
Banque Populaire

IDCC 3210

Convention collective nationale du 15 juin 2015

[Étendue par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable à compter du 1^{er} juill. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

Depuis la loi du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires, trois groupes de textes s'appliquent aux salariés des Banques Populaires et représentent son socle conventionnel de Branche :

- les accords de l'ex-Groupe Banque Populaire applicables au 19 juin 2009,
- les accords de la branche Banque Populaire applicables postérieurement au 19 juin 2009,
- la convention collective nationale de la banque dans sa version applicable au 19 juin 2009.

La présente convention collective a pour objectif de rassembler dans un document unique les dispositions conventionnelles existantes.

Elle s'applique aux entreprises relevant de la Branche Banque Populaire et se substitue, pour ces entreprises, aux dispositions conventionnelles précédentes ainsi qu'à leurs avenants et annexes. Elle constitue un socle social minimum commun.

Les accords ci-après de l'ex Groupe Banque Populaire et de la Branche Banque Populaire viennent compléter la présente convention collective :

1) Accords de l'ex-Groupe Banque Populaire

- Accord cadre relatif à la migration des banques à informatique autonome sur I-B.P. du 2 décembre 2004
- Accord relatif à l'application de l'accord de branche du 25 février 2006 sur les retraites professionnelles bancaires du 23 mars 2006
- Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe des Banques Populaires du 11 juillet 1994
- Crédits d'heures individuels des administrateurs de la délégation salariale aux Conseils d'Administration de la CAR et de l'IPBP du 26 avril 2006

2) Accords de la Branche Banque Populaire

- Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 18 mars 2010
- Accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010
- Avenants n° 1 et 2 à l'accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010 du 11 janvier 2012 et du 19 octobre 2012
- Avenant n° 2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mai 2015
- Accord sur la sécurité et agences bancaires du 12 juillet 2012
- Accord sur le comité-interentreprises du 28 septembre 2012

-
- Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap du 8 octobre 2013
 - Accord formation du 24 octobre 2014

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires et leur personnel recrutés à temps plein ou à temps partiel.

Elle a été validée le 11 juin 2015 par la commission paritaire nationale créée par l'article 5-I de la loi susmentionnée.

Au sein de cette commission paritaire, dénommée Commission Paritaire Banque Populaire, l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires mentionné à l'article L. 512-106 du code monétaire et financier agit en qualité de groupement patronal.

Elle s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2015 sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Par exception, les articles, les chapitres, les annexes et/ou avenants qui prévoiraient expressément seront à durée déterminée.

Article 3

Adhésion

Article 3.1

Principe

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pour y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur (L. 2261-3 du code du travail), notamment dans le cas visé au paragraphe 3.2. ci-dessous.

Article 3.2

Adhésion collective

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ défini à l'article 1^{er} peut s'effectuer en application de l'article L. 2261-5 du code du travail.

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

Article 4

Modes d'évolution de la convention collective

Article 4.1

Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires de la convention collective devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

Article 4.2

Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 2222-6, L. 2261-9 à 11 et L. 2261-13 à 14 du code du travail moyennant un préavis de 3 mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de l'autorité administrative compétente.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective pour autant que cette possibilité ait été expressément prévue pour les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle.

Article 4.3

Modalités particulières

Peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle, ainsi que prévu à l'article 4.2, par l'une ou l'autre des parties signataires, les dispositions suivantes : chapitre Ier du titre IV, articles 40, 41, 42.3 et 48.

Article 5

Réservé

Titre II

Dialogue social

Chapitre 1

Commission paritaire et droit syndical de branche

Article 6

Commission paritaire et droit syndical de branche

(Voir également Avenant du 13 juillet 2017)

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Article 6.1

Compétence de la Commission Paritaire Banque Populaire

La Commission Paritaire de la Branche Banque Populaire est chargée de négocier et conclure des accords collectifs de la Branche Banque Populaire, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail.

Les accords AFB entrés en vigueur postérieurement au 19 juin 2009 sont examinés et peuvent faire l'objet d'accords d'adaptation.

La Commission est compétente pour émettre un avis sur les questions d'interprétation des accords de la Branche Banque Populaire, ainsi que sur les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire, dans les conditions prévues aux articles 6.4 et 6.5.

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de Groupe BPCE prenant en charge cette thématique, la Commission est compétente pour débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail dans la Branche dans les conditions prévues à l'article 6.6.

Une réunion de la Commission à minima annuelle est consacrée à la présentation des orientations stratégiques et des principaux éléments de mise en œuvre en matière commerciale.

Article 6.2

Composition de la Commission Paritaire Banque Populaire

— S'agissant de la délégation syndicale

Siègent dans la délégation syndicale de la Commission Paritaire Banque Populaire au maximum deux Délégués Syndicaux de Branche (D.S.B.), par organisation syndicale représentative dans la branche Banque Populaire ci-après dénommée «Organisation Syndicale», désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National, *parmi les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention (Termes exclus de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept.)*.

En outre, peut assister aux réunions de la Commission Paritaire Banque Populaire, un Représentant de chaque Organisation Syndicale, désigné par sa Confédération, Fédération ou Syndicat National. L'organe central est informé au moins 3 jours à l'avance de cette dernière désignation, ainsi que, le cas échéant, son employeur si l'entreprise de ce dernier est comprise dans le champ d'application de la présente convention.

— S'agissant de la délégation des employeurs

Siègent dans la délégation des employeurs, des représentants désignés par l'organe central agissant en qualité de groupement patronal, parmi les employeurs du réseau des Banques Populaires et au sein de l'organe central.

Le nombre des représentants de la délégation des employeurs est au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire, ci-après dénommées «Organisations Syndicales».

Article 6.3

Fonctionnement de la Commission Paritaire Banque Populaire

6.3.1

Respect de la parité

La parité est respectée dès lors que la délégation des employeurs et la moitié des Organisations Syndicales, sont représentées. Lorsque le calcul de la moitié aboutit à un nombre décimal, ce dernier sera arrondi au nombre entier supérieur.

6.3.2

Secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire

Le secrétariat est tenu par les services de l'organe central.

Il établit :

- un calendrier annuel prévisionnel fixé en début d'année,
- l'ordre du jour des réunions communiqué 10 jours ouvrés avant la réunion.

Peuvent être inscrites à l'ordre du jour, les questions d'actualité communiquées préalablement sous forme écrite à l'organe central par le(s) D.S.B.

- une synthèse des débats.

Le secrétariat transmet au(x) D.S.B. les convocations et les documents nécessaires à la préparation de la réunion. Sauf circonstances exceptionnelles, cette transmission des documents éventuels intervient au moins 4 jours ouvrés avant la réunion par tous moyens, notamment par messagerie.

Article 6.4

Formation «interprétation et conciliation»

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la Commission Paritaire Banque Populaire institue une formation interprétation, composée d'au maximum deux Délégués Syndicaux de Branche par Organisation Syndicale et de représentants de la délégation des employeurs ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 6.2.

Elle se réunit lorsqu'elle est saisie par l'une des Organisations Syndicales ou par la délégation des employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire, pour émettre un avis sur les problèmes d'interprétation des accords de branche conclus par la Commission Paritaire Banque Populaire.

Cette formation doit se réunir dans les deux mois qui suivent la réception de la demande, et selon les modalités prévues à l'article 6.3.1 de la présente convention. Toutes les Organisations Syndicales sont convoquées à cette formation «interprétation et conciliation», mais seules les Organisations Syndicales signataires de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Le ou les avis sera ou seront formalisé(s) par écrit, puis transmis par le Secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire aux Organisations Syndicales, ainsi qu'aux dirigeants des entreprises du réseau des Banques Popu-

laïques.

Si l'avis est unanime, il est ensuite traduit dans un avenant à l'accord interprété.

Article 6.5

Formation «recours»

L'instance de recours de la branche Banque Populaire peut être saisie dans les cas suivants :

- licenciement pour faute,
- rétrogradation impliquant un changement de poste.

6.5.1

Modalités de la saisine

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Cette saisine s'effectue par lettre recommandée, avec accusé de réception, auprès du secrétariat de l'instance de recours, copie employeur, dans un délai de cinq jours calendaires à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement pour faute ou de la rétrogradation impliquant un changement de poste. Lorsque la fin du délai correspond à un jour non ouvrable, l'échéance est reportée au premier jour ouvrable suivant.

Toute saisine qui intervient en dehors des cas et modalités strictement prévus ci-dessus est écartée par le secrétariat assuré par l'organe central. Les Délégués Syndicaux de Branche reçoivent copie du courrier adressé au salarié.

Le recours est suspensif, s'il est recevable, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois, ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance. La décision de l'employeur ne peut être effective qu'après avis de l'instance. L'avis doit être communiqué aux parties dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que l'instance de recours n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

6.5.2

Composition de l'instance de recours

La commission est composée :

- d'une délégation des organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau de la Branche, à raison d'un membre par organisation,
- d'une délégation représentant les employeurs, désignée par l'organe central, dont le nombre de membres est au plus égal à celui de la délégation des organisations syndicales.

La parité est respectée dès que les deux délégations syndicale et patronale sont représentées.

Aucune des deux délégations ne peut comprendre de membres appartenant à l'entreprise dont relève le salarié qui a saisi l'instance.

Chaque participant est tenu par une obligation de discrétion à l'égard des éléments confidentiels nécessaires à l'examen du dossier.

La présidence de l'instance revient alternativement à chaque délégation par période de six mois.

6.5.3

Fonctionnement de l'instance de recours

L'instance se réunit dans un délai de 21 jours calendaires suivant la réception de la saisine par le secrétariat.

Le secrétariat, assuré par l'organe central, examine la recevabilité de la saisine et arrête une date dans le délai prévu ci-dessus. Il en informe les Délégués Syndicaux de Branche et leur demande de désigner leurs représentants à la réunion.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Les deux délégations, patronale et syndicale, peuvent opter pour une participation à distance à la commission de recours en cas d'impossibilité de se déplacer.

Au moins huit jours avant la date de chaque réunion, le secrétariat de l'instance transmet aux participants le dossier établi par le salarié, qui comporte au minimum l'objet de sa demande et celui de son employeur. Ces dossiers sont également adressés au salarié demandeur et à son employeur avec indication de la date de la réunion et mention de la possibilité d'être entendu.

Les pièces que peut contenir les dossiers sont énumérées, à titre indicatif, en annexe 1.

Avant chaque réunion, les représentants des organisations syndicales peuvent disposer d'un temps de préparation qui s'impute sur le contingent prévu à l'article 7.2.3.3.1 de la présente convention.

Au cours de la réunion, l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ainsi que son employeur, s'il s'est présenté, sont entendus.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) L'instance émet un avis, soit à la majorité, soit à l'unanimité. Cet avis peut être commun aux deux délégations ou propre à chaque délégation syndicale et patronale.

Article 6.6 **Formation sécurité**

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de Groupe BPCE prenant en charge cette thématique, les parties instituent à titre temporaire une formation sécurité, composée d'au maximum deux Délégués Syndicaux de Branche par Organisation Syndicale et de représentants de la délégation des employeurs ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 6.2 de la présente convention.

Elle se réunit au minimum une fois par an, selon les modalités prévues à l'article 6.3.1, afin de débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail. Dans ce cadre, la formation sécurité examine le rapport annuel sur la sécurité dans les agences de la Branche. À l'issue de cet examen, l'organe central rédige un compte rendu.

Article 6.7 **Groupes de travail de la Commission Paritaire Banque Populaire**

6.7.1 **Objet**

Afin de faciliter la négociation, à la demande de l'une ou de l'autre délégation, il peut être convenu d'instituer des groupes de travail qui préparent techniquement les dossiers, assurent une analyse approfondie des options et travaillent les avant-projets soumis à la négociation.

6.7.2 **Composition**

Ces groupes réunissent :

- des représentants de la délégation des employeurs dont le nombre est au plus égal au nombre de représentants de la délégation syndicale ;
- deux Délégués Syndicaux de Branche par Organisation Syndicale. Un des deux Délégués Syndicaux de Branche peut être remplacé par un salarié d'une entreprise du champ d'application du présent accord, désigné par l'Organisation Syndicale, sous réserve d'en informer son employeur et l'organe central au moins 3 jours à l'avance.

Le recours complémentaire à un expert interne ou externe à la Branche est possible, sous réserve que cette décision soit prise à l'unanimité des délégations syndicale et des employeurs.

6.7.3 **Fonctionnement**

Les ordres du jour et éventuels documents de travail des groupes de travail sont adressés aux participants par le secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire, avant chaque réunion.

La synthèse des travaux des groupes de travail, s'il y a lieu, est communiquée aux participants dans les jours qui suivent la réunion.

Article 7 **Droit syndical de Branche**

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
BPCE.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;
CFTC ;
UNSA ;
SNB CFE CGC.

Article 7.1 **Situation individuelle des délégués syndicaux de branche**

7.1.1 **Mission**

Les Délégués Syndicaux de la Branche Banque Populaire sont les représentants accrédités des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire, ci-après dénommées «Organisations Syndicales» et à ce titre, ils participent aux négociations de Branche et aux instances de Branche.

7.1.2 Désignation

Tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention peut être désigné par une Organisation Syndicale en qualité de Délégué Syndical de Branche.

Chaque Organisation Syndicale peut désigner deux Délégués Syndicaux de Branche qui consacrent la totalité de leur temps de travail à leurs activités syndicales. Elle peut toutefois opter pour quatre Délégués semi-permanents ou bien un permanent et deux semi-permanents.

Ces différents formats de représentation ne sont pas cumulatifs et vaudront pour au moins 12 mois à compter de l'option. Toutefois, il pourra être admis une dérogation à ce délai en cas de situation exceptionnelle non prévisible au moment de la désignation et dûment justifiée.

Les Délégués Syndicaux de Branche sont désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National, au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'organe central et simultanément en copie à l'entreprise du Délégué Syndical de Branche.

La réception de ce courrier par l'entreprise du Délégué Syndical de Branche fera courir un délai de préavis de trois mois au terme duquel le mandat prendra effet.

En cas de désignation de plus de deux Délégués Syndicaux de Branche dans les conditions ci-dessus, l'Organisation Syndicale désigne parmi ses Délégués Syndicaux de Branche un interlocuteur unique auquel l'organe central s'adressera exclusivement, et duquel il recevra informations et documents.

7.1.3 Exercice des mandats

Le temps consacré par les Délégués Syndicaux de Branche permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre au temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à temps plein.

Le temps consacré par les Délégués Syndicaux de Branche semi-permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre à la moitié du temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à mi-temps.

Ces mandats, à temps plein ou à mi-temps, s'exercent conformément aux dispositions suivantes :

Pour préserver le libre exercice du mandat, cette durée de travail est organisée sous la seule responsabilité des Délégués Syndicaux de Branche. Le temps consacré à l'exercice de leurs mandats devra par ailleurs être organisé dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les D.S.B. sont reçus, à leur demande, par la Direction de toute entreprise appartenant au champ d'application de la présente convention et peuvent s'y déplacer selon les modalités suivantes :

— D.S.B. qui souhaite accéder au local de son organisation syndicale d'une entreprise autre que la sienne, ou se déplacer dans une entreprise autre que la sienne, informe préalablement le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise concernée, afin que celui-ci permette que ce déplacement se réalise dans les conditions de respect des droits et obligations de chacun, notamment en terme de liberté de circulation;

— afin d'assurer au mieux les conditions de ce déplacement, le D.S.B. s'engage à respecter les règles de sécurité et d'accès définies dans l'entreprise concernée à l'égard des personnes extérieures.

