Afin d'instruire la demande d'un point de vue organisationnel, les salariés seniors souhaitant bénéficier de ces dispositifs d'aménagement de fin de carrière fourniront, à l'appui de leur demande, 4 mois avant la date de mise en œuvre proposée :

- Un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leurs droits à retraite à taux plein dans les délais requis pour la mise en œuvre de ces deux dispositifs ;

- Une lettre d'engagement irrévocable et définitif de départ volontaire à la retraite à l'issue du dispositif proposé.

L'accès à ces deux dispositifs seniors n'est pas ouvert aux salariés qui seraient en mesure, au moment du passage à temps partiel ou d'entrée dans le bénéfice du congé de fin de carrière, de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les deux dispositifs seniors sont également ouverts aux salariés bénéficiaires d'une convention de forfait en jours.

#### Article 4.3.1 - Protection sociale

Les salariés dont l'entrée dans l'un des deux dispositifs a été accepté par l'employeur bénéficient d'un maintien de leur couverture retraite (retraite de base et complémentaire), sur la base de leur rémunération effectivement perçue dans le dispositif. La répartition des cotisations patronales et salariales demeure inchangée.

Le salarié pourra demander le maintien des cotisations patronales et salariales sur la base d'un temps plein, sous réserve de la compatibilité avec le régime applicable au salarié concerné.

Il en est de même pour le bénéfice du régime de prévoyance.

Pour les périodes de travail passées au sein des deux dispositifs, il est convenu que l'indemnité de départ en retraite sera calculée, selon les dispositions de la convention collective applicable, sur la base de la rémunération antérieure à l'entrée dans le dispositif.

#### Article 4.3.2 - Mise en œuvre des dispositifs

Si l'entreprise valide la demande du salarié, l'adhésion aux dispositifs doit être actée et mise en œuvre de façon effective durant la période de validité de l'accord.

Les modalités de mise en œuvre des deux dispositifs (formalisation de la demande du salarié, délai de réponse imparti à l'employeur, organisation possible du temps de travail, ...) sont définies par chaque entreprise et actées dans le cadre de l'avenant au contrat de travail.

Si la demande est acceptée par l'entreprise, les salariés souhaitant bénéficier d'un des deux dispositifs seniors seront reçus par la DRH de leur entreprise pour définir :

- la date de passage à temps partiel ou l'entrée en congé de fin de carrière, obligatoirement le premier jour du mois considéré ;
- la date de fin de la période de temps partiel ou la date de fin du congé de fin de carrière ;
- la date de départ volontaire en retraite ;
- la durée pour le dispositif 1 et la répartition du temps partiel pour les dispositifs 1 et 2 ;

- Les modalités de conclusion de l'avenant au contrat de travail.

Le dispositif 1 de temps partiel de fin de carrière ou le dispositif 2 d'aménagement du temps de travail dans le cadre d'un congé de fin de carrière débutera à la date fixée d'un commun accord et expirera la veille du jour du départ à la retraite du salarié.

#### Article 4.3.3 - Interruption du dispositif

L'entrée dans l'un de ces deux dispositifs est réputée irrévocable.

Toutefois, des situations imprévisibles peuvent survenir et remettre en cause de façon manifeste ce choix initial. Dans une telle situation, la demande d'interruption du dispositif doit être formulée à l'initiative du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de la DRH, au moins 3 mois avant la date souhaitée de reprise à temps plein et si possible devra prendre effet le 1<sup>er</sup> jour du mois convenu pour la reprise. La situation du salarié est examinée par l'employeur et donne lieu à une décision dans le mois suivant la demande. Ladite décision est motivée quand l'entreprise refuse la demande du salarié, excepté pour les cas de surendettement, divorce, rupture de pacs, décès ou invalidité du conjoint pour lesquels le retour à temps plein est de plein droit.

De même, en cas d'évolution des dispositions législatives notamment relatives à l'âge de départ volontaire à la retraite qui ne permettrait pas aux salariés inscrits dans l'un des dispositifs d'aménagement de fin de carrière de partir à l'âge initialement prévu, une nouvelle négociation avec les partenaires sociaux sera engagée afin d'adapter les dispositifs.

Dans cette hypothèse, un point sera également fait avec les salariés concernés. Si la situation du salarié concerné le nécessite, le retour à temps plein s'effectuera si possible sur le même emploi ou sur un emploi similaire, à l'issue de l'engagement contractuel de départ défini dans l'avenant.

#### **Article 4.4 - Dispositif de monétisation du CET pour faciliter les départs en retraite à taux plein**

Pour les entreprises du Groupe qui disposent d'un accord CET, le salarié pourra bénéficier à sa demande de la monétisation de ses droits inscrits au Compte Epargne Temps aux fins de rachat d'un ou de plusieurs trimestres et ce afin de lui permettre de bénéficier d'un départ volontaire à la retraite à taux plein.

#### **Article 4.5 - Utilisation des droits inscrits au CET aux fins d'anticipation de la fin de carrière**

Pour les entreprises du Groupe qui disposent d'un accord CET, le salarié pourra bénéficier à sa demande de la liquidation de ses droits inscrits au Compte Epargne Temps afin de bénéficier d'une dispense d'activité indemnisée par la prise des jours.

## **Article 4.6 – Majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite**

Le salarié qui s'engage à liquider ses droits à la retraite dès qu'il remplit les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein pourra bénéficier d'une majoration de son indemnité de départ volontaire à la retraite dont le montant sera défini par l'entreprise et qui sera a minima de 5 % du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite selon le calcul le plus favorable pour le salarié.

## **Article 4.7 – Rachat de trimestres**

Si le salarié est éligible à cette mesure, le salarié pourra cumulativement ou alternativement bénéficier d'une aide au rachat de trimestres au titre du taux seul (et non au titre du taux et de la durée d'assurance) dans la limite de 4 trimestres. Le montant de l'aide au rachat du ou des trimestres sera défini par l'entreprise, le montant plancher étant de 1000 € par trimestre racheté.

L'application de ces mesures est conditionnée à l'engagement irrévocable du salarié de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite dès qu'il pourra liquider sa retraite à taux plein, si besoin avec le rachat d'un ou de plusieurs trimestres.

Le salarié devra à cet effet mettre en œuvre l'ensemble des démarches administratives nécessaires vis-à-vis de leur entreprise et des différents organismes de retraite afin de pouvoir liquider leur retraite à taux plein à la date convenue et fournir en temps utiles l'ensemble des justificatifs à l'entreprise.

Les conditions de versement des sommes sont définies par chaque entreprise.



## Chapitre 2 – La politique de développement des compétences

Le développement des compétences de chaque salarié est l'objectif prioritaire recherché par les parties signataires du présent accord.

Cette priorisation implique une participation active du manager et de la RH dans l'accompagnement de chaque salarié, ainsi que la poursuite du développement d'une politique de formation volontariste qui accompagne le salarié dans son intégration et le rend moteur dans l'évolution de son parcours professionnel.

Le présent accord définit les objectifs et les modalités de développement des compétences pour chacun de grands métiers du groupe :

- Banques de Proximité et Assurances
- Services bancaires
- IT & DATA
- Métiers d'expertise GFS

### Article 5 – Le rôle commun de la RH et des managers dans l'accompagnement des salariés moteurs de leur parcours professionnel

Le manager et la fonction RH ont un rôle essentiel d'accompagnement des salariés, et plus particulièrement dans un contexte d'évolution des métiers et d'évolution des organisations. Le manager est conforté dans ses missions managériales par sa hiérarchie et par la DRH.

#### Article 5.1 – Le rôle du manager

Le manager a notamment pour mission, avec l'appui de la DRH, de rendre les salariés de son équipe moteurs dans leurs parcours professionnels et notamment :

- d'accueillir et intégrer les nouveaux salariés ;
- de développer les compétences des salariés en lien avec les orientations stratégiques des métiers ;
- d'accompagner les salariés et les rendre moteurs dans la construction et la réalisation de leur parcours professionnel ;
- de développer leur adaptabilité et de faciliter la mobilité des salariés.

Le manager accorde au salarié le temps nécessaire pour se former individuellement et veillera, le cas échéant, à organiser du temps de formation au sein de son équipe.

Pour la réalisation de ses différentes missions, le manager disposera également de son côté du temps nécessaire et du soutien de sa hiérarchie. La hiérarchie s'assure que le manager a les capacités d'exercer ces missions.

Afin de développer leurs compétences et de mieux appréhender leur rôle au sein des équipes, les managers bénéficieront d'un accompagnement dédié.

## **Article 5.2 – Le rôle de la DRH**

En parallèle, et avec les lignes managériales des métiers, l'ensemble des acteurs des Ressources Humaines des entreprises du Groupe déclinent et mettent en œuvre les dispositifs de la GEPP pour animer la gestion personnalisée des carrières via notamment :

- Le recrutement, prioritairement interne via la mobilité des talents ou bien externe, en cohérence avec la politique intergénérationnelle et de mixité,
- La formation, avec des dispositifs de maintien et de développement des compétences, en réponse aux évolutions des métiers,
- L'accompagnement des salariés dans la construction et la mise en œuvre de leur parcours professionnel en veillant à une stabilité dans l'emploi suffisante pour assurer la montée en compétences de chacun,
- L'accompagnement et le soutien aux managers dans la gestion et le développement de leurs ressources humaines, notamment en mettant en œuvre un ensemble de moyens destinés à les renforcer dans leur rôle de développement des compétences et de promotion de la mobilité.