Par ailleurs, les D.S.B. sont tenus informés par les entreprises appartenant au champ d'application de la présente convention dans lesquelles leur Organisation Syndicale n'est pas représentée, avec un délai suffisant, de la tenue des négociations de protocoles préélectorales. Dans cette hypothèse, ils peuvent participer à la négociation desdits protocoles.

7.1.4 Conclusion d'un protocole

Le statut et les modalités d'exercice du mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la Confédération, la Fédération National concerné et l'organe central.

Les conditions de rémunération des Délégués sont précisées dans le protocole visé ci-dessus. Son employeur s'assure qu'il bénéficie des avantages accordés au personnel de son entreprise ainsi que notamment :

— les droits en matière d'avancement et d'ancienneté,

— les droits en matière de retraite, de prévoyance et de frais de soins de santé.

Dès réception de la désignation, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise qui l'emploie, reçoit le Délégué afin de convenir des modalités de mise en place du protocole.

7.1.5 Conciliation vie professionnelle - vie syndicale

Dans le prolongement de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, et de l'article L. 2141-5 du code du travail, les parties affirment la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt de mesures facilitant le maintien d'une activité professionnelle qui permet un lien de proximité avec les attentes des salariés et les réalités d'entreprise.

À ce titre, elles identifient plusieurs mesures qui participent à cette conciliation :

7.1.5.1 Mandats de D.S.B. semi-permanents

La possibilité pour chaque Organisation Syndicale de désigner un ou des D.S.B. semi-permanent(s) participe au maintien d'un lien professionnel renforcé, et favorise l'implication de collaborateurs souhaitant s'engager dans un parcours syndical sans toutefois renoncer à leur activité professionnelle.

7.1.5.2 Entretien sur la situation professionnelle en début du mandat

À l'occasion de la remise du protocole visé à l'article 7.1.4 au D.S.B., la Direction des Ressources Humaines de son entreprise fait un point sur sa situation professionnelle préalable à la prise de mandat (emploi occupé - niveau de rémunération - positionnement par rapport aux salariés occupant des fonctions identiques ou comparables). Cet entretien donne lieu à une synthèse écrite remise à l'intéressé et transmise à l'organe central. Si le D.S.B. a bénéficié de primes régulièrement perçues au cours des 3 années précédant sa désignation, celles-ci sont maintenues à hauteur de la moyenne annuelle atteinte au cours de cette période.

Lorsque le D.S.B. est semi-permanent, son responsable hiérarchique participe à l'entretien, afin que ce dernier soit informé de la nature du mandat syndical et les conséquences qui en découlent en termes d'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale.

Cet entretien peut également être l'occasion d'évoquer la nécessité de préparer le retour du Délégué Syndical de Branche à la fin de son mandat (maintien et évolution de compétences, projets du D.S.B., possibilités d'évolution).

7.1.5.3 Entretien avec la DRH de l'organe central

Chaque nouveau D.S.B. est reçu en entretien par un représentant de la DRH de l'organe central, afin qu'une présentation de la Branche Banque Populaire et du groupe BPCE lui soit faite. À cette occasion, le fonctionnement de la Commission Paritaire Banque Populaire lui est expliqué, et réponse est donnée à ses éventuelles interrogations.

7.1.5.4 Maintien d'un lien avec l'entreprise

Afin de permettre au D.S.B. permanent de demeurer informé de l'évolution de son entreprise et de faciliter son retour, son employeur s'assure que lui sont adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la Direction à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

De même, les entreprises de la branche étudient avec attention les demandes d'accès à distance à la messagerie professionnelle qui pourraient leur être soumises par leurs salariés ayant la qualité de D.S.B permanent.

7.1.5.5 Évolution salariale et de carrière en cours de mandat

Les Parties rappellent que l'évolution salariale et de carrière du D.S.B. ne doit faire l'objet d'aucune sorte de discrimination. Elles soulignent parallèlement que le suivi et la gestion de la rémunération et de la carrière du D.S.B., selon les règles et pratiques mises en œuvre dans son entreprise pour l'ensemble des collaborateurs, contribuent à faciliter le maintien ou le retour à l'activité professionnelle.

À ce titre, son employeur s'assure du respect des principes suivants :

- comme pour tout entretien de collaborateur, la situation du D.S.B. fait l'objet d'un examen, tous les 2 ans, avec un responsable des Ressources Humaines de son entreprise. Au cours de cet entretien, son évolution de carrière est examinée, notamment en terme de besoin de formation. L'examen se fait en fonction de l'évolution de l'emploi occupé au moment de sa prise de mandat et des perspectives de réintégration dans l'entreprise ;

- le D.S.B. perçoit les primes à caractère général versées par l'entreprise dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel ;

- l'application des règles et pratiques de l'entreprise aboutit à une évolution de rémunération. Ainsi, cette évolution est mesurée tous les 3 ans et ne peut être inférieure à la moyenne des augmentations hors promotions et augmen-

tation collectives des 3 exercices complets précédents, accordées aux collaborateurs révisés et répondant aux critères suivants :

- du même niveau de classification dans leur entreprise que le D.S.B.;
- disposant d'une ancienneté d'entreprise appartenant à la même décade d'années que le D.S.B., soit : 0 à 9 ans - 10 ans à 19 ans - 20 ans à 29 ans - 30 ans à 39 ans - 40 ans et plus.

Pour chaque exercice examiné, le niveau de classification et l'ancienneté du D.S.B. au 1^{er} janvier de cet exercice seront retenus. Si le nombre de collaborateurs révisés est inférieur à 5, la comparaison s'effectue avec les collaborateurs révisés du même niveau de classification de la décade immédiatement inférieure, ou à défaut, de la décade immédiatement supérieure.

Par ailleurs, et s'agissant du niveau de classification du D.S.B. :

- à l'intérieur de chacun des collèges techniciens des métiers de la banque, dès lors que son ancienneté dans son niveau atteint l'ancienneté observable en moyenne dans son entreprise pour accéder au niveau supérieur dans le poste qu'il occupait, le changement de niveau intervient ;
- pour le D.S.B. relevant d'une classification cadre, les modalités d'éventuels changements de niveau relèvent de l'appréciation de son entreprise. Dès lors que son ancienneté dans son niveau aura atteint l'ancienneté moyenne observable dans son entreprise dans le même niveau, la possibilité d'un changement de niveau est examinée à l'occasion de l'entretien biennal, en prenant en compte notamment l'ancienneté du D.S.B. dans l'entreprise.

Au-delà de ces principes, il appartient à l'employeur de décider de mesures complémentaires, s'il y a lieu.

7.1.5.6

Formation en cours de mandat

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du D.S.B. et à la détermination éventuelle d'un plan de formation. Pendant l'exercice de son mandat de D.S.B., l'organe central prend à sa charge, après accord préalable, les frais d'inscription et de scolarité des stages et des cours qui pourraient être nécessaires à la poursuite ou à l'entretien de sa formation professionnelle ou générale.

7.1.5.7

Protection

Le Délégué Syndical de Branche permanent ou semi-permanent bénéficie de la protection prévue par la loi pour les délégués syndicaux d'entreprise.

7.1.5.8

Réintégration

Le mandat de D.S.B. prend fin à l'initiative de l'intéressé ou à celle de son Organisation Syndicale, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois. L'Organisation Syndicale informe l'organe central et son entreprise au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception de toute fin de mandat.

À l'issue du préavis, le D.S.B. est réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant si possible ou, à défaut, dans le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les mesures nécessaires sont prises, notamment en matière de formation, pour assurer sa réadaptation. Sauf demande particulière de l'intéressé, la nouvelle affectation géographique doit être aussi proche que possible de l'ancienne.

Afin de favoriser son retour, un point est fait avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines de son entreprise associant le cas échéant la DRH de l'organe central ainsi qu'éventuellement son manager. Les besoins de formation sont examinés pour déterminer un parcours de formation ou un cycle long utilisant, le cas échéant, l'ensemble des moyens de formation disponibles : actions de formation éligibles au Compte Personnel de Formation, bilan de compétence, Validation des Acquis de l'Expérience, ou période de professionnalisation. Leurs coûts sont pris en charge par l'organe central.

7.1.6

Prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats

L'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de compétences particulières et riches.

Pour mieux reconnaître cette expérience, les parties s'engagent à examiner la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, accessible aux D.S.B. justifiant d'une durée d'exercice dans leur mandat de D.S.B. d'au moins 6 ans.

Article 7.2

Moyens syndicaux

7.2.1

Locaux et moyens matériels

Chaque organisation syndicale dispose dans les locaux de l'organe central :

- d'un bureau équipé du matériel nécessaire,
- de deux lignes téléphoniques équipées de postes fixes. L'usage du téléphone fixe est pris en charge par l'organe central, dans la limite de 1.000 euros par an pour les communications téléphoniques. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque Organisation Syndicale, sur la base de relevés réguliers d'utilisation.
- d'un répondeur,
- par ailleurs, une photocopieuse est mise à la disposition des Organisations Syndicales pour un tirage global de 6.000 photocopies par an et par Organisation Syndicale. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque Organisation Syndicale sur la base de relevés réguliers d'utilisation.

Les petites fournitures courantes de bureau sont mises à la disposition des Organisations Syndicales, dans les mêmes limites et selon les mêmes procédures que pour les services de l'organe central.

Les Organisations Syndicales bénéficient d'un acheminement pris en charge par l'organe central, de leurs courriers portant la marque distinctive du syndicat et destinés à leurs correspondants nommément désignés dans les entreprises de la Branche.

7.2.2

Contingent annuel d'heures de délégation

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) L'organe central alloue un contingent annuel fixe et global de 14000 (Avenant 6 déc. 2023, non étendu : le terme «4.000» est remplacé par le terme «14.000») heures aux Organisations Syndicales.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) La répartition de ce contingent annuel s'effectue au prorata du nombre de voix recueillies par chaque Organisation Syndicale au premier tour des élections des titulaires des CSE d'entreprise ou d'établissement des entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention. Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

Le montant par Organisation Syndicale issu de ce calcul est arrondi à l'heure supérieure. Il est notifié par l'organe central avant le 30 novembre de chaque année.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Ce contingent permet une activité syndicale au niveau de la branche. Il ne peut faire l'objet d'aucun dépassement. Chaque Organisation Syndicale, procède à l'attribution de ses heures au bénéfice de 14 de ses représentants, au maximum, ayant la qualité de représentant syndical auprès de l'une des institutions représentatives d'une entreprise de la branche ou de délégué syndical au sein de l'une des entreprises de la branche ou titulaire d'un mandat au titre du CASCIE ou du CA CAR-IPBP et appartenant à une entreprise de la branche.

Les choix, ainsi effectués, le sont, en principe, pour une durée d'au moins une année et sont notifiés par écrit à l'organe central et à l'entreprise du ou des salariés concernées avant le 31 janvier pour l'année en cours.

En cas de modification de désignation en cours d'année, le nouveau bénéficiaire se verra attribuer le solde du crédit d'heures de celui qu'il remplace, sous réserve d'un préavis d'un mois et du respect des modalités d'attribution sus-mentionnées.

7.2.3

Contingent annuel de jours de délégation

7.2.3.1

Dispositions générales

Les dispositions du présent article sont destinées à faciliter le fonctionnement des organisations syndicales et à développer la vie syndicale, prioritairement au niveau de leurs instances fédérales ou nationales.

Deux contingents annuels en jours permettent ainsi à chaque organisation syndicale telle que définie aux articles suivants, d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés des entreprises visées aux articles 1er et 3 de la présente convention.

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence non rémunérées visées au dernier alinéa de l'article 7.2.3.2.1, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu des articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Ces absences peuvent être accordées par journée ou demi-journée à tout salarié de la branche.

7.2.3.2 Contingent instances syndicales

Ce contingent est attribué aux Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives à la fois au niveau interprofessionnel et de l'entreprise.

7.2.3.2.1. (d'origine) - Calcul du contingent par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et de l'entreprise.

Ce contingent, attribué par le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B, est calculé au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif (correspondant à l'indicateur 1.1.1 du bilan social) au 31 décembre de l'année précédente selon le barème suivant :

- jusqu'à 500 salariés : 5 jours ouvrés ;
- jusqu'à 600 salariés : 6 jours ouvrés ;
- jusqu'à 700 salariés : 7 jours ouvrés ;
- jusqu'à 800 salariés : 8 jours ouvrés ;
- jusqu'à 900 salariés : 9 jours ouvrés ;
- jusqu'à 1.000 salariés : 10 jours ouvrés,
- auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1.000 salariés : 10 jours ouvrés, sachant qu'au-delà de 1.000 salariés, un jour ouvré supplémentaire est accordé par tranche supplémentaire de 100 salariés.

Si l'effectif de la banque se situe entre deux seuils cités ci-dessus, il convient d'accorder à l'organisation syndicale le nombre de jours correspondant au seuil le plus élevé. [Ainsi, à titre d'exemple, 11 jours seront attribués dans une entreprise dont l'effectif est de 1.050 salariés].

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés, pour participer à des instances syndicales.

Toutefois, le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B peut adresser à l'organe central, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 7.2.3.1. Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

Lorsque le contingent de l'entreprise défini ci-dessus est inférieur à 12 jours ouvrés, le salarié inscrit sur la liste bénéficiera d'autorisations d'absence en utilisant intégralement ce contingent, et au-delà jusqu'à un maximum de 12 jours ouvrés dans l'année. Dans ce cas, l'Organisation Syndicale ne peut inscrire sur sa liste qu'un salarié appartenant à l'entreprise concernée.

L'affectation annuelle n'est pas susceptible de modification en cours d'exercice.

Les entreprises sont informées par l'organe central de l'identité de leur(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

7.2.3.2.1. (Avenant 6 déc. 2023, étendu) - Calcul du contingent par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et de l'entreprise.

Calcul du contingent par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et de l'entreprise

Ce contingent, attribué par le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B, est calculé au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif (correspondant à l'indicateur 1.1.1 du bilan social) au 31 décembre de l'année précédente selon le barème suivant :

- Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 1000 salariés : 10 jours
- Pour les entreprises dont l'effectif est entre 1001 et 1500 : 15 jours
- Pour les entreprises dont l'effectif est entre 1501 et 2000 : 20 jours
- Pour les entreprises dont l'effectif est entre 2001 et 3000 : 30 jours
- Pour les entreprises dont l'effectif est entre 3001 et 4000 : 40 jours

Au-delà de 4000 salariés, un jour ouvré supplémentaire est accordé par tranche de 100 salariés.

Si l'effectif de la banque se situe entre deux seuils cités ci-dessus, il convient d'accorder à l'organisation syndicale le nombre de jours correspondant au seuil le plus élevé. [Ainsi, à titre d'exemple, 41 jours seront attribués dans une entreprise dont l'effectif est de 4.050 salariés].

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés, pour participer à des instances syndicales.

Toutefois, le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B peut adresser à l'organe central,

au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 7.2.3.1. Le nombre prévisionnel de jours d'absences par salarié devra être indiqué lors de l'envoi de cette liste, dans la limite du nombre de jours accordé selon le barème ci-dessus.

L'affectation annuelle n'est pas susceptible de modification en cours d'exercice.

Les entreprises sont informées par l'organe central de l'identité de leur(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale ainsi que du nombre de jours d'absences.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

7.2.3.2.2. - Modalités d'utilisation

Afin de ne pas affecter la vie syndicale locale, les parties conviennent que l'utilisation du contingent instances syndicales est prioritairement laissée à l'appréciation des délégués syndicaux.

Les demandes sont présentées à l'employeur au moins 8 jours calendaires avant l'absence sur présentation d'un justificatif émanant de la Fédération ou du Syndicat National, ou le cas échéant du D.S.B ou délégué syndical central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisations d'absence sont définies au niveau de l'entreprise.

7.2.3.3 Contingent vie syndicale

7.2.3.3.1. - Contingent fixe

L'organe central alloue, chaque année, un contingent annuel de 300 jours ouvrés (pour une année complète) à chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche.

7.2.3.3.2. - Modalités d'utilisation

Ce contingent annuel alloué (affectable par journée ou demi-journée) ne peut faire l'objet d'aucun dépassement.

Son utilisation est déterminée par les D.S.B. de chaque Organisation Syndicale, selon les modalités suivantes :

- pour toute affectation supérieure à 25 jours ouvrés à un même collaborateur, les D.S.B. informent l'organe central et l'entreprise concernée avant le 31 janvier pour l'année en cours;
- sauf affectation en début d'année, telle que précisée ci-dessus, un même salarié n'est autorisé à s'absenter, en application des présentes dispositions relatives au contingent annuel en jours, que 25 jours ouvrés par an maximum.
- l'attribution des jours ouvrés est alors notifiée au moins 15 jours calendaires à l'avance à l'organe central et à l'entreprise concernée ;
- lorsque le nombre de jours affecté est inférieur ou égal à 2 jours, ce délai est ramené à 5 jours calendaires.

7.2.4 Subventions / frais de fonctionnement

Les montants des différentes subventions (égalitaire et proportionnelle) et de l'allocation pour frais de fonctionnement sont fixés à partir de ceux constatés à la date d'application de la présente convention.

Les deux subventions et l'allocation qui suivent, font chaque année l'objet d'une revalorisation prenant en compte notamment l'évolution de l'indice des prix de l'INSEE, en moyenne annuelle hors tabac.

7.2.4.1 Subvention proportionnelle

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Il est alloué, annuellement, une subvention globale et fixe répartie proportionnellement entre chaque Organisation Syndicale, en fonction du nombre de voix recueillies au 1^{er} tour des élections des titulaires des CSE d'entreprise ou d'établissement des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

7.2.4.2 Subvention égalitaire

Est consacrée, une subvention annuelle globale et fixe répartie également entre chaque Organisation Syndicale.

7.2.4.3 Frais de fonctionnement

Il est attribué, annuellement, une allocation de frais de fonctionnement à chaque Organisation Syndicale.

Article 7.2.5

Remboursement de frais de déplacement, délais de route et temps de réunion

7.2.5.1

Frais de déplacement

Les frais de déplacement, de repas, et d'hébergement liés aux réunions de la Commission Paritaire Banque Populaire et des groupes de travail sont pris en charge par l'organe central.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux Organisations Syndicales. Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les mêmes conditions.

L'organe central communique à chaque Organisation Syndicale la note technique applicable qui précise les barèmes et les modalités de prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

7.2.5.2

Délais de route et temps de réunion

Ne sont pas imputés sur les contingents d'heures ou de jours prévus aux articles 7.2.2 et 7.2.3, les temps passés :

— aux réunions de la Commission Paritaire Banque Populaire et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'organe central et en lien avec la Branche Banque Populaire.

— ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situées en dehors du territoire métropolitain.

Article 7.2.6

Congés des permanents syndicaux

7.2.6.1

Mise à disposition de la Confédération, de la Fédération ou à défaut d'un Syndicat National

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner un salarié d'une entreprise de la branche, qui est mis à la disposition de la Confédération, de la Fédération ou à défaut d'un Syndicat National représentatif au niveau de la branche, et dont le salaire est maintenu. Dans ce cas, pour l'Organisation Syndicale qui procède à cette désignation, le contingent fixe prévu à l'article 7.2.3.3.1 devient 240 jours par an.

Cette désignation fait l'objet d'une convention d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable, entre l'entreprise, le salarié mis à disposition, l'organe central, l'Organisation Syndicale représentative au niveau de la Branche et la Fédération ou le Syndicat National.

Toute désignation doit être adressée par l'Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche à l'employeur du salarié et à l'organe central avant le 1^{er} octobre et prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivant cette désignation.

À l'issue de la mise à disposition ou en cas de renouvellement, les entreprises concernées examinent la situation salariale du salarié ainsi mis à disposition en prenant en compte les mesures de l'article 7.1.5.5.

Lorsque la mise à disposition arrive à échéance, le salarié bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7.1.5.8.

La convention de mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu, à la demande de l'Organisation Syndicale ou du salarié, et sous condition du respect d'un délai de prévenance de 3 mois et de l'accord de toutes les parties signataires.

Dans ce dernier cas, le salarié bénéficie également des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7.1.5.8.

7.2.6.2

Fonctions en dehors de l'entreprise dans le cadre d'un congé sans solde

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner, pour une durée déterminée renouvelable, un ou plusieurs salarié(s) d'une ou plusieurs entreprises de la Branche, pour assurer des fonctions permanentes en dehors de l'entreprise.

Dans ce cas, le ou les salariés sont placés en congé sans solde. La désignation prend effet à compter de la date fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsque la mise à disposition arrive à échéance, le salarié bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7.1.5.8.

Article 8 **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et Observatoire**

Article 8.1 **La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche Banque Populaire**

8.1.1 **Missions**

La CPNE définit les orientations de la politique en matière d'emploi, de formation et de qualification professionnelles dans la Branche Banque Populaire. Les entreprises ont vocation à reprendre ces orientations dans leurs plans de formation.

Dans ce cadre, la CPNE exerce les missions qui lui sont confiées par la loi et les dispositions conventionnelles.

8.1.2 **Composition et fonctionnement**

La CPNE est constituée :

— d'une délégation syndicale composée de deux membres dont au moins un Délégué Syndical de Branche par organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire, désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National. Les membres ainsi désignés sont soit DSB soit salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord ;

— et d'une délégation patronale composée d'un nombre équivalent de membres désignés par l'organe central.

La présidence de la CPNE est assurée alternativement par un représentant désigné par la délégation syndicale et un représentant désigné par la délégation patronale.

Le mandat des représentants ainsi désignés est de deux ans renouvelables.

Les représentants peuvent être remplacés en cours de mandat en cas de défaillance définitive, selon les mêmes modalités que celles applicables à la désignation (cf. alinéa 1^{er} du présent article).

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions en concertation avec les président et vice président.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La CPNE se réunit au moins deux fois par an. Le secrétariat établit un compte rendu de séance à l'issue de chaque réunion et tient informées les entreprises de la Branche.

Article 8.2 **L'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences de la Branche Banque Populaire**

8.2.1 **Missions**

Les parties signataires conviennent de mettre en place un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences (ci-après «l'Observatoire») de la Branche Banque Populaire.

Les parties conviennent que les missions de l'Observatoire sont les suivantes :

1. accomplir des travaux d'analyses venant en appui des réflexions menées au sein de la CPNE avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes ;
2. suivre les évolutions des métiers y compris les métiers sensibles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustements en terme de format on et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de la Branche ;
3. collecter des données quantitatives et qualitatives sur les emplois.

De plus, les parties signataires encouragent les échanges entre les OPMQC du Groupe BPCE notamment au travers des travaux concernant nos métiers traditionnels communs.

8.2.2 **Fonctionnement**

L'Observatoire est animé par un Comité Paritaire constitué d'une délégation syndicale et d'une délégation patronale. Ces deux délégations sont composées selon les modalités suivantes :

- un membre par organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire, désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National parmi les DSB ou les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention et,
- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par l'organe central.

Le comité paritaire se réunit au moins deux fois par an.

Le secrétariat de l'Observatoire est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Article 8.3 **Dispositions communes**

Les modalités de remboursement des frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE et de l'Observatoire sont identiques à celles en vigueur pour les Délégués Syndicaux de Branche.

Pour permettre le fonctionnement de ces deux instances (CPNE et OPMQC), chaque organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire bénéficie au maximum de 6 demi-journées préparatoires par exercice au bénéfice des membres qui ne sont pas DSB.

Article 9 **Réservé**

Chapitre 2 **Droit syndical et institutions représentatives du personnel**

Article 10 **Liberté syndicale**

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs le droit d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix, dans le respect des textes en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination précisés à l'article 23.

Au niveau de la branche banque populaire, la représentativité syndicale s'apprécie conformément aux dispositions légales y compris en l'application des dispositions transitoires prévues à l'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Dans chaque entreprise, la représentativité syndicale s'apprécie conformément aux dispositions légales.

Les délégués syndicaux désignés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peuvent exercer l'ensemble des prérogatives prévues par les textes en vigueur et liées à cette représentativité.

La liberté d'affichage des communications de nature syndicale est reconnue dans les conditions prévues par la loi aux sections syndicales régulièrement constituées dans l'entreprise ou les établissements.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés par les sections syndicales régulièrement constituées au niveau de l'entreprise aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La liberté de réunion, dans l'entreprise ou l'établissement, est reconnue dans le cadre des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués syndicaux est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1.000 salariés, le local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus pour les sections syndicales sont fixées selon le cas par accord avec le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Dans les banques à établissements multiples, les fédérations nationales syndicales ou, à défaut, un syndicat national représentatifs au niveau de la branche ont la possibilité de donner, à l'un des délégués syndicaux désignés au niveau d'un établissement, vocation pour représenter la fédération ou ce syndicat national au niveau de l'entreprise. Il est appelé délégué national ou central.

Dans les entreprises de plus de 2.000 salariés, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

Article 11 **Situation individuelle des représentants du personnel**

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Article 11.1

Principe général

La situation individuelle des titulaires de mandats syndicaux ou de représentation du personnel doit être déterminée en fonction de leurs compétences professionnelles et de leur activité durant le temps qu'ils consacrent à leur poste de travail. L'exercice de leurs mandats ne doit pas constituer un handicap à l'égard de l'évolution de leur salaire et de la progression de leur carrière, s'il s'exécute dans le respect des règles qui s'imposent.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à définir des procédures garantissant ce principe général. Ces procédures devront notamment prévoir :

Article 11.2

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) - Situation individuelle

— pour les collaborateurs, dont les cumuls des mandats locaux et au niveau de la Branche, entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail représentant au moins 50 % de leur temps de travail :

m il est procédé, à intervalle régulier, n'excédant pas 5 ans, à un examen particulier effectué par la Direction des Ressources Humaines, de la situation professionnelle des collaborateurs concernés.

— pour les collaborateurs, dont les cumuls des mandats locaux et au niveau de la Branche, entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail d'au moins 60 % de leur temps de travail :

m un entretien spécifique, avec la Direction des Ressources Humaines, relatif aux compétences pouvant être mobilisées dans le cadre de l'exercice des mandats sera effectué à minima tous les deux ans. Ces compétences sont intégrées dans la gestion de carrière du collaborateur.

m un examen de l'évolution professionnelle et de la classification du représentant du personnel est fait dans le cadre des entretiens d'évaluation professionnelle, des entretiens professionnels ou lors de l'entretien spécifique cité ci-dessus.

En cas de difficultés dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la situation individuelle des représentants du personnel, le collaborateur concerné peut saisir directement, ou par l'intermédiaire de son D.S.B., l'organe central qui, après examen de la situation avec toutes les parties intéressées, veille à l'application des modalités prévues à l'article 11.2 ci-dessus.

Article 12

Délégués syndicaux

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA

SNB CFE CGC.

Article 12.1

Délégués supplémentaires en application de l'article L. 2143-4 du code du travail

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) La désignation d'un délégué syndical supplémentaire est possible dans les entreprises d'au moins 500 salariés, dès lors qu'une organisation syndicale a obtenu, lors des élections au CSE, au moins un élu dans le collège des techniciens des métiers de la banque et un autre dans celui des cadres. Il est toutefois convenu que, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire, en application de cette règle et que, par ailleurs, elle a obtenu un élu de niveau A ou B et un autre élu de niveau supérieur, elle puisse alors désigner un délégué syndical supplémentaire.

Article 12.2

Crédits d'heures supplémentaires

Pour tenir compte de l'étendue géographique, les crédits d'heures attribués légalement aux délégués syndicaux sont majorés :

— de 5 heures par mois, dans les entreprises ou les établissements dont la zone d'activité s'étend sur plus de deux départements ;

— de 10 heures par mois, lorsque la zone d'activité s'étend sur plus de six départements (en métropole).

Ces crédits d'heures peuvent être répartis entre les délégués syndicaux d'une même organisation, sous réserve d'en informer préalablement leur employeur.

(Al. supprimé par Avenant 6 déc. 2023, étendu)

Article 13

Délégués du personnel

(Abrogé par Avenant 6 déc. 2023, étendu)

Article 14

CSE d'entreprise et d'établissements

(Avenant 6 déc. 2023, étendu)

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

CSE d'entreprise et d'établissement sont régis conformément aux lois et décrets en vigueur.

(Avenant 6 déc. 2023, non étendu) Les membres du CSE sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

— le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;

— le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à défaut par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 14.1

Comité d'entreprise et d'établissement

Afin de favoriser le fonctionnement des CSE d'entreprise et d'établissement, les secrétaires des CSE d'entreprise ou d'établissement bénéficieront d'un crédit d'heures supplémentaires de 20 heures par mois.

Article 14.2

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) - Commission formation

En l'absence d'accord d'entreprise prévu à l'article L. 2315-45 du code du travail, la composition de la commission formation est définie comme suit :

— un représentant de la direction, assisté, le cas échéant, du responsable de formation ;

— des membres représentant le personnel au nombre de :

— 3, dans les entreprises ou établissements de 200 à 299 salariés ;

— 5, dans les entreprises ou établissements de 300 à 749 salariés ;

— 6, dans les entreprises ou établissements de 750 à 999 salariés ;

— 7, dans les entreprises ou établissements de 1.000 à 1.999 salariés ;

-
- 8, dans les entreprises ou établissements de 2.000 à 4.999 salariés ;
 - 9, dans les entreprises ou établissements de 5.000 salariés et plus ;
 - Le minimum peut être porté à cinq, dans le cas d'entreprise à comité unique.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 2315-45 du code du travail, chaque membre de la commission de formation bénéficie d'un crédit individuel de 4 heures par an.

Une formation, dans le domaine de la formation, est proposée à chaque nouveau membre de la commission formation ou, en l'absence de cette commission, à chaque nouveau membre du CSE.

Dans les entreprises ou établissements employant moins de 300 salariés et disposant d'un CSE, la mise en place d'une telle commission est recommandée.

Article 14.3

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) - Représentant du CSE au conseil d'administration

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Le nombre de représentants désignés par le CSE pour le représenter au conseil d'administration, conformément à l'article L. 2312-72 du code du travail, est de deux. Il est toutefois convenu de désigner simultanément deux remplaçants, qui assisteront aux séances du conseil d'administration en l'absence des titulaires.