## **Article 5.3 – Le salarié moteur de son parcours professionnel**

Les entreprises du Groupe mettent à la disposition de leurs salariés les informations leur permettant de comprendre et de s'approprier les évolutions des métiers et les compétences associées. Ainsi, chaque salarié peut engager une réflexion sur le développement de ses compétences et la construction de son parcours professionnel, dont il est, par nature, le principal acteur.

A ce titre, il pourra s'appuyer sur ses temps d'échanges avec son management et notamment pendant :

- L'entretien d'appréciation qui lui permet de se situer en termes de compétences, de performance, de points de force et d'axes de progrès ;
- L'entretien professionnel qui constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications. Il est aussi l'occasion d'aborder les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle ;



- L'entretien professionnel à 6 ans qui permet notamment de faire un bilan avec la DRH en matière de formation, d'évolution de carrière, de rémunération et de classification.

Ces temps d'échanges doivent permettre d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Ceux-ci rendent le salarié moteur de sa carrière.

## Article 6 – Une offre de formation professionnalisante, certifiante et diplômante

La Direction Formation Groupe - Campus BPCE doit permettre de :

- Développer l'intégration des salariés embauchés par la voie de l'apprentissage selon des parcours de formation spécifiques au groupe BPCE, notamment grâce au CFA interne au groupe ;
- Déployer les programmes stratégiques visant notamment à la progression et à l'évolution professionnelle au sein des métiers du groupe ;
- Structurer une offre de formation initiale et de formation continue (CFA et organisme de formation) pour répondre à l'ensemble des besoins de compétences (dont les formations réglementaires) ;
- Développer des logiques de reconversion professionnelle (Pro A, Plateformes de transition professionnelle, transitions collectives, etc.) en s'adossant à des certifications choisies par le Groupe et reconnues sur le marché du travail.

Créé pour soutenir la stratégie du Groupe, le CFA « Campus BPCE » a vocation à internaliser la politique diplômante (Bac+3, +4/5) et à déployer une offre modulaire et personnalisée.

L'attachement du Groupe BPCE au développement de ces parcours de formation conduit à mettre en place un indicateur de suivi annuel au niveau du Groupe recensant le nombre d'actions qualifiantes, certifiantes ou validantes.

## Article 7 – Le développement des compétences dans les métiers

### Article 7.1 - Progresser dans les métiers du réseau de la Banque de Proximité et Assurances

La politique de développement RH pour la banque de proximité et assurances a pour objectif de permettre à chaque salarié des réseaux commerciaux du Groupe d'être au niveau attendu, et de bénéficier d'un parcours personnalisé de développement qui lui offre une perspective de progression professionnelle dans son emploi ou, le cas échéant, dans un autre emploi.

#### 7.1.1 – Un modèle métier renouvelé

BPCE 2024 retient six orientations clés pour définir le modèle distributif et relationnel de la Banque de Proximité et Assurances. Ces orientations impliquent une évolution du modèle de compétences des métiers commerciaux pour être toujours au niveau attendu par nos clients :

1. Une banque régionale coopérative, ancrée sur son territoire, valorisant la proximité relationnelle, décisionnelle et de tiers de confiance. Une banque 100% accessible, quel que soit le canal, avec un mode de relation choisi par le client ;
2. Un réseau d'agences dense et varié, réaffirmant son rôle de conseil et incarnant le lieu de réassurance ;
3. Une évolution volontariste vers un modèle « Digital Inside » dans lequel le digital irrigue l'intégralité des canaux de relation ;
4. Le conseiller clientèle pivot de la relation bancaire en proximité et dans la durée, tiers de confiance pour accompagner les moments de vie des clients et les grandes étapes des entreprises et garant du lien relationnel ;
5. Les conseillers devront être aussi à l'aise dans les rendez-vous face-à-face qu'à distance et devront utiliser tous les outils / données / experts utiles à un conseil personnalisé et de haut niveau ;
6. Les managers incarneront ce modèle et bénéficieront de parcours / outils pour les aider dans ce rôle.

L'enjeu est donc de centrer l'activité du réseau sur le conseil et d'intensifier l'usage du digital sur la transaction et la souscription. La fonction RH s'assurera que les salariés du réseau soient à l'aise avec les nouvelles conditions d'exercice des métiers ainsi posées.

### 7.1.2 Un dispositif RH associé

La fonction RH des BP et des CE s'organise pour piloter une politique de progrès dans l'emploi dès l'intégration dans les réseaux. Cette politique se décline pour l'ensemble des métiers qui constituent le cœur de la Banque de Proximité et Assurances :

- Chargé d'accueil et services à la clientèle
- Chargé de clientèle particulier
- Chargé de clientèle professionnel
- Chargé de clientèle entreprise
- Conseiller de patrimoine
- Responsable d'unité commerciale

Cette politique vise à permettre aux conseillers du réseau d'être à l'aise dans leur métier et en maîtrise des compétences nécessaires pour répondre aux exigences professionnelles de leur métier et aux attentes des clients. Ainsi, la progression dans le réseau repose sur trois lignes directrices et quatre leviers RH et managériaux :

#### **Les trois lignes directrices de la progression dans le réseau sont les suivantes :**

1. Une approche permettant une culture du développement en continu au plus près de nos priorités :
  - Être au bon niveau de compétences pour satisfaire les ambitions du groupe en matière de développement commercial et de satisfaction client ;
  - Favoriser le développement individuel et donner de la visibilité sur les étapes de progression ;
  - Cibler les efforts de formation et d'accompagnement au plus près des besoins de chacun.
2. Donner de l'autonomie et favoriser la confiance envers les salariés
  - Renforcer l'autonomie des salariés dans leur progression professionnelle et leur donner les outils pour prendre en main leur plan de développement ;
  - Responsabiliser chacun sur les attendus métier en termes de compétences et de performance.
3. Favoriser et enrichir de façon continue le dialogue et les échanges :
  - Des managers impliqués dans l'élaboration des plans de développement personnel et dans le suivi de la progression notamment lors de l'entretien d'appréciation ;

- Des acteurs RH pour accompagner chacun tout au long de son parcours professionnel.

### **La progression dans le réseau repose sur quatre leviers RH et managériaux**

#### **1. Des référentiels par métier du réseau**

La définition d'un nouveau modèle relationnel et distributif est l'occasion de repenser les référentiels métier pour le réseau sur la base d'une définition des attendus en matière de compétences, d'activité et de performance pour chacun des métiers commerciaux. Ces référentiels métier reprennent les activités et postures, les compétences clés ainsi que les minimas de performance requis pour chacun des métiers commerciaux. Ils pourront être adaptés localement et feront l'objet d'un accompagnement RH et managérial en cohérence avec le projet stratégique et la politique RH des entreprises.

Ces référentiels métier, opérationnels et dynamiques, doivent permettre aux managers, aux salariés et à la DRH de construire au quotidien et dans la durée des politiques et trajectoires individuelles de développement des compétences et de performance.

Ils servent de base pour le salarié et le manager à la préparation de l'entretien d'appréciation et/ou d'un diagnostic de compétences. Lors de ces échanges, le manager évalue le salarié sur chacune des compétences clés et sur les minimas de performance attendus.

#### **2. Un plan de développement personnel fondé sur le diagnostic de compétences**

Le plan de développement personnel est élaboré en prenant en considération les différents volets de l'entretien d'appréciation et/ou d'un diagnostic individuel de compétences.

Dans ce cas le salarié :

- se réfère aux attendus de son métier,
- réalise son diagnostic et identifie ses forces et les compétences à développer.

Le diagnostic, comme l'entretien d'appréciation, fait l'objet d'un échange entre le salarié et le manager, ce qui permet d'identifier les actions de développement à mettre en œuvre, qu'elles soient de type « action dans le poste », « travail collaboratif » ou formation. L'objectif est que chacun dispose de son propre parcours de progression adapté à ses compétences, ses motivations en lien avec les exigences de l'emploi qu'il occupe.

Dans ce cadre, les métiers des réseaux de la banque de détail bénéficieront du déploiement d'un outil « d'adaptive learning » permettant de construire avec le manager un parcours de développement individualisé pour chaque salarié. Concrètement, cet outil facilitera le rapprochement des données de compétences et de développement. Il donnera les moyens aux managers et aux salariés de sélectionner et prioriser des objectifs d'apprentissage pour construire un plan personnalisé, à travers des ressources pédagogiques facilement intégrables dans leur quotidien. Ces ressources sont constituées de modules de *e-learning* mais également de formations en présentiel, de dispositifs d'accompagnement managériaux, de monitorats, d'AFEST...

L'outil « d'adaptive learning » permettra ainsi de construire, notamment grâce aux ressources pédagogiques présentes dans Click&Learn, le parcours individualisé de développement précité. Par ailleurs, Click&Learn permet de rendre le salarié moteur de sa montée en compétences en lui donnant accès à des modules en « libre-service » tels que des vidéos, des modules de micro-learning ou plates-formes d'apprentissage disponibles à tout moment.