Article 15

Comité central d'entreprise

Le comité central comprend au maximum 20 membres titulaires et 20 membres suppléants, ces derniers ayant voix délibérative et jouissant des mêmes prérogatives que les titulaires. Ils sont obligatoirement membres d'un comité d'établissement.

La question du remplacement des membres du comité pourra faire l'objet d'un accord particulier propre à chaque entreprise.

La répartition des sièges s'effectuera en respectant la double proportion existant au sein des comités d'établissement, d'une part, entre les diverses catégories et, d'autre part, entre les organisations syndicales ayant présenté des candidats et ayant été élus membres titulaires et éventuellement des membres élus titulaires non présentés par une organisation syndicale.

Cette répartition est faite selon la règle proportionnelle au plus fort reste.

Au cas où la règle utilisée ne permet pas de répartir la totalité des sièges, les résultats obtenus étant identiques entre deux ou plusieurs organisations syndicales et éventuellement les élus non présentés par une organisation syndicale, le ou les sièges en suspens sont attribués par ordre décroissant en fonction du plus grand nombre de voix obtenues aux élections de l'ensemble des comités d'établissement dans le collège considéré.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont pourvus selon des modalités propres à chaque entreprise.

Les sièges éventuellement attribués aux élus non présentés par une organisation syndicale sont pourvus à l'issue d'une élection organisée dans chaque collège concerné à laquelle participent exclusivement les membres élus titulaires des comités d'établissement non présentés par une organisation syndicale.

Sont élus les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

En cas de partage des voix, le siège est attribué au plus âgé.

Le vote a lieu obligatoirement par correspondance.

La durée du mandat des membres du comité central d'entreprise est de 2 ans. Il est renouvelé à cette échéance dans son ensemble.

Article 16

Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 300 salariés, une CSSCT est mise en place au sein du comité social et économique.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces commissions sont ceux prévus par les accords d'entreprise ou d'établissement (*termes exclus de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc*) qui mettent en place ces commissions.

La formation des représentants du personnel aux CSSCT est assurée, *pour les entreprises occupant 300 salariés et plus (termes exclus de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc)*, dans les conditions fixées à l'article L. 2315-18 du code du travail. *Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CSSCT dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur (phrase exclue de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc).*

Article 17

Dispositions diverses

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Article 17.1

Courrier et frais de communications téléphoniques des organisations syndicales

Conformément à la réglementation en vigueur, un local est mis à disposition des sections syndicales. Les frais de communications téléphoniques des sections syndicales sont pris en charge par l'entreprise, dès lors qu'ils demeurent dans des limites raisonnables

Par ailleurs, les modalités et limites de diffusion par les organisations syndicales représentatives, de leurs publications et tracts, sont définies au plan local.

Article 17.2

Informations socio-culturelles

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Sous réserve d'un accord préalable de la Direction, les informations socio-culturelles du CSE peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Chapitre 3

Instances de concertation

Commission régionale de concertation

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Pour le cas spécifique de fusion de Banques Populaires Régionales et pour prendre en compte la situation particulière créée par une telle opération, les parties signataires conviennent de mettre en place, à cette occasion, une commission régionale de concertation.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Cette commission a pour mission, pendant la durée des opérations de rapprochement, d'être informée des procédures de consultation des CSE concernées et de faciliter l'élaboration des projets d'accord nécessaires à la réussite de la fusion. Il est convenu que la commission ne peut avoir de compétences concurrentes aux attributions reconnues par la loi aux instances légales de représentation du personnel.

Elle est composée exclusivement de représentants des banques concernées par la fusion, dont :

- un ou plusieurs représentants de chacune des directions,
- les délégués syndicaux des organisations syndicales représentées dans ces entreprises,

— (Avenant 6 déc. 2023, étendu) les secrétaires des CSE

— (Avenant 6 déc. 2023, étendu) dans l'éventualité où un secrétaire de CSE est aussi délégué syndical, l'organisation syndicale concernée peut désigner un membre supplémentaire pour participer aux séances de la commission régionale de concertation.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Les membres de la commission sont destinataires de tous les documents adressés aux membres des CSE.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) La commission a vocation à se réunir, au minimum, une fois par mois, sous la présidence d'un représentant d'une des entreprises, Directeur Général ou Directeur des Ressources Humaines. La commission, créée dès l'annonce du projet aux CSE, est automatiquement dissoute dès que la fusion est juridiquement réalisée, le personnel de la nouvelle entité ayant alors ses propres représentants.

Commission de concertation ad hoc

Lorsqu'une opération de restructuration ou d'organisation conduit à la nécessité d'harmoniser des statuts sociaux différents, une instance ad hoc pourra être créée, par accord, entre les directions et les organisations syndicales des entités concernées et ce dans le respect des instances représentatives du personnel légales ou conventionnelles.

Titre III Contrat de travail

Chapitre 1 Embauche - Période d'essai

Article 18 Embauche

Lors de l'embauche, l'employeur remet au salarié un contrat de travail précisant la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent le montant et le mode de rémunération ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par l'article 33 et suivants de la présente convention.

Le terme d'ancienneté visé dans la présente convention s'entend de l'ancienneté du salarié incluant les éventuelles reprises dont il a pu bénéficier au titre de la mise en œuvre de dispositions conventionnelles ou contractuelles.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire, ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise.

Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Il est précisé que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi de certaines catégories de salariés.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les salariés embauchés à temps partiel, souhaitant un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en vigueur.

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter et de les conserver.

Article 19 Période d'essai

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour les techniciens des métiers de la banque embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 3 mois de présence effective.

À compter de la date de publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, la période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à 3 mois de présence effective.

Pour les cadres embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 4 mois de présence effective, sauf accord dérogatoire entre les parties stipulé dans le contrat de travail.

À compter de la date de publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, la période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à 4 mois de présence effective.

La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail, ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés rémunérés,...) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas 7 jours calendaires, le terme de la période d'essai ou, le cas échéant, de la période d'essai renouvelée, ne sera pas reporté.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Un entretien aura lieu entre le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins 5 jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins 5 jours ouvrés avant la fin de ce renouvellement.

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis rémunéré de 2 jours ouvrés est applicable si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Au-delà du premier mois de présence effective, il est fait application des durées de prévenance légales.

Chapitre 2

Contrat de travail spécifique

Article 20

Contrat d'auxiliaire de vacances

Les signataires de la présente convention collective constatent que, dans la profession bancaire, il est d'usage depuis de nombreuses années de recruter des jeunes en cours de scolarité pendant les vacances scolaires ou universitaires par contrat à durée déterminée appelé contrat d'auxiliaire de vacances.

Ces contrats ont pour objet de permettre un premier contact avec le monde de l'entreprise et de favoriser l'orientation professionnelle de ces jeunes.

Ce type de contrat s'inscrit dans le cadre de la législation en vigueur, qui précise «qu'il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois».

Le contrat est conclu à durée déterminée à terme précis durant les vacances scolaires ou universitaires.

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la convention collective à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération.

Les auxiliaires de vacances reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) applicable en fonction de la durée légale du travail.

La période d'essai est fixée à un jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat.

Les cotisations de retraite sont versées à un régime interprofessionnel de retraite des salariés (IREC).

Les auxiliaires de vacances perçoivent, à l'issue de la période travaillée, l'indemnité compensatrice légale de congés payés.

Les auxiliaires de vacances bénéficient, enfin, des mêmes conditions de restauration et de prime de transport que l'ensemble du personnel.

Article 21

Temps partiel

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel ainsi que la possibilité de dérogation individuelle pour une durée inférieure sur demande écrite et motivée des salariés.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Dans ce cadre, l'employeur informe chaque année le CSE ou à défaut, les CSE du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Chapitre 3

Principes généraux et déontologie

Article 22 **Liberté d'opinion**

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 23 **Non-discrimination et égalité professionnelle**

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération pour arrêter leur décision les éléments énumérés ci-après : les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe (respectant ainsi l'égalité homme/femme), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs recherchent les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur sont propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'une mesure le concernant a été prise en contradiction avec le principe général d'égalité de traitement précisé dans la réglementation en vigueur, il peut demander par écrit à son employeur, lorsqu'il a connaissance de la mesure contestée, directement ou par l'intermédiaire des CSE ou par celui des représentants des organisations syndicales, une révision de cette mesure. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Article 24 **Principes de déontologie**

Les activités bancaires et financières exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'une stricte déontologie.

La déontologie est un ensemble de règles de conduite, individuelles ou collectives, dans le comportement quotidien des entreprises et de leurs collaborateurs. Ces règles peuvent être intégrées au règlement intérieur de l'entreprise dont le contenu est fixé aux articles L. 1321-1 et suivants du code du travail.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir les modalités d'information des salariés concernés sur les principes généraux de la déontologie tels que :

- le respect des intérêts de la clientèle impliquant de la servir avec loyauté, neutralité, discrétion, et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur;
- le respect de l'intégrité des règles de marché, par l'abstention de tout agissement susceptible d'en perturber le fonctionnement normal ou de procurer un avantage au détriment des autres intervenants ;
- le respect absolu du secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues par la loi ;
- la transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal dûment mandaté en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels le salarié bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Cette obligation de transparence doit être conforme aux

lois et règlements en vigueur en la matière et s'apprécie en fonction des activités et responsabilités exercés par le salarié.

Les entreprises définissent les modalités d'application de ces principes qui constituent des règles générales que les établissements bancaires ont la faculté d'aménager en fonction de leur situation propre, variable d'une banque à une autre, compte tenu de leurs activités et de leur organisation.

En particulier, l'entreprise prend les dispositions nécessaires pour définir les conditions dans lesquelles ses salariés sont susceptibles de recevoir ou d'offrir des cadeaux et avantages dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Lorsqu'un salarié, dans le cadre de son travail, reçoit de son supérieur hiérarchique direct un ordre qu'il estime, pour un motif sérieux, contraire aux principes déontologiques visés ci-dessus et à leurs modalités d'application en entreprise, il peut en référer à la direction dont il dépend, voire à celle de l'entreprise.

Il est bien entendu que l'application des principes et dispositions figurant dans le présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions déontologiques mises en place dans les banques et, en particulier, dans celles ayant la qualité de Prestataire de Services d'Investissement (PSI) dans le cadre de la législation en vigueur et des règlements de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

Chapitre 4

Sanctions

Article 25 **Sanctions**

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'entretien préalable, au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- avertissement écrit ;
- blâme ;
- rétrogradation impliquant un changement de poste ;
- licenciement pour motif disciplinaire.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder 3 ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre-temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié. La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder un mois.

Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un recours suspensif auprès de la commission paritaire de recours de branche suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 27.1.

Chapitre 5

Rupture du contrat de travail

Au titre de ce chapitre, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

Article 26

Licenciement pour motif non disciplinaire

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle.

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

Article 26.1

Procédure

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 7 jours calendaires, sauf dispositions légales plus favorables ou modalités spécifiques (inaptitude médicale, par exemple), à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

Un délai minimum de réflexion de 7 jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Dans les 10 jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision directement ou par l'intermédiaire des CSE ou des représentants des organisations syndicales.

Article 26.2

Indemnisation

Tout salarié, licencié en application de l'article 26, comptant au moins un an d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de licenciement.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont également validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calculée cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel tel que défini à l'article 39 que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

Cette indemnité est égale à :

— $1/2 \times (13/14,5)$ d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1^{er} janvier 2002. Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le niveau de l'indemnité prévue par la convention collective du 20 août 1952 qui retenait, pour assiette de calcul, une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel ;

— et 1/5 d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1^{er} janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à $24 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les cadres et à $18 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 15 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Article 27

Licenciement pour motif disciplinaire

L'employeur qui, en vertu de son pouvoir disciplinaire, prononce le licenciement pour faute d'un salarié doit énoncer dans la lettre de licenciement les faits incriminés.

Seules les fautes graves et lourdes libèrent l'employeur des obligations attachées au préavis.

Article 27.1

Procédure

La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur.

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires, à compter de la notification du licenciement pour, s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé de réception la commission paritaire de recours de branche.

Ce recours est suspensif, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de la commission paritaire de recours de branche. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la commission paritaire de branche - formation «recours» - n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

Article 27.2

Indemnisation

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement sauf faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 28

Licenciement en cas de condamnation

L'employeur peut prononcer le licenciement d'un salarié condamné pour un crime ou pour un délit visés aux livres II, III et IV du Code pénal, dès lors qu'il touche à l'honneur ou à la probité. Le chef d'entreprise doit, dans ce cas, respecter la procédure de rupture visée aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail et est tenu de verser l'indemnité légale de rupture visée à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Article 29

Licenciement pour motif économique

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Article 29.1

Procédure pour licenciement individuel pour motif économique

La procédure applicable est régie par les textes légaux et réglementaires.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Dans les 10 jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des CSE ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

Le salarié aura, dès le début de son préavis, accès de droit aux prestations mises en place au niveau professionnel destinées à faciliter la recherche d'emploi.

Article 29.2 **Procédure pour licenciement collectif pour motif économique**

a **Consultations des instances représentatives**

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les modalités d'information et de consultation du CSE, peuvent être fixées par accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-24-1 du code du travail).

À défaut de conclusion d'accord collectif, la consultation se fait conformément à la législation applicable, à savoir :

— Lors d'une première réunion, le chef d'entreprise qui envisage un licenciement collectif pour motif économique consulte les instances représentatives du personnel en vue de recueillir leur avis sur la situation justifiant ce projet et sur les conséquences organisationnelles et/ou fonctionnelles de cette situation.

Au cours de cette réunion, l'employeur illustre ces conséquences par la communication des emplois dont la suppression est envisagée selon les métiers-repères ; tels qu'ils figurent dans l'annexe V.

Cette consultation se fait auprès :

— (Avenant 6 déc. 2023, étendu) du CSE ;

— ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements au sens de la réglementation légale relative aux élections du comité d'entreprise, du ou des comité(s) d'établissement concerné(s) ainsi que du comité central d'entreprise, s'il existe.

— Lors d'une deuxième réunion, ou d'une troisième réunion si un recours à une expertise comptable a été décidé au cours de la première réunion, le chef d'entreprise consulte sur les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre, conformément à la loi, pour tenter d'apporter des solutions économiques et/ou sociales à la situation.

Au cours de cette même deuxième ou troisième réunion, le chef d'entreprise consulte également sur le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 29.2 b) ci-après.

L'employeur qui recourt à un plan de départs volontaires excluant les licenciements contraints n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni donc d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent.

S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que des licenciements contraints sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 29.2 b) ci-après.

b **Tableau fixant l'ordre des licenciements**

Ce tableau est dressé par établissement et suivant un classement établi, par nature d'emploi, entre toutes les personnes salariées de chacun des établissements.

Le classement est établi à partir notamment de trois critères, définis ci-dessous, sans qu'aucun d'eux ne puisse être exclu.

Pour l'élaboration du classement indiqué ci-dessus, il convient de définir ainsi les notions de :

— établissement : unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou, pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction ;

— nature d'emploi : ce critère prend appui sur les niveaux de la classification de la présente convention collective et sur la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise.

Les trois critères visés au 2^e alinéa du présent article sont :

1 **Les charges de famille**

L'employeur prend particulièrement en compte les charges de famille, au sens fiscal du terme, des salariés susceptibles d'être licenciés.

Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants majeurs poursuivant leurs études jusqu'à leur 27^e anniversaire, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

Est également prise en compte la situation des parents isolés ainsi que : elle des personnes se trouvant dans des situations sociales particulièrement difficiles.

Une protection particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus par la Maison départementale des personnes handicapées - MDPH - (par exemple, au moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

La valeur professionnelle

Ce critère est apprécié en fonction des méthodes d'évaluation du personnel propres à chaque entreprise et peut s'articuler autour d'éléments tels que la qualification et les performances du salarié constatées dans les évaluations effectuées au cours des trois dernières années.

Article 29.3 Indemnisation

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement est égale à 1/12 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Le salaire de base annuel est celui défini à l'article 39. En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

Tout salarié, comptant au moins un an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis antérieurement au 1^{er} janvier 2002 ;
- et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis à partir du 1^{er} janvier 2002.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à 24 mensualités pour les cadres et à 18 mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 18 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié.

En cas de mise en place d'un dispositif professionnel de préretraite, une adaptation des règles de calcul définies ci-dessus sera prévue pour les salariés des classes d'âge visées par ce dispositif.

Article 30 Préavis

En cas de démission ou de licenciement après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis sont fixés par le tableau ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise	Démission des techniciens des métiers de la banque	Démission des cadres	Licenciement des techniciens des métiers de la banque	Licenciement des cadres
Ancienneté de moins de deux ans	1 mois	3 mois	1 mois	3 mois
Ancienneté de deux ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois

Pour apprécier la condition d'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Les mois s'entendent de date à date.

En cas de licenciement :

- le préavis court à compter du jour suivant la première présentation de la lettre de notification ;
- pendant l'accomplissement du préavis, le salarié qui travaille à temps complet et qui en fait la demande est autorisé, jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures chaque jour ; ces 2 heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire et sont fixées après accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, elles sont fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis. Lorsque le salarié concerné travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail.

Pour la démission, le préavis court à compter du jour suivant la date de réception par l'employeur de la lettre de démission.

Article 31

Départ à la retraite

Le départ à la retraite à partir de l'âge légal ou avant cet âge en application des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du code la sécurité sociale, se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux dispositions prévues ci-dessous.

Les salariés comptant au moins 10 ans d'ancienneté perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions d'entreprise plus favorables, est égale à :

Moins de 25 ans d'ancienneté 1/10 de mois de traitement brut par année de service ;

De 25 ans à moins de 30 ans 3 mois de traitement brut ;

De 30 ans à moins de 35 ans 4 mois de traitement brut ;

De 35 ans à moins de 40 ans 5 mois de traitement brut ;

40 ans et plus 6 mois de traitement brut.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective L. 1237-7 du code du travail qui s'appliquent.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel, tel que défini à l'article 39, que le salarié a ou aurait perçu (en cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué) au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

Lorsque le salarié fait valoir ses droits à la retraite avant l'âge de 60 ans en application des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du code de la sécurité sociale, il perçoit l'indemnité prévue au présent article.

Article 32

Mise à la retraite

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge prévu par la loi se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

En cas de mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article L. 1237-7 du Code du travail

Titre IV

Gestion des Ressources Humaines

Chapitre 1

Classification

Article 33

Grille de classification

(Glossaire en annexe 2)

La classification a pour objectifs, d'une part, de définir et de hiérarchiser des niveaux et d'autre part de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

— en matière de salaires minima conventionnels,

— en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération sauf dans le cas particulier ci-après :

Cas particulier de l'opération technique de migration de la grille de classification en vigueur au moment de la signature de la présente convention vers la nouvelle grille figurant à l'annexe III

Dans le cadre de cette opération ponctuelle, les salariés répondant aux deux conditions cumulatives suivantes se verront appliquer le nouveau salaire minimal conventionnel correspondant à leur nouvelle classification :

Condition 1 : être concernés par un changement technique de classification

et

Condition 2 : avoir un salaire inférieur au salaire minimal de leur nouvelle classification (cf. article 40)
N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

— dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;

— dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 33.1 **Mise en œuvre**

Il appartient à l'entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

Article 33.2 **Grille**

Techniciens des métiers de la banque

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en œuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre

Techniciens, niveau A

Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau B

Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence.

Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau C

Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels.

Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau D

Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.

Les titulaires du BTS Banque «option Marché des particuliers» ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Techniciens, niveau E

Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.

Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.

Les titulaires du BTS Banque «option Marché des professionnels», de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du Cycle de Professionnalisation Certifié «Conseiller Clientèle de Professionnels» ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Techniciens, niveau F

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.

Les titulaires du Cycle de Développement Professionnel Certifié «Conseiller Patrimonial Agence» ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Techniciens, niveau G

Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.

Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.

Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Cadres

L'exercice des fonctions de cadre demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

Cadres, niveau H

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.

Il peut s'agir :

— de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration,

— de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.

Cadres, niveau I

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.

Il peut s'agir :

— de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité,

— de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.

Cadres, niveau J

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.

Il peut s'agir :

— de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion,

— de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise.

Cadres, niveau K

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.

Il peut s'agir :

— de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés,

— de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises,

— de l'exercice d'une fonction d'expert.

Article 34 Réservé

Article 35 Métiers-repères

Afin d'illustrer la grille de classification, une liste non exhaustive de métiers-repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement, susceptibles d'évolution au cours du temps, figurent en annexe III de la présente convention collective.

Les entreprises mettent en œuvre cette nouvelle grille de classification dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2015.

Le positionnement des différents métiers-repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

Chapitre 2 Évaluation

Article 36 Évaluation

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les deux ans, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

— elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise ;

— elle permet d'apprécier les performances du salarié ;

— elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et de responsabilité du salarié ;

-
- elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir ;
 - elle permet d'identifier les besoins en formation du salarié liés à l'évaluation de la performance ;
 - ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 48 heures. Il peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. Le responsable ressources humaines en est informé selon les règles et modalités en vigueur dans l'entreprise.

Cette évaluation ne se confond pas avec l'ensemble des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié régis par la loi et les accords professionnels.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la branche sont précisées, conformément à la législation en vigueur, dans l'accord relatif à la formation professionnelle applicable dans les banques.

Chapitre 3

Mobilité

Article 37

Mobilité au sein de l'entreprise

Une mutation impliquant un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cadre de sérieuses nécessités de service.

En particulier, les contraintes liées à des restructurations ou à des fermetures de sites impliquant des reclassements peuvent constituer de sérieuses nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

- les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise ;
- le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 2 jours ouvrés se cumulant avec les 2 jours de déménagement prévus à l'article 59.1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

Chapitre 4

Formation

Article 38

Formation

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

L'évolution continue de la profession bancaire fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des salariés et de leur évolution de carrière ;
- de la performance et de la compétitivité des entreprises ;
- de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la banque et à l'adaptation à leurs évolutions ;
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures ;

-
- l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions ;
 - l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes du BP et de l'ITB.

Pour l'entreprise comme pour le salarié, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties. Les entreprises bancaires, pour leur part, doivent apporter une attention particulière au cas des personnes qui n'ont pas suivi d'actions de formation depuis plus de cinq ans : il faut procéder avec elles à une étude attentive de leurs besoins et envisager éventuellement une formation de requalification.

Sont notamment indispensables :

- l'information des salariés sur les objectifs des formations proposées et sur les compétences qu'elles permettent d'acquérir ou de développer ;
- l'implication dans l'action de formation et dans sa mise en pratique de la part des salariés comme des responsables hiérarchiques.

La formation professionnelle est assurée essentiellement pendant le temps de travail. Elle peut concrètement prendre des formes complémentaires telles que :

- formations en stage,
- formations appliquant la pédagogie de l'alternance,
- autoformations assistées ou non par un système de tutorat,
- formations à distance, éventuellement complétées par des séances de regroupement,
- formations intégrant les nouvelles technologies éducatives,
- formation sur le poste de travail,
- ...

La formation professionnelle inclut aussi l'ensemble des possibilités offertes aux salariés dans le cadre légal du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept.) La concertation et le paritarisme, tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises, jouent un rôle important dans le développement de la formation professionnelle continue.

— (Avenant 6 déc. 2023, étendu) La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation triennale de branche, qui en précise ponctuellement les objectifs et les moyens. Ainsi les partenaires sociaux formalisent régulièrement par la négociation, outre les points prévus aux articles L. 6323-6 à 8 du code du travail :

- les éléments qui peuvent contribuer :
 - à l'amélioration de la qualité des actions de formation,
 - au développement de l'alternance,
- le rôle de la hiérarchie dans la formation (management de la formation, transmission des connaissances et des savoir-faire, tutorat, facilitation de la mise en pratique des acquis en formation...),
- la manière dont les salariés peuvent exprimer, tout au long de leur carrière, les besoins de formation liés à leur vie professionnelle,
- (Avenant 6 déc. 2023, étendu) le rôle que la branche peut tenir dans le domaine de la formation, notamment par le truchement des outils dont elle s'est dotée tels que l'OPCO.

Titre V

Rémunération

Chapitre 1

Dispositions salariales au niveau de la branche

Article 39

Versement et composition des salaires de base

Les salaires de base annuels sont versés en treize mensualités égales. Ces mensualités sont égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

La treizième mensualité, calculée prorata temporis, est versée en même temps que le salaire du mois de décembre, sauf dispositions différentes d'entreprise.

Le salaire de base annuel est le salaire y compris le treizième mois visé ci-dessus mais à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle ainsi que de tout élément variable.

Article 40 **Salaires minima conventionnels**

À chacun des niveaux de la classification, sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté;
- des salaires annuels minima conventionnels garantis à l'ancienneté, définis selon des paliers de 5 ans.

Ces minima sont applicables pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

Le salaire de base annuel, défini à l'article 33 en euros, de tout salarié travaillant à temps complet doit être supérieur au salaire minimum conventionnel du niveau de la classification de branche et du palier d'ancienneté auquel il appartient tel que définit ci-après.

Au 1^{er} janvier 2014, les minima sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

Niveau	Tranche d'ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté > 5 et <10 ans	Tranche d'ancienneté > 10 et < 15 ans	Tranche d'ancienneté > 15 et < 20 ans	Tranche d'ancienneté ≥ 20 ans
A	18972	18972	18972	19050	19619
B	19278	19278	19278	19422	20002
C	19686	19686	19686	19868	20457
D	20196	20282	20893	21517	22162
E	20833	21352	21993	22655	23334
F	22726	23293	23993	24713	
G	25191	25817	26594	27390	
H	27920	28617	29476		
I	34114	34964	36010		
J	41217	42242	43511		
K	49046	50269	51776		

Article 41 **Garantie salariale individuelle**

Tout salarié relevant de la classification définie à l'article 33, ayant connu, à l'issue d'une période de 5 années consécutives rémunérées selon les dispositions conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 3 % du salaire minimum conventionnel correspondant à son niveau de classification et à son ancienneté bénéficie d'une garantie salariale individuelle de branche sous réserve qu'il remplisse l'une des conditions suivantes :

- Son salaire de base, au terme de cette période de 5 années, n'est pas supérieur à 32.500 €

Ou

- Son salaire de base, au terme de cette période de 5 années, est supérieur à 32.500 € mais n'est pas supérieur de 25 % au salaire minimum correspondant à son niveau et à son ancienneté.

Le niveau du seuil de 32 500 Euros sera réexaminé par la commission paritaire banque populaire avec une périodicité de 5 ans à compter de la signature de la présente convention.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail.

Cette garantie salariale correspond, pour l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté du salarié concerné et les effets cumulés des différentes mesures pérennes, individuelles et/ou collectives, dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées, pour l'appréciation de l'ancienneté, les périodes

d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la présente convention collective.

Cette garantie salariale est calculée une fois par an pour chaque salarié de l'entreprise relevant de la classification définie à l'article 33, que celui-ci ait bénéficié ou non de la garantie au cours des années précédant l'examen de sa situation, et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

Article 42

Négociation annuelle de branche

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC ;

Article 42.1

Cadre de la négociation

Pour préparer la négociation annuelle de branche, les partenaires sociaux procèdent à un examen :

- des indicateurs économiques nationaux utiles, tels que le taux d'inflation ;
- des critères de la situation économique des banques et de leurs résultats, permettant de mesurer objectivement l'évolution de leur activité. Cet examen devra balayer les indicateurs (PNB, RBE...) en vue de déterminer également, par des critères, le niveau des résultats des banques ;
- des évolutions salariales (notamment salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des minima).

La négociation de branche porte sur :

- les salaires minima (article 42.2) ;
- l'évolution des salaires (article 42.3).

Article 42.2

Évolution des salaires minima

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) La négociation annuelle de branche porte sur les salaires annuels minima conventionnels garantis

Pour faire évoluer les salaires minima hors ancienneté, il est possible de prendre une mesure en euros, pour tous les minima ou certains d'entre eux seulement.

Pour faire évoluer les minima à l'ancienneté, il est possible :

- de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur l'ensemble de la grille ;
- de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur certains niveaux et/ou classes d'ancienneté.

Article 42.3

Évolution des salaires

Après l'examen préparatoire mentionné à l'article 42.1, et dans ce cadre, la négociation porte également sur :

- une augmentation possible - pour l'année ou pérenne - de la masse salariale du personnel de la classification à effectif constant ;
- les modalités de répartition de cette augmentation de la masse salariale, éventuellement sous la forme d'une mesure bénéficiant à tous les salariés de la classification rémunérés selon les dispositions conventionnelles et assise sur la fraction de leur salaire correspondant au minimum conventionnel de leur niveau de classification.

La mesure individuelle prévue à l'article 41 et les dispositions de branche résultant de l'application de l'article 42.2 et du présent article sont de nature à garantir aux salariés de la branche une évolution de leur rémunération. Complétées par les mesures d'entreprise, notamment en application des articles 48 et 49 de la présente convention collective, elles permettent d'associer les salariés aux résultats des entreprises.

Article 43

Prime de diplôme

Mod. par Avenant n° 1, 6 juill. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 4 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention d'un diplôme par la voie de la formation professionnelle continue, une prime dont le montant est fixé comme suit :

- 1 600 € - Certificat IMB (Intégration Mobilité Bancaire) en remplacement du BP banque et pour l'obtention de l'intégralité du parcours (4 blocs de compétence au jour de la signature du présent accord)
- 1 600 euros - BTS Banque
- 1 700 euros - licence professionnelle Conseiller Clientèle Expert
- 1 700 euros - Licence Professionnelle Banque, Cycle de Professionnalisation Certifié "Conseiller Clientèle de Professionnels" ou Cycle de Développement Professionnel Certifié "Conseiller Patrimonial Agence"
- 1 700 euros - Bachelor Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels
- 1 900 euros - MBA Gestion de Patrimoine ou Master Gestion de Patrimoine ou CESB Expert en Gestion de patrimoine.
- 1 900 euros - ITB Management bancaire

Article 44

Prime de transport

Les salariés de la Branche banque populaire n'utilisant pas les transports en commun, dont le lieu de travail est situé dans la région parisienne et ceux, quel que soit leur mode de transport, dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations de Lyon, Marseille, Aix-en-Provence, Lille, Bordeaux et Toulouse, bénéficient d'une prime de transport de 4,60 euros par mois. Les salariés travaillant dans les agglomérations mentionnées à l'annexe IV bénéficient d'une prime de transport de 3,60 euros par mois.

Les montants de cette prime sont renégociés en fonction de l'évolution de la législation.