Les actions retenues à l'issue du diagnostic de compétences ou de l'entretien d'appréciation sont inscrites au plan de développement personnel. Tout au long de l'année des points réguliers sont assurés pour en suivre la progression. Le suivi et le pilotage des parcours d'apprentissage favorisent une culture d'apprentissage en continu et permet aux salariés de visualiser ses propres succès, les étapes clés franchies et celles à venir.

### **3. Un parcours d'intégration et de fidélisation qui dure trois ans**

Pour permettre aux nouveaux entrants d'être à l'aise dans leur métier, de répondre aux attentes des clients et d'être au niveau attendu en termes de compétences et de performance, la mise en place d'un parcours d'intégration sur trois années est un élément structurant pour les métiers commerciaux des Banques et des Caisses. Ce nouveau dispositif est un atout pour renforcer l'attractivité, la fidélisation, et le développement des compétences des nouveaux salariés sur ces métiers où les attendus de stabilité dans l'emploi et d'expertise sont primordiaux pour les clients.

Le parcours d'intégration sur trois ans doit ainsi nous permettre de couvrir l'ensemble des compétences requises pour :

- Offrir plus de personnalisation aux futurs salariés en prenant en compte l'expérience de chaque salarié et la diversité des profils recrutés ;
- Moduler le temps de formation en maintenant le niveau d'exigence requis ;
- Augmenter le taux de validation de période d'essai ;
- Renforcer la proportion de salariés qui seront encore sur leur poste d'embauche au terme des trois premières années dans l'entreprise.

Ainsi, ce parcours sur trois années permet à chaque salarié d'être accueilli, accompagné et intégré selon les principes établis dans le présent accord. Le Groupe souhaite se donner les moyens de rendre davantage vertueuse cette étape.

Dans cet esprit, les Directions des Ressources Humaines des Banques et des Caisses, en étroite collaboration avec les filières métiers commerciaux, organisent et structurent ce parcours en le séquençant au travers de temps d'échanges et de suivis collectifs et individuels. Le rôle des équipes RH (recrutement, formation, carrières...), des managers et des tuteurs est ainsi défini. Ces acteurs travaillent en synergie dans le cadre de la politique RH de chaque entreprise.

En premier lieu, dès les premiers jours et durant la première année dans l'entreprise :

- la DRH (en lien avec les filières réseaux) organise des temps de suivi et d'échanges collectifs qui peuvent prendre la forme de journée d'accueil, de séminaire d'intégration /immersion ou encore de journées d'échanges durant les premières semaines ou mois du salarié dans l'entreprise. La DRH, en étroite collaboration avec la ligne managériale, co-construit le parcours individualisé de formation du salarié en lien avec le référentiel de compétences et en ayant recours aux outils de formation adaptés (adaptive learning...).
- Le Manager veille de son côté à la bonne intégration du salarié tel que précité dans le chapitre 1 en matière d'accueil et d'intégration à l'équipe. Il accompagne le nouvel entrant dans la réalisation de son parcours individualisé de formation et s'assure de sa bonne montée en compétences. Enfin, il accompagne le salarié vers les attendus en matière de performance minimum au regard du métier exercé, notamment au travers des pratiques de management existantes au sein de chaque entreprise.
- L'entreprise, dans sa volonté d'assurer la montée en compétences du nouvel entrant, incite à la mise en place d'un tuteur (qui peut être son manager) dont le rôle est d'accompagner en proximité la montée en compétences du salarié (cf. chapitre 1).

Tout au long des deuxième et troisième années dans l'entreprise :

- La DRH (en lien avec les filières réseaux et le management) organise des temps de suivi et d'échange individuels avec le salarié au début de la deuxième année dans l'entreprise et lors de la troisième année pour dialoguer avec lui sur sa montée en compétences, ses succès et difficultés. Ces échanges sont également l'occasion d'ajuster en concertation avec le management le parcours de progression de ce dernier dans son emploi. Le dernier entretien de la période peut être aussi l'occasion d'aborder le projet professionnel du salarié s'il le souhaite.

#### **4. La reconnaissance de la progression professionnelle**

L'évaluation et le développement des compétences sont fondamentales pour permettre au salarié d'être à l'aise dans son métier et de répondre de façon pertinente aux attentes des clients.

A ce titre, les référentiels métier fournissent une matière utile à l'échange au moment d'apprécier le travail du salarié, notamment à l'occasion de l'entretien d'évaluation et/ou d'un diagnostic de compétences.

La démarche d'appréciation des compétences et de la performance constitue, le cas échéant, un support du dispositif de reconnaissance de la progression professionnelle pour les salariés concernés. Cette démarche s'inscrit dans la recherche d'une plus grande transparence des mesures salariales individuelles et soutient les mesures de promotion dans l'emploi et/ou d'évolution professionnelle vers un métier plus qualifié.

Dans ce cadre, les Banques Populaires et les Caisses d'Epargne ont pour ambition d'organiser, sur la durée de l'accord, la montée en qualification de 30 % de salariés du réseau

et leur permettre ainsi de bénéficier d'une promotion prenant la forme d'un changement de classification :

- Pour accompagner l'évolution vers un métier de qualification supérieure,
- Et/ou pour reconnaître la montée en compétence dans son emploi.

Enfin, cette démarche transparente et responsable doit aussi permettre la gestion des salariés qui ne sont pas au niveau de compétences et de performance minimum attendu :

- En identifiant les axes de progrès nécessaires pour mettre en œuvre de manière partagée les moyens de renforcement des compétences attendues,
- En construisant les trajectoires d'évolution professionnelle internes ou externes les plus adaptées à la situation de chacun.

## **Article 7.2 – Valoriser les services bancaires**

Les entreprises de la banque de détail du groupe ont historiquement eu recours à l'automatisation et à la mutualisation des back-offices essentiellement dans une logique de gains d'efficacité. A horizon 2024, le groupe considère l'activité des services bancaires comme clé pour gagner en expertise et en qualité de service.

Ce sont les attentes des clients de plus de personnalisation et de valeur ajoutée qui motivent la montée en puissance (ou la création) de structures dédiées à l'accompagnement client (middle-office) tandis que la charge de production va diminuer au rythme du déploiement des nouvelles technologies.

Ainsi, une transformation profonde des métiers et des compétences est déjà engagée au sein des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires. Dans ce contexte, le dispositif de montée en compétences des équipes devient déterminant pour que chacun soit à l'aise dans son nouveau rôle : maîtrise des outils digitaux, management d'équipes orientées client, culture de la satisfaction client, pratiques de relation client et maintien des expertises.

### 7.2.1 - Les axes de transformation vers les services bancaires de demain

La charge va décroître sensiblement sur les opérations simples (chèques, fiduciaire, comptes client ...) qui seront progressivement traitées en automatique ou prises en charge directement par le client.

A moyen terme, les gestionnaires concernés se focaliseront davantage sur les cas complexes en appui du réseau et surtout en plus grande proximité du client sur le modèle des middle-office qui existent déjà dans plusieurs entreprises du groupe.



Les activités de relation client vont considérablement se développer (aide au montage de dossiers, accompagnement sur les moments de vie, relance...) avec la création d'équipes de back/middle office spécialisées par segment de marché ou par filière pour garder un niveau de service adapté aux besoins.

En synthèse, ces mouvements expliquent 3 axes de transformation :

1. **Une évolution du mix d'activités** due à la décroissance de certaines activités (ex : chèque et fiduciaire...) et la complexification de certaines autres liée au développement de segments de marchés spécialisés. Cette dynamique nouvelle entraîne de nouveaux besoins de compétences (ex : flux professionnels, EDI, financements structurés, affaires spéciales) pour assurer la croissance de la volumétrie des actes de gestion à plus forte technicité.
2. **Un enjeu de renforcement du modèle relationnel** essentiellement en soutien du réseau mais aussi ponctuellement avec une interaction client directe selon les filières de production. L'aisance relationnelle et l'appropriation des méthodes qualité deviennent des atouts clé du métier.
3. **Une organisation des services** qui s'appuie sur une spécialisation plus forte des équipes pour répondre aux enjeux de besoin d'expertise des filières. En conséquence, la sécurisation des compétences critiques par domaine d'activité devient une priorité RH.

Enfin, des besoins spécifiques apparaissent pour les populations managériales à la fois pour renforcer en continu les capacités d'animation et de gestion d'équipes, mais également pour les doter de nouvelles compétences (ex : data, management visuel, gestion des process et des partenaires externes à l'entreprise).

### 7.2.2 – Un programme Compétences pour former au futur des métiers des services bancaires

Chaque entreprise de la banque de détail va déployer sa propre démarche de transformation des services bancaires fondée tout à la fois sur les besoins de ses marchés et la configuration de son territoire et le maintien de l'employabilité des salariés. Et chacune de ces démarches s'accompagnera d'un programme compétences modulaire défini conjointement par la fonction RH et les directions des services bancaires des entreprises. Ce programme à horizon 2024 s'appuiera sur une offre de développement renouvelée proposée par la DRHG et la Direction des filières du pôle Technologies et Opérations.