Article 45

Indemnité de crèche ou de garde

Une indemnité de crèche ou de garde est versée au père ou à la mère, sur justificatif de la garde effective d'un enfant de moins de six ans ou à tout salarié justifiant d'un rattachement à son foyer fiscal d'un enfant de moins de six ans. La garde doit être assurée :

- par les services d'une crèche ou d'un jardin d'enfant ou,
- par une assistante maternelle agréée et déclarée ou,
- par une personne, rémunérée et déclarée à la sécurité sociale, employée tous les jours de présence du collaborateur dans l'entreprise au minimum quatre heures par jour (effectuant la garde à son domicile ou à celui des parents de l'enfant)

Le montant de l'indemnité de crèche ou de garde est, pour un collaborateur à temps plein, fixé à 4,5 € par journée de travail effectif.

L'indemnité est versée au prorata du pourcentage d'activité pour les collaborateurs travaillant à temps partiel. Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel par journée complète, l'indemnité par journée de travail effectif s'applique normalement.

Cette indemnité s'attachant à la personne de l'enfant ne peut pas donner lieu au cumul d'avantages similaires au sein d'un couple : ainsi il pourra être demandé aux collaborateurs concernés de justifier que leur conjoint ou leur concubin (en cas de concubinage officiellement attesté) ne bénéficie pas d'une indemnité similaire versée par son employeur ou, s'il en perçoit une, de préciser son montant et sa périodicité. Si l'avantage est moindre, l'entreprise versera le complément éventuel.

Les dispositions plus favorables, qui existent dans les entreprises, au jour de la signature du présent texte quant :

— au montant des indemnités versées ;
— aux modes de garde indemnisés (assistante maternelle, par exemple) ;
— à l'âge de l'enfant ;
— et à la nature des justificatifs demandés
ne sont pas remises en cause par le présent texte.

Chapitre 2

Modalité d'application au niveau de l'entreprise

Article 46

Principe d'application

Les dispositions du précédent chapitre s'imposent à l'ensemble de la branche Banque populaire ainsi que les mesures des accords issus de la négociation annuelle de branche prévue à l'article 42, sous réserve des adaptations prévues ci-dessous.

En vue de les adapter dans le cadre de leurs propres dispositions d'application de la présente convention collective, les entreprises peuvent, par voie d'accord, pour un ou plusieurs exercices, déroger aux dispositions visées aux articles 42.3 et 41.

Article 47

Modalités de versement des salaires

En dérogation aux dispositions de l'article 39, l'entreprise peut opter, après consultation des représentants du personnel, pour un versement des salaires de base annuels en 12 mensualités égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

Les modalités de versement des salaires définies au niveau de la branche ne doivent pas avoir pour effet de surenchérir le coût des gratifications, des indemnités, des primes versées par l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et ayant pour assiette de calcul une mensualité. Ce principe peut entraîner une adaptation des dispositions d'entreprise en vigueur.

Article 48

Mesures salariales

Les critères visés à l'article 42 sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise.

À défaut de dispositions prévues dans l'accord de branche pour l'application de l'article 42.3 et à défaut d'accord après négociation pour les entreprises assujetties à l'obligation mentionnée à l'article L. 2242-8 du code du travail, la répartition de l'augmentation de la masse salariale définie par l'accord de branche est déterminée par l'employeur.

Titre VI

Participation

Article 49

Participation des salariés aux résultats

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement par des mesures salariales, mais aussi par le développement et/ou la mise en œuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, la participation prévue par les articles L. 3322-1 et suivants du code du travail et l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L. 3332-1 et suivants du code du travail.

Titre VII

Garanties sociales

Article 50

Mise en œuvre des garanties sociales

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la sécurité sociale relevant de l'article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale.

Par accord(s) collectif(s), chaque entreprise peut définir des cotisations ou contributions permettant de financer des mesures de protection sociale complémentaire relevant de l'alinéa ci-dessus, via un ou plusieurs contrats avec un ou

plusieurs organismes habilités.

Le ou les accords peuvent également prévoir qu'il incombe à l'entreprise de servir elle-même certaines prestations de cette nature.

Dans ce cas, le salarié ne pourra subir un coût spécifique non compensé pour assurer le financement des garanties définies dans les articles 51 à 58 inclus.

À défaut d'accord(s) prévoyant des couvertures complémentaires en matière de maladie-accident du travail, maternité-adoption, invalidité, l'entreprise doit mettre en oeuvre, pour celle(s) de ces catégories de couverture qui n'a (ont) pas fait l'objet d'accord, le service des prestations définies dans les articles 51 à 58 inclus.

Chapitre 1

Maternité - Adoption

Article 51 **Maternité**

Article 51.1 **Durée**

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de 9 mois d'ancienneté au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré, d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

Dans le cas de la naissance du premier ou du deuxième enfant, le maintien du salaire par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières, est porté à 135 jours.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

À l'issue de son congé maternité la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire ;
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

Les salariées qui le souhaitent peuvent en outre bénéficier, à l'issue des congés conventionnels rémunérés, d'un congé parental non rémunéré dans le cadre des dispositions de l'article L. 1225-47 du code du travail.

Article 51.2 **Indemnisation**

L'indemnisation du congé de maternité, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés - supérieure au salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressée conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 51.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

Le salaire mensuel de base correspond à 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} du salaire de base annuel si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 52 **Adoption**

Article 52.1 **Durée**

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de 9 mois d'ancienneté à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

Pour l'appréciation de l'ancienneté outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

À l'issue du congé légal d'adoption, le ou la salarié(e) a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire ;
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52.2.

Le ou la salarié(e) doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé d'adoption.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

Article 52.2 **Indemnisation**

L'indemnisation du congé d'adoption, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés - supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

Le salaire mensuel de base correspond à 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} du salaire de base annuel si le salaire est versé sur 12 mois.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 52.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

Article 53 **Dispositions diverses**

Article 53.1 **Congé parental d'éducation**

Les dispositions législatives en vigueur relatives au congé parental d'éducation sont applicables au personnel, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 1 mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1 bénéficie pendant 45 jours d'une indemnisation versée par l'employeur. Cette indemnité cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation correspondante versée par la CAF ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les 10 jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

Article 53.2 **Réintégration**

Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un

congé parental, les intéressés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle.

Chapitre 2 Maladie

Article 54 Maladie

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Article 54.1 Durée

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermale agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base, versée par l'employeur ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

Ancienneté	Maintien du salaire à 100 %	Maintien du salaire à 50 %
de 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
de 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
de 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
de 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Pour apprécier l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Le salaire mensuel de base est égal au 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est de :

— de 1 à 5 ans : 5 mois

— de 5 à 10 ans : 6 mois

— au-delà de 10 ans : 8 mois

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédent(s) employeur(s) dès lors que ce(s) dernier(s) relève(nt) du champ d'application de l'article 1 de la convention collective des banques, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. À compter d'un an d'ancienneté, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le 1^{er} jour d'absence pour le 1^{er} et le 2^{ème} arrêt et dès le 4^{ème} jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le 1^{er} jour d'absence dans tous les cas.

Le délai de carence prévu à partir du 3^{ème} arrêt n'est pas appliqué, dès lors que le salarié est atteint d'une maladie de longue durée prise en charge par la Sécurité Sociale dans le cadre de l'article L. 322-3 3^o ou 4^o du code de la Sécurité sociale.

Prenant en compte le fait que certaines pathologies sont susceptibles d'imposer à un salarié, pour des raisons strictement médicales, plusieurs arrêts de travail au cours d'une même année, l'entreprise accordera une dérogation personnelle, à la demande de l'intéressé et sur production de justificatifs.

(Avenant 6 déc 2023, étendu) Les CSE pourront également, dans le cadre de leur mission, présenter cette demande dans les circonstances précitées.

Le délai de carence ne s'appliquera pas non plus à l'occasion d'un arrêt de travail justifié par une attaque à main armée ou une agression physique, ni éventuellement aux arrêts de travail ultérieurs liés au même événement.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré, visé à l'article 53-1 alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles prises en compte, et n'ont pas pour effet de reporter d'autant le calcul de cette période de 12 mois glissants.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

Article 54.2 **Indemnisation**

L'indemnisation de l'absence pour maladie ou accident ou cure thermique agréée, par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base, en application des modalités définies à l'article 54.1.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés - supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, le salarié conserve la différence entre ces deux montants.

L'employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

Article 55 **Temps partiel thérapeutique**

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance mandaté, aux conditions et pour la durée fixées aux articles 54.1 et 54.2.

Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique.

Article 56 **Maladie de longue durée**

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 322-3 3^o ou 4^o du code de la sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins 10 années d'ancienneté, à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

Pour apprécier l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la conven-

tion collective.

Le salaire mensuel de base est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés - supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire mensuel de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Article 57

Absences pour maladie ou cure thermale non rémunérée

Les salariés ayant épuisé leur droit au versement prévu au titre de la maladie ou de l'accident, et dont l'état nécessiterait une prolongation d'arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde d'un an sur production de certificats médicaux ; celle-ci n'est renouvelable que deux fois.

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de cure thermale agréée par la sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la sécurité sociale.

Chapitre 3 Invalidité

Article 58 Invalidité

Chaque entreprise met en place une couverture collective, auprès d'un organisme habilité au sens de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, assurant aux titulaires d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale, une pension complémentaire égale :

— dans le cas d'une invalidité 1^{re} catégorie, à au moins 10 % du salaire de base défini à l'article 39 sur la tranche A et au moins 40 % du salaire de base au-delà ;

— dans le cas d'une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, à au moins 10 % du salaire de base sur la tranche A et au moins 60 % du salaire de base au-delà.

Le financement de cette couverture est assuré par des cotisations obligatoires réparties entre l'employeur et le salarié, l'employeur en finançant au moins 50 %.

Chapitre 4 Congés particuliers

Article 59

Absences pour événements familiaux

Mod. par Avenant 26 mars 2018, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 9 juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Article 59-1

Autorisation d'absence

	Jours ouvrés
Mariage ou union par PACS du salarié	5
Mariage ou PACS des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un PACS	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des père et mère du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	3
Décès des enfants du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des collatéraux du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS (Frère ou cœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS)	2
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2

(Tableau précédent remplacé par Avenant n° 2, 9 juill. 2020, non étendu)

	Jours ouvrés
Mariage ou union par PACS du salarié	5
Mariage ou PACS des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un PACS	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des père et mère du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	3
Décès d'un enfant du salarié, âgé de 25 ans et plus et n'étant pas parent	5
Décès d'un enfant du salarié, âgé de 25 ans et plus, si l'enfant décédé était lui-même parent	7
Décès d'un enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié Ce congé est cumulable avec le congé de deuil dont la durée et les conditions sont prévues par l'article L. 3142-1-1 du code du travail.	7
Décès d'un enfant du conjoint du salarié, ou de son partenaire lié par un PACS, n'étant pas à la charge effective et permanente du salarié	5
Décès des collatéraux du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS (Frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS)	3
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2

Le concubin est assimilé au conjoint, à l'exclusion de l'autorisation d'absence pour mariage.

La définition du concubinage retenue est celle figurant à l'article 515-8 du Code Civil : "le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple".

Pour apprécier les notions de stabilité et de continuité, les partenaires sociaux conviennent de retenir les conditions suivantes : "ne pas être marié et pouvoir justifier que le concubinage est notoire et stable (existence d'une communauté de vie et d'une relation durable).

En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droits.

Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur.

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

(Al. exclus de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept.) Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

Note (Avenant 6 déc. 2023, étendu) : Dans l'hypothèse où le salarié a bénéficié de l'autorisation d'absence de 5 jours à l'occasion de son PACS, il peut prétendre à l'autorisation d'absence de 4 jours prévue par l'article L. 3142-1 du Code du travail en cas de mariage avec le même partenaire

Article 59-2 Rémunération

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux,

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la présente convention collective.

Article 60 Autorisations d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié

Une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de 14 ans dont il assume la charge effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale. Ce nombre est porté à 6 jours si le salarié assume la charge de 2 enfants âgés de moins de 14 ans et à 9 jours pour 3 enfants et plus âgés de moins de 14 ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 14 ans.

Ces absences sont accordées sur production d'un certificat médical spécifiant que la présence du père ou de la mère est nécessaire auprès de l'enfant.

Des autorisations d'absence complémentaire non rémunérée peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade.

Le concubin tel que défini à l'article 59-1 est assimilé au conjoint.

Titre VIII Temps de travail

Chapitre 1 Durée du travail

Article 61 Temps de travail effectif

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;
CFTC ;
UNSA ;
SNB CFE CGC.

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois sont notamment considérés comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail :

— le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (groupe, branche professionnelle et entreprises) ;

— le temps passé par :

— (Avenant 6 déc 2023, étendu) les membres titulaires et suppléants aux séances du CSE le cas échéant du comité central d'entreprise et du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de la formation, de la commission économique, de la commission d'information et d'aide au logement et de la commission de l'égalité professionnelle, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;

— les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;

— les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'article L. 4614-6 du code du travail.

(Avenant 6 déc 2023, étendu) En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 2145-5 du code du travail, elle est assimilée selon l'article L. 2145-10 du code du travail à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Article 62 **Heures supplémentaires et repos compensateur**

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
BPCE.
Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;
CFTC ;
UNSA ;
SNB CFE CGC.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Sont concernés par les présentes dispositions, l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er, à l'exception des salariés visés aux articles L. 3111-2 et L. 3121-41 à L. 3121-48 du code du travail et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de 4 semaines ou sur l'année, dans le cadre des dispositions légales applicables à la réalisation d'heures supplémentaires.

En application des dispositions légales :

— tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;

— tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Article 63 **Répartition du temps de travail**

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L. 3121-18 et L. 3121-20 du code du travail et les textes pris pour leur application.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par les articles D. 3131-5 et D. 3131-6 du code du travail. Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

Chapitre 2

Congés payés

Article 64

Droits à congés payés

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, un an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après, ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient, pour une période complète de référence, d'un 26^e jour de congé rémunéré.

L'attribution de ce 26^e jour de congés payés ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Elle n'a pas pour effet, pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en œuvre les articles L. 3121-44 et/ou 3121-55 d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26^e jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins de 1 an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé proportionnellement au temps de travail effectif ou période assimilées à du temps de travail effectif au cours de la période de référence.

Article 65

Période de référence - Acquisition des droits

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

La période de référence est comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise

conclu selon les modalités prévues au 2^{ème} alinéa de l'article L. 3141-10 du code du travail, fixer une période de référence différente.

Article 66 **Ordre de départ en congé - Prise des congés**

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis le cas échéant des CSE. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité et des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) En application de l'article L. 3141-14 du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sont définies par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail.

Chapitre 3 **Jours fériés**

Article 67 **Principe**

Le 1^{er} Mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, selon les modalités d'application prévues par l'article 68 ci-dessous.

Ces jours fériés sont rémunérés.

Article 68 **Dispositif d'application**

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Les exceptions au principe du deuxième alinéa de l'article 67 qui seraient nécessaires notamment en raison des spécificités de service ou d'activité doivent, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, faire l'objet d'une consultation du CSE d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des CSE, s'ils existent.

Dans le cadre de cette consultation, la liste des services ou activités concernés ainsi que les dispositions à prendre en faveur des salariés concernés sont examinées en considération des caractéristiques propres de l'entreprise.