Cette nouvelle offre se décline en 3 domaines :

1. **L'excellence relationnelle** avec des modules optionnels d'intensité variable selon les ambitions locales et les équipes concernées :
  - Les postures de service pour les équipes en contact réseau
  - La relation client pour les salariés en SAV/ support et formation aux outils de gestion «contacts client »

- Les modules commerciaux / vente pour les équipes concernées

2. **L'expertise métier** avec des modules à la carte et l'animation de groupes de spécialistes pour échange de bonnes pratiques sur :

- La complétude des offres bancaires
- Les expertises liées aux marchés spécialisés, aux nouvelles technologies (data, robots...)
- La fraude

3. **Le management des services bancaires**

- Le management de l'amélioration continue et le management visuel
- La gestion de projet et les méthodes agiles
- Les process de data mining et de pilotage

Cette nouvelle offre sera aisément accessible via l'outil Click & Learn et consolidera désormais les modules des entreprises et des filiales BPCE dans un catalogue unique.

Chaque entreprise de la banque de détail du groupe s'engage, sur la durée du plan et de l'accord, à sa mobilisation dans le cadre d'un programme pluri annuel de développement des compétences des services bancaires, adapté à sa stratégie et aux besoins individuels et/ou collectifs des salariés qui composent ses équipes.

## Article 7.3 – Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT et de la DATA

Ce programme s'adresse à toutes les populations IT et Data qui travaillent au sein de la communauté BPCE, de GFS et des banques de détail.

### Article 7.3.1 – Les besoins d'évolution en compétences

L'évolution progressive vers un modèle Agile entraîne la mutation de certains métiers des domaines IT et data (chefferie de projet, référents applicatifs, Business Analyst) vers des métiers orientés produits et solutions, avec au centre la culture de la collaboration et une vision transverse de la data, de l'IA, de l'agilité et de la sécurité.

La manière d'appréhender les compétences techniques évolue :

- Connaissance holistique de son activité
- Capacité à monter rapidement et en profondeur sur une compétence précise
- Connaissance des outils venant servir l'activité et capacité à les choisir

De plus, les compétences doivent être renforcées pour permettre d'optimiser l'automatisation des processus métier, l'exploitation des données et l'expérience client (cloud computing,

machine learning et intelligence artificielle, IPA, UX Design et interfaces intelligentes, développement web).

Par ailleurs, la multiplication des réglementations/normes concernant l'IT et la data est une tendance de fond (ex. corpus européen sur la Data et les services digitaux à horizon fin 2022). De nouveaux domaines d'expertise et réglementations sont donc à assimiler et à intégrer dans les projets/produits.

En parallèle, le développement d'un socle de compétences transversales et comportementales pour s'adapter rapidement aux évolutions des métiers (résolution de problème, innovation, prise de recul...) est devenu indispensable.

### 7.3.2 – L'académie Tech et Digitale

Afin d'accompagner la sécurisation des compétences stratégiques de l'IT et de la Data, il a été identifié huit domaines de compétences technologiques, pilotés et animés au sein d'une Académie Tech et Digitale :

- Enjeux métiers et réglementaires liés aux nouveaux domaines de développement (santé et transition environnementale notamment),
- Data : qualité, sécurité et data science,
- Projets agilité à l'échelle et product owner,
- Vision client UX/UI Design, qualité de service et culture client,
- Vision économique du produit IT : maîtrise et pilotage du ROI, culture de rentabilité,
- Numérique responsable,
- Sécurité des systèmes d'information et technologies IT,
- Technologies IT : automatisation, robotisation, RAD/LAD, IA et machine learning, Code.

Dès 2022, le Groupe BPCE entend porter le nombre de salariés accompagnés et formés par l'Académie Tech & Digitale à 3000.

### **Article 7.4 – Préparer au futur des métiers et des compétences au sein de GFS**

Au-delà des fonctions supports plus transverses, le pôle GFS recouvre des activités et des emplois spécifiques aux métiers de la gestion d'actifs et de fortune et de la Banque de grande clientèle. Ces métiers sont ceux du conseil stratégique (investment banking et fusions-acquisitions), des marchés de capitaux, des financements structurés, du financement du commerce international et des solutions de trésorerie, de la gestion d'actifs, du capital investissement et de la banque privée. La majorité des emplois associés à ces métiers spécifiques se retrouvent au sein de plusieurs grandes familles d'emplois :

- Commercial et support à la vente ;
- Finance de marché ;

- Gestion des opérations ;
- Risques et contrôles ;
- Stratégie et études économiques et financières.

Les grandes transitions actuelles, numériques, climatiques et sociétales, transforment ces métiers et les compétences requises pour les exercer. Pour faire face à ces transformations et afin d'accompagner les salariés dans leur développement professionnel, le programme « Jobs In Motion » (JIM), a pour objectifs d'analyser les besoins en compétences de tous les métiers de GFS à court et moyen terme ; d'identifier les postes ouverts ; de dynamiser la mobilité interne et de proposer des dispositifs d'accompagnement spécifiques via des parcours de formation ou de reconversion pour acquérir les compétences adaptées (la "Step Up Academy").

Ainsi, le programme JIM est un programme global pour répondre aux enjeux de transformation des métiers en favorisant une nouvelle culture de mobilité interne et de développement des compétences. JIM intègre des outils adaptés pour accompagner la mobilité et permettre de donner à tout salarié les moyens de construire une carrière personnalisée et attractive au sein de GFS.

Afin de permettre aux salariés d'acquérir les nouvelles compétences nécessaires au développement de ces métiers, un programme de formation spécifique a été mis en place avec la création de la Step-up Academy qui propose des parcours de reconversion et de montée en compétences personnalisés. Dans le cadre d'un parcours Step Up, la formation commence à compter de la prise de poste du salarié et est articulée autour d'actions de formations théoriques et de mise en situation dans l'environnement de travail, en alternance, visant à permettre au salarié d'acquérir ou de développer les connaissances et compétences techniques et/ou métiers nécessaires à l'exercice de son nouveau poste.

Cette période de formation en alternance sur le poste de travail s'échelonne sur une durée de 3 à 9 mois en moyenne afin de permettre au salarié d'être pleinement opérationnel sur son nouveau poste.

Un tuteur référent, désigné par la structure d'accueil, est l'interlocuteur privilégié du salarié. En complément du manager et du Responsable Ressources Humaines, il guide au cours des premiers mois le salarié pour faciliter sa prise de fonction, répondre à toute question opérationnelle ou d'ordre plus général et l'orienter vers les bons interlocuteurs si lui-même n'est pas en mesure de répondre. Il consacre le temps nécessaire à ce rôle spécifique qui sera reconnu comme une composante à part entière de son activité professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un accompagnement personnalisé renforcé dans sa prise de poste.

Le parcours d'accompagnement est individualisé, mais les actions de formation dispensées, en interne ou en externe en fonction de leur nature, peuvent s'inscrire dans un cadre collectif.

## Chapitre 3 – Dynamiser la mobilité professionnelle et géographique au sein du Groupe

La mobilité au sein du Groupe, qu'elle soit interne ou externe, fonctionnelle ou géographique, est un enjeu majeur pour le futur du travail. A travers elle, le Groupe souhaite favoriser la progression professionnelle des salariés, en cohérence avec la stratégie et l'évolution des métiers dans le secteur de la Banque, afin qu'ils puissent se développer tout au long de leur vie professionnelle, entretenant ainsi leur motivation et leur employabilité.

Pour répondre à cet enjeu, le Groupe BPCE déploie une politique de mobilité, déclinable dans chaque entreprise. Cette politique de mobilité a pour objectif d'anticiper, de susciter, de préparer et de sécuriser les démarches de mobilité afin d'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle au sein du Groupe.

La politique de mobilité du Groupe repose sur une synergie des acteurs :

- **Les Ressources Humaines**, en lien avec la formation, assurent un rôle de conseil dans l'orientation et disposent des informations nécessaires à l'appui des salariés dans l'application et la réalisation des dispositifs prévus par le présent accord.
- **Les managers** accompagnent la mobilité des salariés, la soutiennent et la facilitent pour accompagner leur évolution professionnelle. Ils bénéficient à ce titre des dispositifs de formation et de sensibilisation leur permettant d'avoir une vision d'ensemble de la GEPP.
- **Les salariés** sont moteurs de leur développement professionnel ainsi que de leur employabilité. A ce titre, le succès de la politique de mobilité du Groupe repose également sur le volontariat des salariés s'engageant dans une démarche de mobilité.

### Article 8 – Accompagner les salariés pour qu'ils deviennent moteurs de leur parcours professionnel

Le Groupe BPCE, à travers sa politique de formation, de mobilité, ainsi que ses outils RH JUMP et JOBS IN MOTION permet aux salariés qui le souhaitent d'avoir de la visibilité sur les opportunités de mobilité et ainsi de construire un projet d'évolution vers un métier différent au sein du Groupe.

Cette démarche, qui vise à permettre aux salariés de disposer des moyens d'évoluer vers des métiers qui se développent, se traduira notamment par :

- la réalisation d'un diagnostic spécifique des besoins en formation en lien avec les orientations stratégiques et les tendances associées sur l'emploi ;
- la définition d'actions de formation et de développement, le cas échéant renforcées, en lien avec la RH, pour répondre aux besoins de montée en compétences.

Les parties signataires du présent accord partagent le diagnostic suivant :

- La possibilité d'évoluer régulièrement en interne et de varier les expériences favorise la motivation des salariés ainsi que leur employabilité,
- Les salariés peuvent souhaiter se confronter à de nouveaux environnements et/ou participer à des actions ou des programmes à forts enjeux pour le Groupe,
- Les entreprises du Groupe BPCE engagent de multiples projets nécessitant des ressources et compétences d'expertises à mobiliser rapidement et pas forcément disponibles,
- Le recours à des compétences internes au Groupe sollicite des salariés qui bénéficient de la connaissance des organisations, des process et outils et doit, à ce titre, être privilégié.

## Article 9 - Les principes et modalités applicables aux mobilités inter-entreprises du Groupe

### Article 9.1 - Un cadre innovant pour les mobilités inter-entreprises au sein du Groupe

Afin de sécuriser le salarié dans son parcours de mobilité, toute mobilité intra-Groupe donnera lieu à la conclusion d'une convention de mobilité tripartite entre l'entreprise d'origine, l'entreprise d'accueil et le salarié.

Cette convention identifiera notamment la date d'effet de la mobilité, les mesures d'accompagnement applicables et les conditions de collaboration au sein de l'entité d'accueil, notamment la rémunération.

La convention de mobilité prévoira le principe et les modalités du transfert des droits à congés payés et, le cas échéant, des droits du salarié inscrits au CET sous réserve de l'existence d'un accord relatif au CET dans l'entité d'accueil.

La convention de mobilité mentionnera expressément la reprise de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entité d'origine et l'absence de période d'essai dans l'entité d'accueil.

### Article 9.2 - Principes directeurs de la mobilité interne

Les entreprises ont pour ambition de faciliter et de promouvoir la mobilité inter-entreprises et d'accompagner sa réalisation dans les meilleures conditions possibles.

Les principes directeurs de la mobilité institués par le présent accord feront l'objet d'une communication RH dans chaque entité du Groupe.



Le contenu de ces principes directeurs a pour finalité :

- De faire connaître les règles et dispositifs de gestion de la mobilité Groupe,
- De faciliter et d'encourager l'expression des souhaits de mobilité des salariés,
- De simplifier les modalités contractuelles de la mobilité par la généralisation de conventions tripartites entre les entreprises du Groupe et le salarié,
- De sécuriser les salariés et les entreprises dans la gestion des conditions de transfert et de reprise des droits et de la période d'adaptation liée à l'arrivée du nouveau salarié,
- De renforcer la transparence dans les modalités de traitement des candidatures,
- De faciliter les mobilités au sein d'un même bassin d'emploi,
- De prendre en compte la situation de famille des salariés pour faciliter les mobilités familiales,
- De prendre en compte les spécificités des mobilités Paris/province ainsi qu'entre les grands pôles métiers du Groupe (retail/communauté/GFS),
- D'accompagner les salariés dans la prise de leurs nouvelles fonctions.

Les principes directeurs de la mobilité Groupe sont les suivants :

- La mobilité est accessible à tout salarié justifiant d'une expérience d'une durée minimale de 3 ans dans le poste, sauf accord spécifique de l'entreprise d'origine ;
- La mobilité est également accessible aux alternants au terme de leur contrat ;
- L'ancienneté Groupe est intégralement reprise dans l'entité d'accueil ;

Cette ancienneté est notamment prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ volontaire à la retraite ou le calcul de toutes autres indemnités légales ou conventionnelles liées à la cessation du contrat de travail. Ce calcul s'effectue dans le respect de la convention collective de branche ou des dispositions conventionnelles résultant d'accords conclus au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié travaille au moment de la cessation de son contrat de travail.

- Le recrutement dans l'entité d'accueil ne donnera lieu à aucune période d'essai ;
- Les droits à congés payés sont soit soldés par l'entité d'origine, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, ou placés sur un CET (Compte Épargne Temps) sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise dans l'entreprise d'accueil qui le prévoit, selon le choix du salarié ;
- Au moment du départ, les jours de RTT non-inscrits dans un CET sont soldés, les droits inscrits dans le CET en vigueur dans l'entité d'origine, sont quant à eux soit soldés, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, si celle-ci a mis en place un accord CET qui le permet, selon le choix du salarié ;
- Si le salarié est éligible à un dispositif de rémunération variable dans l'entreprise d'origine, il bénéficie au titre de l'année de mobilité d'un prorata de sa rémunération



variable, versé par l'entreprise d'origine, conformément aux règles en vigueur dans cette dernière. Elle sera complétée éventuellement par l'entreprise d'accueil si celle-ci prévoit de le faire bénéficier d'un dispositif similaire ;

- Les sommes épargnées par le salarié au sein d'un PEE ou d'un PERCOL auquel adhère l'entreprise d'origine peuvent être transférées, sans frais, vers le PEE ou le PERCOL de l'entreprise d'accueil, sous réserve d'un dispositif existant dans l'entreprise d'accueil ;
- L'adhésion au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies et/ou au régime de prévoyance et/ou au régime de frais de soins de santé de l'entreprise d'accueil s'applique sans condition d'ancienneté dans l'entreprise d'accueil et sans délai de carence ;
- La mobilité n'a pas d'incidence sur le CPF ;
- Une mobilité Groupe n'est pas un cas de déclenchement du versement de l'indemnité prévue en cas de clause de dédit-formation.

### **Article 9.3 - Garantie de confidentialité**

Si le candidat issu d'une entreprise du Groupe en fait la demande, l'engagement de confidentialité s'applique dans le cadre du premier entretien. L'entretien se fait alors sous la responsabilité de la DRH de l'entreprise d'accueil.

Dans un souci de transparence, lorsque le salarié bénéficie d'un deuxième entretien, il prend l'engagement d'en informer son manager et la DRH de son entreprise. La DRH de l'entreprise d'accueil s'engage, en amont d'un deuxième entretien, à contacter la DRH de l'entreprise d'origine.

### **Article 9.4 - Mobilité au sein d'une même zone de chalandise**

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'une mobilité entre deux enseignes présentes au sein d'une même zone de chalandise (zone habituelle ou prévisionnelle de provenance de l'essentiel des clients d'un point de vente), l'accord des deux DRH est requis préalablement à sa réalisation, avec information du salarié concerné.

## **Article 10 - Les mesures d'accompagnement des mobilités géographiques**

Afin de développer la mobilité inter-entreprises, le présent accord institue des mesures d'accompagnement au bénéfice des salariés opérant une mobilité géographique nécessitant un déménagement entre deux entreprises du Groupe.

Les mesures ci-après définies s'appliquent aux salariés éligibles à la mobilité ainsi qu'aux alternants embauchés à la suite d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, lesquelles bénéficient des mesures suivantes :

- Congé de déménagement :

Le salarié bénéficiera a minima de deux jours ouvrés de congés pour procéder, dans le cadre d'une mobilité, à son déménagement.

En cas de disposition conventionnelle plus favorable applicable dans l'entreprise d'accueil, ce sont ces dispositions qui s'appliqueront au bénéfice du salarié sans se cumuler entre elles.

- Prise en charge de frais de déménagement :

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

- Aide à la recherche d'un logement :

L'entité d'accueil s'engage à accompagner le salarié qui le souhaite dans sa recherche de logement, et ce afin de faciliter l'installation du salarié. Si l'entité d'accueil l'estime nécessaire, elle pourra décider de solliciter un cabinet spécialisé à cet effet dont les honoraires seront pris en charge par l'entité d'accueil. Dans ce cadre, l'entité d'origine pourra octroyer 2 jours d'absence rémunérée.

- Conditions préférentielles de gestion de ses crédits immobiliers liés à la vente et à l'achat de sa résidence principale :

Dans l'hypothèse où le salarié est contraint de vendre son bien immobilier dans le cadre de la mobilité, celui-ci ne sera pas tenu à des indemnités de remboursement anticipé si le prêt a été consenti par l'entité d'origine ou une entité du Groupe.

Dans le cas où le salarié serait amené à vendre sa résidence principale et à procéder à l'achat d'un bien immobilier, l'entité d'accueil proposera au salarié qui le demandera un prêt relais à des conditions préférentielles.

Le salarié qui sollicitera l'octroi d'un prêt auprès de l'entité bancaire d'accueil bénéficiera des conditions de prêt en vigueur dans cette entité sans condition d'ancienneté ou de durée minimale d'exercice dans sa prise de fonction.

- Prime de mobilité : Cette prime est égale, a minima, à 1 mois de salaire de base brut mensuel et ne pourra être inférieure à 3 000 € bruts, versé par l'entreprise d'accueil sur le salaire du mois suivant le déménagement, et à la condition que celui-ci intervienne dans un délai maximum de 12 mois à compter de la prise de fonction. Elle est soumise aux taxes et charges et constitue un élément de salaire non pérenne.

Cette prime sera doublée par l'entreprise d'accueil en cas de mobilité Province/Paris.

- Indemnité de double résidence : L'entreprise d'accueil s'engage à prendre en charge les frais de double résidence et de déplacement provisoire dans l'attente de l'installation du salarié dans son nouveau logement pendant 3 mois. A titre dérogatoire, cette durée pourra être prolongée d'une durée de 6 mois maximum en cas d'enfant scolarisé de moins de 16 ans. Les modalités de cette prise en charge seront définies par l'entité d'accueil.
- Accompagnement du conjoint : L'entreprise d'accueil pourra, à la demande du conjoint du salarié dans les 6 mois suivant la mobilité, l'aider dans sa recherche d'un nouveau projet professionnel dans l'hypothèse où celui-ci a démissionné afin d'accompagner le salarié dans sa mobilité. Le recours à un cabinet *d'outplacement* pourra être étudié notamment en cas de difficulté spécifique sur le marché de l'emploi dans la zone d'emploi de l'entité d'accueil.