Ces dispositions doivent prévoir comme contrepartie le versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération - calculée sur le taux horaire retenu par l'entreprise pour le calcul des heures supplémentaires - du temps effectivement travaillé ces jours-là à la demande de l'employeur, bonification et majorations légales incluses le cas échéant, augmentées de 30 %, tout ou partie de cette indemnisation pouvant être transformé en temps de repos.

Article 69 **Travail des jours fériés dans le cadre de l'ouverture du système TARGET et de la bourse**

Mod. par Avenant 6 déc. 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Le système TARGET et les services de la Bourse fonctionnent un certain nombre de jours fériés chaque année. Afin de permettre aux entreprises d'assurer un service équivalent à celui de la concurrence, des salariés seront amenés à travailler ces jours fériés.

Le présent dispositif a pour objectif de fixer les contreparties accordées aux salariés appelés à travailler dans ce cadre.

Article 69.1 **Liste des activités et fonctions susceptibles d'être concernées**

- fonctions de paiements et de règlements ;
- gestion des O.P.C.V.M. ;
- fonctions de front-office, de middle office et de back office dans salles de marchés et des activités titre ;
- comptabilité, contrôle et calcul des risques ;
- informatique ;
- fonctions supports directement liées aux opérations TARGET et de Bourse ;

Cette liste sera précisée au niveau de l'entreprise, dans le cadre de l'article 69.3, de manière à permettre à tout salarié de savoir s'il est susceptible d'être sollicité.

Il est entendu que le présent dispositif concerne essentiellement du personnel à même d'effectuer des opérations techniques liées aux opérations TARGET ou de Bourse, et que l'intention des signataires n'est pas de développer le travail les jours fériés.

Article 69.2 **Garanties et contreparties légales et professionnelles**

Les entreprises feront appel dans la mesure du possible au personnel volontaire. Les difficultés personnelles ou familiales présentées par le personnel concerné seront prises en compte.

Les salariés amenés à travailler un jour férié seront prévenus au moins 21 jours calendaires avant, sauf cas de force majeure.

Les collaborateurs techniciens des métiers de la banque bénéficieront pour chaque heure travaillée lors de ces jours d'une majoration de 100 % de leur rémunération horaire normale, sans préjudice d'éventuels majorations et repos compensateurs pour heures supplémentaires en application des dispositions légales et des accords en vigueur dans les entreprises sur la réduction du temps de travail.

Les collaborateurs cadres en forfait jours bénéficieront du paiement de l'équivalent d'une demi-journée de travail si ils sont appelés à travailler pour une durée inférieure ou égale à une demi-journée et l'équivalent d'une journée si ils sont appelés à travailler pour une durée supérieure à la demi-journée.

Les jours de repos non pris du fait du travail de ces jours seront, en concertation avec l'employeur, reportés au choix du salarié sur d'autres jours de l'année civile ou donneront lieu à un avantage équivalent en rémunération.

Les salariés en astreinte devront être indemnisés suivant les usages ou accords en vigueur dans les entreprises. À défaut de disposition particulière, ils bénéficieront d'une indemnité minimum de 49.27 euros par jour.

Cette indemnité sera revalorisée en fonction de la variation de l'indice I.N.S.E.E. en moyenne annuelle hors tabac.

Il est convenu que les entreprises prendront à leur charge les dépenses exceptionnelles que pourrait entraîner pour un salarié, le fait de travailler un jour férié.

Article 69.3 **Mesures d'entreprise**

Les entreprises gardent la possibilité d'aménager les présentes dispositions dans le cadre d'une négociation avec les organisations syndicales. De même, elles procéderont, conformément à la réglementation aux consultations des ins-

titutions représentatives du personnel concernées.

Article 69.4
Bilan

(Avenant 6 déc. 2023, étendu) Un bilan de l'application du présent dispositif sera présenté aux CSE, des entités concernées, au cours du 1^{er} trimestre qui suit chaque année d'application.

ANNEXES

Annexe I

Titre II Dialogue Social - Chapitre 1 - Commission paritaire et droit syndical de branche

Documents susceptibles de figurer dans les dossiers remis aux participants de l'instance de recours Banque Populaire

1) Dossier du salarié

- Exposé de la demande du collaborateur ;
- Copie de la lettre de convocation à entretien préalable ;
- Copie de la lettre de licenciement ;
- Les éléments à l'appui de la demande du collaborateur ;

2) Dossier de l'employeur

- Le contrat de travail et ses avenants ;
- Copie de la lettre de licenciement ;
- Les éléments à l'appui de la reconnaissance du caractère fautif des faits reprochés au collaborateur ;

À titre d'exemple :

- le règlement intérieur et chartes diverses,
- les notes de service et consignes de travail utiles à la compréhension du dossier.

Annexe II

Titre IV - Gestion des ressources humaines

Glossaire

Poste

Un ensemble d'activités et de responsabilités exercées régulièrement par un salarié ; un poste est défini par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution.

Emploi-type

Un regroupement de postes suffisamment " proches " en termes de contenu (c'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées) pour être gérés ensemble, qui se veut indépendant des spécificités organisationnelles locales.

Métier

Un regroupement d'emplois-types ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences. Le métier constitue un espace privilégié et naturel d'évolution professionnelle.

Famille professionnelle

Un regroupement de métiers s'articulant autour des grandes fonctions (production, distribution..) et/ou des grands domaines d'activités et/ou des grandes spécialités de l'entreprise.

Performance

Les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste.

La performance s'exprime, en théorie, au regard d'objectifs préalablement fixés et résulte de la conjugaison de la qualification, de la motivation et des moyens mobilisés dans l'action.

Compétence

La capacité prouvée d'un salarié à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes, transversales ou spécifiques à un métier, pour exécuter les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées aujourd'hui, avec un niveau de performance donné :

- les connaissances sont acquises en formation initiale et continue ;

-
- les savoir-faire résultent d'un apprentissage en situation de travail ;
 - les aptitudes se développent tout au long de l'histoire «individuelle» des salariés.

La compétence n'apparaît et n'est observable que dans sa mise en œuvre en situation de travail ; l'évaluation de la compétence (ou des compétences) ne se fait pas directement, mais via le produit de sa (leur) mobilisation en termes de comportements professionnels (c'est-à-dire de " capacités à faire ") observables.

Qualification professionnelle

La capacité personnelle d'un salarié à exercer un métier ; son évaluation intègre à la fois des éléments qui présument de son existence (diplôme, expérience dans le métier..) et des éléments qui témoignent de sa réalité (compétences).

La validité de la qualification s'inscrit normalement dans la durée longue.

Classification

Une grille construite a priori qui permet d'établir une hiérarchie des emplois-types ou métiers dans l'entreprise ou dans la branche.

Annexe III

Titre IV - Gestion des ressources humaines - Chapitre I - Classification

Métiers repères

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères

Traitement des opérations

Gestionnaire de back office

Opérateur de traitements bancaires, technicien de back-office, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux, technicien opérations bancaires (moyens paiement et flux fichiers clients), technicien opérations bancaires crédits, technicien juridique / contentieux, chargé d'études contentieux,...

Spécialiste des opérations bancaires

Gestionnaire de back office international, gestionnaire de back office marchés, gestionnaire de back office grandes entreprises, gestionnaire de middle office (siège ou réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires, technicien conseil, technicien opérations bancaires (épargne monétaires et assurances), technicien opérations bancaires (épargne financière et d'investissement), technicien opérations bancaires internationales,...

Responsable / animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires

Responsable de back office, animateur d'équipe de back office, responsable de back office international, responsable de back-office marchés, responsable de back office grandes entreprises, responsable de middle office, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux, directeur des opérations bancaires, responsable réalisation de crédits, responsable opérations bancaires (épargne financière et d'investissement), responsable opérations bancaires (épargne monétaire et assurance), responsable opérations bancaires (flux - moyens de paiement - fichier clients), responsable opérations bancaires (service international), responsable contentieux,...

Responsable informatique / organisation / qualité

Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, responsable technique/production, responsable de domaines, responsable relations clients système d'information, responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable qualité/méthode, chef de projet informatique, ingénieur / expert informatique, maître d'ouvrage, organisateur, qualicien, responsable informatique, responsable organisation / maîtrise d'ouvrage, responsable qualité, responsable groupe informatique ou services, directeur informatique, directeur organisation qualité MOA,...

Informaticien / chargé de qualité

Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, ingénieur/spécialiste système d'information, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, homologateur, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode, assistant technicien informatique, chargé d'études informationnel, technicien informatique, assistant technicien organisation qualité / maîtrise d'ouvrage, analyste études informatiques, analyste technique informatique,...

Force de vente

Chargé d'accueil et services à la clientèle

Chargé d'accueil, hôte(sse) d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur, conseiller d'accueil,...

Chargé de clientèle particuliers

Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, conseiller client grand public, conseiller clients particuliers, conseiller clients privés, responsable clients particuliers, téléconseiller, téléconseiller spécialisé,...

Chargé de clientèle professionnels

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels, conseiller clients professionnels, conseiller clients professionnels autres clientèles, responsable clients professionnels / responsable clients professionnels autres marchés,...

Chargé de clientèle entreprises

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle institutionnels/associations, chargé de développement clientèle entreprises, conseiller clients entreprises (PME / PMI), conseiller clients grandes entreprises, conseiller financement corporate,...

Conseiller en patrimoine

Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier, conseiller en gestion de patrimoine, conseiller référent en gestion de patrimoine, gérant sous mandat,...

Responsable / animateur d'unité commerciale (banque de détail)

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers/professionnels, responsable point de vente, responsable de groupe d'agences, responsable d'agence entreprises, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de plateforme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger, directeur d'agence > 10, directeur d'agence > 4 et ≤ 10, directeur d'agence ≤ 4, directeur d'agence adjoint, directeur d'agence patrimoniale, directeur de centre d'affaires, directeur de groupe, directeur régional, responsable commercial financement corporate, responsable de plateforme, superviseur,...

Opérateur de marché

Vendeur produits de marché (sales), négociateur produits de marché (trader), originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (responsables desk), arbitragiste, opérateur de marché, trader, responsable opérateur de marché / responsable de desk,...

Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers

Monteur négociateur d'opérations financières, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion-acquisition, négociateur crédits export, analyste industriel, ingénieur d'affaires, responsable de zone géographique, ingénieur conseil, chargé d'études stratégie, responsable stratégie,...

Fonctions supports

Analyste risques

Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risques crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques, analyste portefeuilles, analyste «scoring» crédits, gestionnaire risques / crédit (suivi des engagements), analyste crédits, analyste risques,...

Contrôleur périodique / permanent

Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale...), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne, technicien contrôles / conformité/ risques opérationnels et financiers / sécurité, analyste conformité risques opérationnels et financiers sécurité, contrôleur, déontologue/RPCA/RSSI/RBP, inspecteur auditeur, responsable contrôle interne / audit / superviseur chef de mission, responsable des risques conformité / risques opérationnels et financiers / sécurité, directeur audit inspection,...

Juriste, fiscaliste

Conseiller fiscal, chargé d'études juridiques, responsable fiscal, fiscaliste, juriste, responsable juridique,...

Technicien ressources humaines

Gestionnaire paie/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier, assistant technique administratif RH, technicien administration RH, chargé d'études RH / SIRH, médico-social, chargé de formation,...

Spécialiste / responsable ressources humaines

Conseiller recrutement, Gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paie/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social, conseiller RH, directeur affaires sociales / administration RH, juriste social, responsable administration RH, responsable affaires sociales, responsable recrutement emplois carrières, directeur développement RH,...

Gestionnaire administratif / secrétaire

Secrétaire, assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative, assistante secrétaire,...

Gestionnaire marketing / communication

Assistant développement commercial, chargé de promotion des ventes, animateur de marché, assistant technique marché produits, assistant technique communication,...

Spécialiste / responsable marketing / communication

Chargé d'études marketing, chef de produits, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché, animateur commercial, animateur marchés produits, chargé de communication, responsable de marchés produits, responsable communication, directeur marchés / produits / marketing, directeur de la communication,...

Contrôleur de gestion

Contrôleur de gestion, responsable de contrôle de gestion, contrôleur budgétaire, assistant contrôleur de gestion,...

Technicien comptabilités / finances

Assistant comptabilité-finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable, assistant technique comptabilité finance, technicien comptabilité/ finance, comptable, trésorier,...

Spécialiste / responsable comptabilité / finance

Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, Contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable financier, analyste financier et fiscal, responsable trésorerie, responsable comptabilités, directeur financier,...

Technicien logistique / immobilier

Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité, assistant technicien moyens généraux logistique, technicien immobilier / moyens généraux,...

Responsable animateur d'unité ou expert logistique

Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, responsable des services généraux, responsable de la logistique, acheteur, responsable des achats, responsable immobilier, responsable moyens généraux / logistique, responsable sécurité des personnes et des biens, directeur des moyens généraux,...

Positionnement des métiers repères dans la grille de classification

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Gestionnaire de back office	(1)										
Spécialiste des opérations bancaires				(1)							
Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires											
Analyste risques											

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Contrôleur périodique/permanent						(2)					
Gestionnaire administratif/secrétaire											
Technicien logistique/Immobilier	(1)										
Responsable/animateur d'unité ou expert logistique											
Chargé d'accueil et de services à la clientèle											
Chargé de clientèle particuliers											
Chargé de clientèle professionnels					(1)						
Chargé de clientèle entreprises											
Chargé de clientèle entreprises											
Conseiller en patrimoine						(1)					
Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)											
Opérateur de marché											
Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers											
Informaticien/chargé de qualité											
Responsable informatique/organisation/qualité											
Juriste/fiscaliste											
Juriste/fiscaliste											
Contrôleur de gestion						(1)					
Technicien comptabilité/finances											
Spécialiste/responsable comptabilité/finances											
Technicien ressources humaines											
Spécialiste/responsable ressources humaines											
Gestionnaire marketing/communication											
Spécialiste/responsable marketing/communication											

(1) Le positionnement à ce niveau correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la présente convention collective.

(2) Ce premier niveau ne concerne pas les salariés expérimentés dans les emplois types de ce métier repère ni les salariés intégrant cette activité avec une expertise métier ; il correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la présente convention collective.

Annexe IV

Titre V : Rémunération Chapitre I^{er} : Dispositions salariales au niveau de la branche

Prime de transport

Amiens	Grasse-Cannes-Antibes	Nîmes
Angers	Grenoble	Orléans
Angoulême	Hagondange-Briey	Pau
Annecy	La Rochelle	Perpignan

Avignon	Le Havre	Poitiers
Bayonne	Le Mans	Reims
Besançon	Lens	Rennes
Béthune	Limoges	Rouen
Boulogne sur Mer	Lorient	Saint-Étienne
Brest	Maubeuge	Saint-Nazaire
Bruay en Artois	Melun	Strasbourg
Caen	Metz	Thionville
Calais	Montbéliard	Toulon
Chambéry	Montpellier	Tours
Clermont-Ferrand	Mulhouse	Troyes
Dijon	Nancy	Valence
Douai	Nantes	Valenciennes
Dunkerque	Nice	

SALAIRES

Accord du 18 décembre 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2016 jusqu'au 31 déc. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Les parties signataires réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, et à la suite de 3 réunions tenues les 20 octobre, 10 novembre et 8 décembre 2015 sont convenues des mesures qui suivent :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base constaté le 31 mars 2016 pour un temps plein.