Afin de favoriser les mobilités inter-entreprises sans déménagement, l'entité d'accueil pourra :

- Etudier les possibilités de recours au travail hybride de manière à limiter les déplacements et l'empreinte environnementale de la mobilité ;
- Accompagner l'intégration du salarié par une prise en charge des frais de déplacement entre le domicile principal d'origine et le lieu de travail. Sauf accord spécifique, cette prise en charge prendra la forme d'un complément à la prise en charge de 50% du coût de l'abonnement SNCF 2<sup>ème</sup> classe. Le montant de ce complément et la durée de son application seront définis d'un commun accord entre l'entité d'accueil et le salarié ;
- Définir en fonction de l'éloignement du domicile - nouveau lieu de travail, le principe et les conditions de prise en charge partielle du coût de la résidence occupée par le salarié et/ou la prise en charge pendant une durée déterminée du trajet hebdomadaire domicile - nouveau lieu de travail.

## Article 11 – Mobilité volontaire externe sécurisée

Au-delà des perspectives offertes par le Groupe certains salariés peuvent avoir le dessein d'évoluer vers des fonctions ou des activités non présentes dans le Groupe. A ce titre, la mobilité volontaire sécurisée externe définie dans les articles L1222-12 à L1222-16 du code du travail peut constituer un élément de réponse à leur attente.

Le salarié qui souhaiterait obtenir de plus amples informations sur les conditions d'exercice de ce droit, ou qui envisagerait de bénéficier de cette disposition, prendra contact avec la DRH de son entreprise.

En outre, si le projet de mobilité du salarié le justifie, celle-ci pourra également l'orienter vers les services du Conseil en Evolution Professionnelle.

## Chapitre 4 – Le congé de mobilité

Face aux mutations de l'environnement économique, le Groupe renouvelle son engagement d'accompagner, par une politique RH adaptée, les évolutions d'organisation mises en œuvre dans les entreprises.

Le congé de mobilité peut être mis en œuvre à l'initiative des Direction des Ressources Humaines des entreprises du Groupe qui déploieraient des projets d'évolution d'organisation ayant un impact sur l'emploi. Il est alors réservé aux salariés qui souhaitent en bénéficier, et qui sont concernés par ces projets soumis à l'information-consultation du CSE prévoyant la mise en place de ce dispositif.

### Article 12 - Modalités du congé de mobilité

#### Article 12.1 - Objet du congé de mobilité

Le congé de mobilité permet au salarié de s'engager dans une démarche de mobilité externe entraînant à terme la rupture de son contrat de travail d'un commun accord.

Il a pour objet d'aider le salarié à préparer au mieux son projet professionnel à l'extérieur de l'entreprise et ainsi de favoriser le retour à un emploi stable en lui permettant notamment :

- D'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- De bénéficier d'actions de formation ;
- De réaliser des périodes de travail dans les conditions fixées ci-après ;
- De bénéficier de mesures d'accompagnement spécifiques.

#### Article 12.2 - Salariés éligibles au congé de mobilité

##### A. Les conditions d'éligibilité tenant au salarié

Le salarié qui désire bénéficier du congé de mobilité doit remplir les conditions d'éligibilité suivantes :

- Occuper un métier identifié par l'entreprise entrant dans le champ d'un projet d'évolution, soumis à l'information-consultation du CSE de l'entreprise concernée et dans le cadre duquel il aura été prévu spécifiquement l'application du présent chapitre ;
- Justifier d'un CDI en cours au sein d'une des entités du Groupe non rompu et ne pas faire l'objet d'une procédure de rupture du contrat en cours quelle qu'elle soit ;
- Justifier d'une ancienneté minimale de 10 ans au sein du Groupe BPCE ;
- Ne pas être éligible à un départ volontaire à la retraite à taux plein pendant la durée d'application du présent accord ni dans les 24 mois qui suivent la date du départ effectif de l'entreprise ;
- Ne pas avoir le statut de « cadre dirigeant » au sens de l'article L.3111-2 du code du travail.

### **B. Les projets éligibles**

Le bénéfice du congé de mobilité doit s'inscrire dans le cadre de l'un des projets professionnels suivants :

- Justifier d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche ferme au sein d'une entreprise en dehors du Groupe (soumise à aucune autre condition que celle, éventuellement, d'une période d'essai) en contrat à durée indéterminée, ou CDD/contrat de travail temporaire de plus de 6 mois ;
- Justifier d'un projet de création, reprise ou développement d'une entreprise (hors gérance d'une SCI) ou d'une activité indépendante sous réserve de justifier de son immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM) et/ou nécessitant d'être immatriculé auprès de l'URSSAF au titre d'une entreprise individuelle exerçant une activité commerciale ou de prestations de services (dit « projet de création/reprise d'entreprise ») ;
- Justifier d'un projet de formation en vue d'une reconversion professionnelle ou de l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un complément de qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle (dit « projet de formation »).

### **Article 12.3 - La procédure d'adhésion au congé de mobilité**

En cas d'acceptation, l'adhésion du salarié au congé de mobilité donnera lieu à la signature d'une convention de rupture d'un commun accord qui précisera :

- la durée du congé de mobilité,
- sa date de prise d'effet,
- les modalités d'application,
- les moyens et les engagements réciproques des parties dans le cadre du congé de mobilité,
- la date de départ effectif du salarié qui aura été retenue par les parties.

### **Article 12.4 - Engagements réciproques des parties durant le congé de mobilité**

Les engagements de l'entreprise à l'égard du salarié sont les suivants :

- accompagner la construction et la finalisation du projet professionnel du salarié,
- prendre en charge les actions de formation dans les conditions prévues dans le présent accord,
- prendre en charge la rémunération pendant la durée de ce congé de mobilité dans les conditions définies ci-après.



Les engagements du salarié sont les suivants :

- participer à toutes les actions nécessaires à la réussite de son projet professionnel (à titre d'exemple : suivre les actions de formation),
- informer l'entreprise de son éventuelle embauche définitive,
- ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi pendant la durée du congé de mobilité.

Le non-respect par le salarié des engagements souscrits dans le cadre du congé de mobilité pourra entraîner sa rupture avant le terme prévu. Une mise en demeure lui sera préalablement adressée par lettre recommandée avec avis de réception, avec une injonction de se conformer aux engagements souscrits dans un délai de 8 jours. Il lui sera rappelé qu'à défaut de se conformer à la mise en demeure, son congé de mobilité pourra être rompu de manière anticipée.

## Article 12.5 - Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est de 9 mois.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH) bénéficieront d'une majoration de leur congé de mobilité de 3 mois.

Le congé de mobilité débutera à la date convenue d'un commun accord entre le salarié et la direction et fixée dans la convention de rupture.

Le congé de mobilité prendra fin :

- Soit, au terme initialement prévu par la convention de rupture d'un commun accord,
- Soit avant le terme du congé prévu par la convention :
  - en cas d'embauche définitive par une entreprise extérieure dans le cadre d'un CDI (période d'essai validée),
  - à l'initiative de l'entreprise, en cas de non-respect par le salarié de ses obligations dans le cadre du congé de mobilité,
  - en cas de création, reprise ou développement d'entreprise matérialisée par la preuve d'un enregistrement au R.C.S.

Le contrat de travail du salarié sera rompu d'un commun accord à l'issue de ce congé et le salarié cessera alors de faire partie des effectifs.

## Article 12.6 - Rémunération du salarié pendant le congé de mobilité

### Hors période de travail

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié bénéficiera d'une rémunération correspondant à 75 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des rémunérations des



douze (12) derniers mois précédant la date du début du congé, sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic.

En l'état de la réglementation, la rémunération versée pendant le congé de mobilité est exonérée de cotisations de sécurité sociale mais est soumise à CSG et à CRDS, ainsi qu'aux cotisations de mutuelle, retraite (complémentaire, supplémentaire) et de prévoyance, qui seront donc précomptées par l'entreprise.

Les allocations perçues pendant la durée du congé de mobilité seront assujetties à impôt sur le revenu.

#### Pendant les périodes de travail

Le salarié en congé de mobilité peut effectuer des périodes de travail rémunérées pendant la durée de son congé.

### **Article 12.7 - Statut du salarié pendant le congé de mobilité**

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera sa qualité de salarié au sein de l'entreprise mais son contrat de travail sera suspendu. Il sera ainsi dispensé d'activité et bénéficiera d'une période de disponibilité totale pour la préparation de son projet professionnel.

Il restera néanmoins tenu de respecter les obligations inhérentes à son statut de salarié dont l'obligation de loyauté et de discrétion.

#### A. Congés payés, RTT et ancienneté

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée dans le congé de mobilité pourront être pris à l'initiative du salarié avant le début de celui-ci ou donner lieu à une indemnité compensatrice versée lors de l'établissement du solde de tout compte. L'indemnité versée à ce titre a la nature de salaire et est donc soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

En revanche, la période de dispense d'activité du congé de mobilité n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours de repos (jours au titre de la réduction du temps de travail, etc.) pendant la durée du congé de mobilité et ne pourra prétendre à une quelconque indemnité compensatrice à ce titre.

De même, le salarié concerné ne peut acquérir de droits à ancienneté au titre cette période.

#### B. Couverture sociale

Le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera donc à bénéficier du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de la sécurité sociale dont il relevait antérieurement, et une couverture sociale au titre

des accidents du travail et des maladies professionnelles survenues dans le cadre des actions du congé mobilité.

#### C. Couverture complémentaire santé (mutuelle) et prévoyance

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera le bénéfice des régimes de prévoyance (garanties décès, incapacité, invalidité, frais de santé) dans les mêmes conditions que s'il avait été en activité.

L'assiette de cotisations sera constituée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois précédent le début du congé de mobilité, et selon la même répartition de cotisations salariales et patronales que celle normalement en vigueur pour les salariés en activité. Elles seront déduites de l'allocation brute versée par l'entreprise.

En outre, s'il devait être pris en charge par le régime d'assurance chômage à l'issue du congé de mobilité, et sous réserve d'y avoir été éligible pendant le temps où il était salarié de l'entreprise, le salarié bénéficiera, à titre gratuit, du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé (maladie, accident, maternité) et prévoyance (décès, incapacité, invalidité) existant au sein de l'entreprise pendant sa période de chômage et pour une durée au plus égale à la durée de son contrat de travail au sein de l'entreprise, dans la limite de 12 mois. Les garanties maintenues seront identiques à celles en vigueur dans l'entreprise.

#### D. Régime de retraite du régime général

La période du congé de mobilité pendant laquelle le salarié perçoit une rémunération est prise en considération pour l'ouverture du droit à pension de retraite de l'assurance vieillesse sauf dans le cadre du dispositif carrières longues.

#### E. Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

Les cotisations AGIRC et ARRCO seront calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales à savoir dans les mêmes conditions de taux et d'assiette, sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois précédent le début du congé de mobilité et de la même répartition de cotisations salariales et patronales.

#### F. Retraite supplémentaire ou surcomplémentaire

Le salarié conservera le maintien des cotisations supplémentaires ou surcomplémentaires sur la base de l'allocation de congé de mobilité perçue sous réserve de sa formalisation par les organismes assureurs dans les contrats d'assurance.

## Article 12.8 - Cas de suspension du congé de mobilité pour maternité ou maladie longue durée

La salariée en état de grossesse pourra demander la suspension du congé de mobilité, pendant le temps de son congé de maternité, si celui-ci n'est pas encore parvenu à son terme au moment où elle bénéficie de son congé de maternité. A l'expiration du congé de maternité, le congé de mobilité reprendra pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité. Il en sera de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

## Article 12.9 - Indemnité de rupture d'un commun accord

Le salarié dont le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un congé de mobilité bénéficie d'une indemnité de rupture égale selon la formule la plus favorable à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective applicable.

A cette indemnité s'ajoute une indemnité supra-légale d'un montant brut de 3 mois de salaire mensuel de base brut.

Le montant brut de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité supra-légale est plafonné à vingt-quatre (24) mois de salaire mensuel de base brut.

## Article 13 - Mesures d'accompagnement du congé de mobilité

Les salariés ayant adhéré au congé de mobilité bénéficieront des mesures sociales d'accompagnement ci-dessous qui seront définies en fonction du projet retenu par le salarié.

### Article 13.1 - Aide au projet professionnel de reprise d'une activité salariée

#### A. Formation d'adaptation

S'il est constaté par la DRH un besoin de formation du salarié afin de faciliter son projet professionnel externe, des actions de formation pourront être mises en œuvre.

La formation sera prise en charge par l'entreprise, sous réserve de la validation du cabinet Mobilité et Recrutement tant dans son contenu que dans sa durée.

Les frais pédagogiques de ces actions de formation seront pris en charge, sur présentation des justificatifs et payés directement par l'entreprise à l'organisme de formation retenu, à hauteur de 5 000 € HT.

## B. Aide à la formation reconversion

La formation reconversion, certifiante ou qualifiante d'une durée minimale de 200 heures, sera prise en charge à hauteur de 8 000€ HT par l'entreprise.

## **Article 13.2 - Aide à la création, la reprise ou au développement d'entreprise**

Le projet de création, de reprise ou de développement d'entreprise s'entend comme le projet d'installation en tant qu'industriel, artisan, commerçant, activité libérale, agriculteur, PME, PMI.

Le projet peut être une création, une reprise ou un développement d'entreprise, quel que soit son secteur d'activité, sous forme d'entreprise individuelle ou de société et en exercer effectivement le contrôle.

### A. Formation spécifique

Dans le cadre des projets individuels de création, de reprise ou de développement d'activité, les salariés concernés pourront bénéficier d'un accompagnement à la formation.

L'entreprise prendra en charge le coût de la formation dans la limite de 8 000 € HT, comprenant les frais pédagogiques et les autres frais annexes (déplacement, repas, hôtel).

### B. Indemnité d'aide à la création, à la reprise ou au développement d'entreprise

Afin de faciliter la réalisation de leur projet, les salariés qui créent, reprennent ou développent une entreprise bénéficieront d'une aide spécifique incitative permettant notamment de faciliter le financement de leur projet.

Le montant de cette aide sera de 10 000 € HT minimum.

Un tiers de cette aide sera versé à la date de validation du projet, le deuxième tiers sera versé au démarrage de l'activité après immatriculation et le troisième tiers sera versé au terme du premier semestre de l'activité lequel fera l'objet d'une communication d'une situation comptable par le salarié.

## Chapitre 5 – La GEPP comme dimension du dialogue et de la concertation sociale

Dans un contexte de profonde mutation de l'environnement bancaire, impliquant l'adaptation de nos organisations et l'évolution de nos métiers, les parties signataires au présent accord souhaitent rappeler l'importance qu'elles attachent à un dialogue social constructif, responsable et enrichissant pour les entreprises du Groupe.

Le Comité stratégique et l'Observatoire des métiers du Groupe contribuent par leur action à la qualité de ce dialogue social.

### Article 14 - Le Comité Stratégique

#### Article 14.1 - Mission

Le Comité Stratégique est 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. De même, le Comité Stratégique est informé sur les actions menées dans le cadre de la transition environnementale. Il reçoit des informations ponctuelles sur des questions d'actualité liées, par exemple, à l'évolution du périmètre du Groupe.

Il est également réuni au moment de l'élaboration du Plan Stratégique du Groupe et avant sa publication. Cette présentation est l'occasion d'échanges.

Le Comité Stratégique est également informé de toute décision modifiant significativement le projet stratégique.

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 le composent dans un environnement fortement concurrentiel.

#### Article 14.2 - 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, composée de 3 représentants pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe BPCE, désignés par leur Confédération, leur Fédération ou Syndicat National parmi les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord ;
- des secrétaire et secrétaire adjoint du Comité de Groupe BPCE.

## Article 14.3 - 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 15 - L'Observatoire des métiers

### Article 15.1 - Mission

L'Observatoire des métiers est une instance destinée à établir des diagnostics et à tirer les enseignements des travaux issus des Commissions Prospectives métiers et des Observatoires Prospectifs des Métiers des Qualifications et des Compétences (OPMQC), réalisés dans les branches professionnelles représentées au sein du Groupe.

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

Il doit permettre le développement d'une vision prospective, à l'échelle du Groupe, sur les grandes tendances d'évolution des métiers, permettant d'anticiper d'éventuelles incidences sur les emplois.

Cette instance permet de disposer d'un système de veille et d'alerte sur les évolutions quantitatives et qualitatives des métiers du Groupe. Elle apprécie leur sensibilité et concourt de cette façon à mieux préparer les dispositifs RH pouvant être proposés aux salariés, au niveau du Groupe ou sous la responsabilité directe des entreprises, dans le but d'organiser le développement des compétences requises.

Dans cette perspective, la sensibilité des métiers s'étudie selon 3 axes d'analyse :

1. La variation quantitative constatée (volume d'effectif, mouvements...) ;
2. L'évolution qualitative constatée ou prévisionnelle (nature des activités, évolution importante des compétences à mobiliser) ;
3. La tension constatée (faible présence de compétences sur le marché de l'emploi interne ou externe, difficultés à fidéliser).

Compte tenu des évolutions en cours (évolution technologique et modèle de relation bancaire et commerciale), une attention particulière sera portée, sur l'incidence de ces évolutions sur les métiers.



Les supports de communication de l'observatoire s'attacheront à apporter une information sur la nature et l'intensité de ces évolutions et les éventuelles évolutions de compétences attendues.

En complément, l'observatoire apportera dans sa dimension prospective des informations sur l'évolution globale des métiers et pourra, de cette façon, faire connaître l'émergence de nouvelles compétences, fonctions ou métiers au sein du Groupe.

## **Article 15.2 - Portée des travaux de l'Observatoire des Métiers Groupe et communication auprès des entreprises**

La DRH Groupe BPCE matérialisera, à partir de la nomenclature des emplois repères Groupe, les éléments portant sur l'appréciation globale de la notion de sensibilité. Ces indicateurs seront portés à la connaissance de l'ensemble des salariés, une fois par an.

Les travaux de publication se concentreront prioritairement sur les métiers, qui à court terme, emporteraient des évolutions qualitatives et/ou quantitatives significatives.

La DRH Groupe BPCE a réalisé et diffusé aux entreprises une cartographie permettant d'établir les passerelles de mobilité entre les métiers. Cette cartographie est accessible sur le portail intranet Groupe, rubrique « Mobilité Groupe », par l'intermédiaire de l'outil Jump.

Elle est actualisée régulièrement et les évolutions (de métiers, de passerelles) sont ainsi portées à la connaissance de l'Observatoire des métiers du Groupe et des salariés.

La DRH Groupe BPCE communiquera aux membres de l'Observatoire des Métiers Groupe, ainsi qu'aux entreprises, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein du Groupe.

Les entreprises assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés. Elles intégreront ces travaux pour prendre les mesures nécessaires dans le cadre de la gestion prévisionnelle de leurs emplois et plus précisément, des compétences nécessaires à l'accompagnement de l'évolution du modèle bancaire.

Elles pourront aussi se saisir, au besoin, de la consultation périodique du Comité Social et Economique sur les orientations stratégiques, telle que définie à l'article L2323-10 du code du travail, pour préciser, compléter, voire infléchir ces analyses, en contextualisant au plus près de leur territoire ces enseignements.

Il conviendra alors, notamment si certains emplois apparaissent exposés à une évolution marquée, de nature quantitative et/ou qualitative, de mettre en œuvre des mesures spécifiques d'accompagnement de nature RH, concourant à l'évolution professionnelle des titulaires de ces emplois.

L'ensemble des outils et dispositifs pilotés par la DRH Groupe BPCE évoqués ci-dessus, sont non-exhaustifs et peuvent être soumis à des évolutions de nature diverse sur la durée de

l'accord. En cas d'évolutions et/ou de modifications significatives, une information sera faite en Observatoire des métiers Groupe.

### **Article 15.3 - Composition de l'Observatoire des métiers du Groupe**

L'Observatoire des métiers du Groupe est présidé par un représentant de la DRH Groupe, assisté de d'experts de la DRH Groupe BPCE, et est composé :

- de représentants des DRH d'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 la durée de l'accord. La composition de la délégation est transmise à la DRH Groupe par la confédération syndicale.

### **Article 15.4 - Fonctionnement de l'Observatoire des métiers du Groupe**

L'Observatoire des métiers du Groupe se réunit au moins une fois par an. Suivant l'ordre du jour, cette réunion peut se dérouler sur l'amplitude d'une journée complète.

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 BPCE avant la réunion. Le temps passé en réunion est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

## **Chapitre 6 – Dispositions générales**

### **Article 16 - Suivi de l'accord et de sa mise en œuvre**

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

Cette commission de suivi est constituée de représentants de la DRH Groupe et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire.

Elle se réunit une fois par an.

Sur chacun des grands thèmes du présent accord, des informations disponibles au niveau du Groupe sont transmises à la commission de suivi portant notamment sur les indicateurs instaurés par le présent accord et le suivi des engagements institués par le présent accord.

La DRH Groupe veillera à la déclinaison des dispositions du présent accord auprès des entreprises figurant en annexe 1. Cet accord donnera lieu à une présentation en Comité Social et Economique des entreprises, dans les trois mois suivant sa signature. Les dispositifs de cet accord feront l'objet d'une communication à l'attention des salariés sur l'intranet Groupe et les intranets des entreprises du Groupe.

La DRH Groupe pourra être sollicitée par les parties signataires en cas de difficulté de mise en œuvre et/ou d'interprétation du texte. Dans ce dernier cas, elle pourra réunir, à son initiative, la commission de suivi.

## Article 17 - Durée de l'accord

Le présent accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2022, et cessera de produire tout effet au 30 Juin 2025.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

## Article 18 - Révision 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 signataires devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

A défaut d'accord au terme de la négociation, les dispositions de l'accord initial continueront à s'appliquer jusqu'au terme de l'accord.

## Article 19 - Dépôt et Publicité

Le présent accord de groupe est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Le présent accord de groupe fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la DRIETS et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022

Pour BPCE,

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour l'UNSA

## Annexes

### Annexe 1 – Entreprises du Groupe intégrées dans le périmètre de l'accord

AEW CILOGER  
ASSURANCES DU GROUPE BPCE  
BANQUE DE NOUVELLE CALEDONIE  
BANQUE DE SAVOIE  
BANQUE DE TAHITI  
BANQUE PALATINE  
BATIGESTION  
BATIROC BPL  
BCP  
BP ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE  
BP AQUITAINE CENTRE ATLANTIQUE  
BP AUVERGNE RHONE ALPES  
BP BOURGOGNE FRANCHE-COMTE  
BP GRAND OUEST  
BP MEDITERRANEE  
BP NORD  
BP OCCITANE  
BP RIVES PARIS  
BP SUD  
BP VAL FRANCE  
BPCE ACHATS  
BPCE APS  
BPCE ASSURANCES  
BPCE CAR LEASE  
BPCE FACTOR  
BPCE FINANCEMENT  
BPCE LEASE  
BPCE PAYMENT SERVICES  
BPCE PAYMENTS  
BPCE RELATIONS ASSURANCES  
BPCE SA  
BPCE SERVICES  
BPCE SERVICES FINANCIERS  
BPCE SOLUTIONS INFORMATIQUES  
BPCE SOLUTIONS CREDIT  
BPCE VIE  
BPCE-IT  
BRED COFILEASE  
BRED GUADELOUPE

BRED MARTINIQUE  
BRED PARIS  
BRED PREPARVIE  
BRED REUNION  
BTP BANQUE  
CAPITOLE FINANCE  
CASDEN BANQUE POPULAIRE  
CE AQUITAINE POITOU CHARENTES  
CE AUVERGNE LIMOUSIN  
CE BOURGOGNE FRANCHE COMTE  
CE BRETAGNE PAYS DE LOIRE  
CE COTE D'AZUR  
CE GRAND EST EUROPE  
CE HAUTS DE FRANCE  
CE ILE DE FRANCE  
CE LANGUEDOC ROUSSILLON  
CE LOIRE CENTRE  
CE LOIRE DROME ARDECHE  
CE MIDI PYRENEES  
CE NORMANDIE  
CE CEPAC  
CE RHONE ALPES  
CEGC  
CFF  
CRC ECUREUIL @PCEN  
CREDIT COOPERATIF  
CREDIT FONCIER IMMOBILIER  
DALENYS  
DNCA FINANCE  
DORVAL  
ECOFI INVESTISSEMENT  
ECOLOCALE  
EPS  
ERILIA  
FEDERATION NATIONALE DES CE  
FINANCES ET PEDAGOGIE  
FLEXSTONE PARTNERS SAS  
FNBP  
GIE ECUREUIL MULTICANAL  
GIE NOR  
HELIA CONSEIL  
I-DATECH  
INGEPAR  
IPBP  
LOGIREM  
MASSENA PARTNERS  
MIDI2I



NATIXIS COFICINE  
NATIXIS INTEREPARGNE  
NATIXIS INVESTMENT MANAGERS  
NATIXIS SA  
NATIXIS WEALTH MANAGEMENT  
NAXICAP PARTNERS  
ONEY BANK  
ONEY TRUST  
OSSIAM  
PALATINE ASSET MANAGEMENT  
PAYPLUG  
PRAMEX INTERNATIONAL  
PROMO MIDI  
SBE  
SCEPIA  
SEVENTURE PARTNERS  
SIA HABITAT  
SOCFIM  
SOGIMA  
TOURAINÉ LOGEMENT ESH  
UN TOIT POUR TOUS  
VAUBAN INFRASTRUCTURE PARTNERS  
VIALINK  
XPOLLENS

## Annexe 2 - Mécénat de compétences

### De quoi s'agit-il ?

Le mécénat de compétences est défini comme un don en nature. Ce don de compétences d'une entreprise au profit d'une structure bénéficiaire consiste en la mise à disposition de salariés qui sont volontaires pour cette mission et interviennent sur leur temps de travail.

Dans notre accord il prend la forme d'un prêt de main d'œuvre. L'employeur met gratuitement un ou des salariés à disposition d'un bénéficiaire qui est responsable du travail accompli pendant le laps de temps accordé. Le ou les salariés intègrent l'organisation opérationnelle du bénéficiaire et se retrouvent donc placés sous la direction matérielle et fonctionnelle du bénéficiaire pour mener à bien leur mission.

Dans le cas de cette mise à disposition, un avenant au contrat de travail du/des salariés concernés est établi. Les dispositions associées à votre rémunération restent inchangées

### Auprès que quel type d'organisme peut effectuer un mécénat de compétences

Vous pouvez effectuer votre mécénat de compétences uniquement auprès d'un **organisme d'intérêt général**. Un organisme est d'intérêt général s'il répond à trois critères :

- Il ne profite pas à un cercle restreint de personnes ;
- il a une gestion désintéressée ;
- il ne mène pas d'opérations lucratives ;
- il n'entretient pas de relations privilégiées avec des entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel.

Enfin, le bénéficiaire doit se prévaloir d'un principe de territorialité, exercer une partie au moins de son activité depuis le territoire national ou disposer de son siège dans un état de la communauté européenne ou de l'espace économique européen.

A ces deux conditions s'en ajoute une troisième : l'organisme doit exercer une activité entrant dans le champ d'application de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003.

Ainsi, sont éligibles les œuvres ou organismes d'intérêt général ayant un caractère :

Philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Pour plus d'informations sur cette disposition votre employeur peut vous apporter des informations complémentaires.