Article 3

Mesure salariale générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord des niveaux A à K inclus de la Convention Collective de branche Banque Populaire, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2015 et au 1^{er} avril 2016 sans discontinuité de contrat et dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 60.000 €.

À effet du 1^{er} avril 2016, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- Une augmentation générale pérenne de 0,5 % du salaire de référence assortie :
- d'un plancher annuel de 300 euros pour les salaires inférieurs ou égaux à 30.000 € pour un temps plein
- d'un plancher annuel de 200 € pour les salaires supérieurs à 30.000 € et inférieurs ou égaux à 40.000 € pour un temps plein

Article 4

Revalorisation des minima à l'embauche

Les parties au présent accord ont décidé de revaloriser les minima à l'embauche comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche à l'embauche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

Niveau	
A	18 972
B	19 278
C	19 686
D	20 569
E	21 541
F	23 496

Niveau	
G	26 039
H	28 722
I	35 093
J	42 399
K	50 447

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et jusqu'au 31 décembre 2016.

Article 6 **Demande de révision**

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. 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. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 7 **Dépôt de l'accord**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives. Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail. Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 23 décembre 2016

[Non étendu, conclu pour une durée déterminée du 1^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNB CGC.

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- Perspectives macro-économiques pour 2017,
- Éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées),
- Égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution de effectifs),
- Bilan social 2015.

À la suite de trois réunions tenues les 13 octobre, 15 novembre et 7 décembre 2016, les parties signataires sont convenues des mesures qui suivent.

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2
Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base constaté le 31 décembre 2016 pour un temps plein.

Article 3
Mesure salariale générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1 du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2016 et au 1^{er} février 2017 sans discontinuité de contrat et dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 50.000 €.

À effet du 1^{er} janvier 2017, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- *Une augmentation générale pérenne de 0.40 % du salaire de référence.*

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paye du mois de février 2017.

Article 4
Durée, révision, publicité

Article 4.1
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée courant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Article 4.2
Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 4.3
Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 20 décembre 2017

[Non étendu, applicable du 1^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- Perspectives macro-économiques pour 2018,
- Éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées),
- Égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution de effectifs),
- Bilan social 2016.

À la suite de trois réunions tenues les 17 octobre, 9 novembre et 5 décembre 2017, les parties signataires sont convenues des mesures qui suivent.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2017 pour un temps plein.

Article 3

Mesure salariale générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1 du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2017 et au 1^{er} février 2018 sans discontinuité et dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 70.000 €.

À effet du 1^{er} janvier 2018, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- Une augmentation générale pérenne de 0,50 % du salaire de référence.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de février 2018.

Article 4

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Au 1^{er} janvier 2018, les salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail, sont fixés comme suit :

Niveau	Hors ancienneté (< 5 ans)	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	19 351	19 560	20 148	20 745	21 365
B	19 664	19 876	20 473	21 092	21 722
C	20 080	20 296	20 907	21 537	22 175
D	20 980	21 195	21 833	22 485	23 159
E	21 972	22 206	22 873	23 561	24 267
F	23 966	24 225	24 953	25 702	
G	26 560	26 824	27 631	28 486	
H	29 296	29 590	30 478		
I	35 795	36 153	37 234		
J	43 247	43 678	44 990		
K	51 456	51 978	53 536		

Article 5
Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 6
Durée, révision, dénonciation, publicité

Article 6.1
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Article 6.2
Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 6.3
Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant du 26 mars 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE CGC ;

UNSA BP.

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2018, a été signé un accord de branche à durée déterminée d'un an en date du 20 décembre 2017. L'article 4 de cet accord prévoit la revalorisation des salaires minima conventionnels de la Branche Banque Populaire.

Par le présent avenant, les parties signataires décident de modifier les dispositions de l'article 40 de la Convention Collective du 1^{er} juillet 2015 concernant les salaires minima conventionnels afin d'y intégrer ces évolutions.

Article 1
Modification de l'article 40 de la Convention Collective

Le 6^{ème} alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

- Au 1^{er} janvier 2018, les minima sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée

légale du travail

Niveau	Tranche d'ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	19 351	19 560	20 148	20 745	21 365
B	19 664	19 876	20 473	21 092	21 722
C	20 080	20 296	20 907	21 537	22 175
D	20 980	21 195	21 833	22 485	23 159
E	21 972	22 206	22 873	23 561	24 267
F	23 966	24 225	24 953	25 702	
G	26 560	26 824	27 631	28 486	
H	29 296	29 590	30 478		
I	35 795	36 153	37 234		
J	43 247	43 678	44 990		
K	51 456	51 978	53 536		

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend rétroactivement effet au 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Clause de suivi

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 4

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires

Article 5

Publicité

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de

Accord du 20 décembre 2019

[Non étendu, applicable du 1^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévus au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- Perspectives macro-économiques pour 2020,
- Éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale),
- Égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, répartition des effectifs, recrutements, évolution de effectifs),
- Bilan social 2018.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de distinguer les points suivants :

- L'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte la diversité des populations mobilisées dans la transformation des métiers de la banque.
- Une vision globale des politiques salariales soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles.
- La réalité des situations des établissements de la Branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

À la suite de cinq réunions tenues les 11 septembre, 3 octobre, 14 novembre, 12 décembre et 18 décembre 2019, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la Branche Banque Populaire profitable à tous. Ainsi les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2019 pour un temps plein.

Article 3

Mesure salariale générale 2020

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1 du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2019 et au 1^{er} février 2020 sans discontinuité de contrat et dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 50.000 €.

À effet du 1^{er} janvier 2020, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- Une augmentation générale de 0,60 % du salaire de référence assortie d'un plancher de 200 euros pour un temps plein.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paye du mois de février 2020.

En outre, au sein de chaque entreprise de la Branche Banque Populaire, une enveloppe dédiée à l'égalité salariale Femmes/Hommes adaptée à la réalité de chaque entreprise sera négociée.

Article 4 **Revalorisation des salaires minima conventionnels**

Les parties signataires à l'accord décident de revaloriser de 4 % l'ensemble des salaires minima conventionnels. Ainsi, au 1^{er} janvier 2020, les salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail, sont fixés comme suit :

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	20 125	20 342	20 954	21 575	22 220
B	20 451	20 671	21 292	21 936	22 591
C	20 883	21 108	21 743	22 398	23 062
D	21 819	22 043	22 706	23 384	24 085
E	22 851	23 094	23 788	24 503	25 238
F	24 925	25 194	25 951	26 730	
G	27 622	27 897	28 736	29 625	
H	30 468	30 774	31 697		
I	37 227	37 599	38 723		
J	44 977	45 425	46 790		
K	53 514	54 057	55 677		

Article 5 **Clause de suivi de l'accord**

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 6 **Durée, révision, publicité**

Article 6.1 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Article 6.2 **Demande de révision**

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 6.3 **Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 13 février 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2020, a été signé un accord de branche à durée déterminée d'un an en date du 20 décembre 2019. L'article 4 de cet accord prévoit une revalorisation de 4 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels de la Branche Banque Populaire à compter du 1^{er} janvier 2020.

Afin d'y intégrer ces évolutions, les parties signataires décident par le présent avenant n° 2, de modifier les dispositions de l'article 40 de la Convention Collective du 1^{er} juillet 2015 et de son avenant n°1 du 26 mars 2018, relatifs aux salaires minima conventionnels.

Article 1

Modification de l'article 40 de la Convention Collective

Le 6^{ème} alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

- Au 1^{er} janvier 2020, les minima sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	20 125	20 342	20 954	21 575	22 220
B	20 451	20 671	21 292	21 936	22 591
C	20 883	21 108	21 743	22 398	23 062
D	21 819	22 043	22 706	23 384	24 085
E	22 851	23 094	23 788	24 503	25 238
F	24 925	25 194	25 951	26 730	
G	27 622	27 897	28 736	29 625	
H	30 468	30 774	31 697		
I	37 227	37 599	38 723		
J	44 977	45 425	46 790		
K	53 514	54 057	55 677		

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend rétroactivement effet au 1^{er} janvier 2020.

Article 3 **Clause de suivi**

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 4 **Révision et dénonciation**

La révision du présent avenant intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires

Article 5 **Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 15 décembre 2021

[Non étendu, applicable du 1^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- Perspectives macro-économiques pour 2021-2022,
- Éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale),
- Égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de salaire, répartition H/F des effectifs),
- Recrutements,
- Évolution des effectifs,
- Bilan social 2020.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de distinguer les points suivants :

- L'attachement des partenaires sociaux à préserver le bon niveau de dialogue social de la Branche,
- Leur volonté de conserver une dynamique collective et de renforcer la reconnaissance du développement des compétences et des efforts de formation,
- Leur volonté de marquer leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- leur engagement en faveur des salariés aidants.

À la suite de quatre réunions tenues les 15 septembre, 20 octobre, 18 novembre, et 15 décembre 2021, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Banque Populaire. Ainsi les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - 1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2021 pour un temps plein.

Article 3

Mesure salariale générale 2021

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1 du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2021 et au 1^{er} février 2022 sans discontinuité de contrat et dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 47 500 €.

À effet du 1^{er} janvier 2022, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- Une augmentation générale de 0,80 % du salaire de référence sans plancher et avec un plafond de 47 500 € bruts, qui englobe 80 % des effectifs

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paye du mois de février 2022.

Article 4

Primes de diplôme

Soucieuses de renforcer la reconnaissance du développement des compétences et des efforts de formation mais aussi d'assurer une cohérence sur les formations suivies, les parties signataires souhaitent élargir la liste des diplômes éligibles à une prime et prévus à l'article 43 de la convention collective branche Banque Populaire.

Ainsi, pour tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, sont ajoutés à cette liste, les diplômes et primes suivants :

- Le certificat IMB (Intégration Mobilité Bancaire) en remplacement du BP banque avec le versement d'une prime de 1 600 € pour l'obtention de l'intégralité du parcours (4 blocs de compétence)
- La licence professionnelle Conseiller Clientèle Expert, reconnue par une prime de 1 700 euros,
- Le Bachelor Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels, reconnu par une prime de 1 700 euros,
- Le DES gestion de patrimoine, reconnu par une prime de 1 900 euros.

Après signature du présent accord, un avenant à l'article 43 de la convention collective branche Banque Populaire sera proposé à la signature afin d'intégrer ces nouveaux diplômes et primes associées, dans des conditions qu'il détermine.

Article 5

Égalité professionnelle et mixité

Les dirigeants des entreprises de la Branche souhaitent marquer leur engagement dans la mixité et seront particulièrement attentifs à l'évolution positive du nombre de femmes cadres au sein de leurs entités.

Les dirigeants des entreprises s'engagent à négocier une mesure spécifique dans le cadre des NAO locales pour réduire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

Article 6

Politique aidants

Les collaborateurs dont l'un des enfants à charge présente un handicap reconnu par la CDAPH, bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours (ou de 6 demi-journées) par an, accordée au père ou à la mère pour soigner son enfant handicapé à charge au sens fiscal. Elle s'ajoute aux autorisations d'absence prévues à l'article 60 de la convention collective de la Banque.

À l'appui de sa demande, le collaborateur produira la reconnaissance du handicap de son enfant.

La même mesure est étendue aux ascendants directs, au conjoint ou partenaire de PACS ou concubin déclaré du collaborateur, sur production d'un justificatif de reconnaissance de son handicap.

Article 7

Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 8

Durée, révision, publicité

Article 8.1

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Article 8.2

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de trois mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 8.3

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 20 septembre 2022

[Non étendu, applicable du 1^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB-CFE-CGC.

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- Perspectives macro-économiques pour 2022 - 2023,
- Éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale),
- Égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de salaire, répartition H/F des effectifs),
- Recrutements,
- Évolution des effectifs,
- Bilan social 2021

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de mettre en évidence les axes prioritaires suivants :

- L'attachement des partenaires sociaux à préserver le bon niveau de dialogue social de la Branche,

- Leur volonté de conserver une dynamique collective et de renforcer la reconnaissance du développement des compétences et des efforts de formation,
- Leur volonté de marquer leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Leur engagement en faveur des salariés aidants.

À la suite de trois réunions tenues les 4 Juillet, 30 Août et 14 septembre 2021, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Banque Populaire. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2022 pour un temps plein.

Article 3

Mesure salariale générale 2023

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2022 et au 1^{er} janvier 2023 sans discontinuité de contrat.

À effet du 1^{er} janvier 2023, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- Une augmentation générale de 3,5 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute inférieure à 30.000 € ;
- Une augmentation générale de 3 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 30.000 € et 39.999 € ;
- Une augmentation générale de 2 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 40.000 € et 49.999 € ;
- Une augmentation générale de 1,5 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 50.000 € et 80.000 €

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paye du mois de janvier 2023.

Article 4

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Les parties signataires à l'accord décident de revaloriser de 4 % l'ensemble des salaires minima conventionnels. Ainsi, le sixième alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

- Au 1^{er} Janvier 2023, les minima annuels de branche sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels bruts minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	20 930	21 155,68	21 792,16	22 438	23 108,8
B	21 269,04	21 497,84	22 143,68	22 813,44	23 494,64
C	21 718,32	21 952,32	22 612,72	23 293,92	23 984,48
D	22 691,76	22 924,72	23 614,24	24 319,36	25 048,4
E	23 765,04	24 017,76	24 739,52	25 483,12	26 247,52
F	25 922	26 201,76	26 989,04	27 799,2	

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
G	28 726,88	29 012,88	29 885,44	30 810	
H	31 686,72	32 004,96	32 964,88		
I	38 716,08	39 102,96	40 271,92		
J	46 776,08	47 242	48 661,6		
K	55 654,56	56 219,28	57 904,08		

Article 5

Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 6

Durée, révision, publicité

Article 6.1

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Article 6.2

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de trois mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 6.3

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 20 octobre 2023

[Non étendu, applicable du 1^{er} janv. 2024 au 31 janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- Perspectives macro-économiques pour 2023 - 2024, montrant un contexte économique et financier particulièrement

difficile cette année pour les Banques Populaires

- Éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale),
- Égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de salaire, répartition H/F des effectifs),
- Recrutements,
- Évolution des effectifs,
- Bilan social 2022

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de mettre en évidence les axes prioritaires suivants :

- L'attachement des partenaires sociaux à préserver le bon niveau de dialogue social de la Branche,
- Leur volonté de conserver une dynamique collective et de renforcer la reconnaissance du développement des compétences,

- Leur volonté de marquer leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

À la suite de trois réunions tenues les 4 Juillet, 13 septembre et 12 octobre 2023, les parties signataires ont abouti à la conclusion du présent accord qui témoigne d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Banque Populaire. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2023 pour un temps plein.

Article 3

Mesure salariale générale 2024

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2023 et au 1^{er} janvier 2024 sans discontinuité de contrat.

À effet du 1^{er} janvier 2024, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- Une augmentation générale de 2,5 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute inférieure à 30.000 € ;
- Une augmentation générale de 1,7 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 30.000 € et 39.999 € ;
- Une augmentation générale de 1 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 40.000 € et 49.999 € ;
- Une augmentation générale de 0,5 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 50.000 € et 80.000 €

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paye du mois de janvier 2024.

Article 4

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Les parties signataires à l'accord décident de revaloriser de 5 % l'ensemble des salaires minima conventionnels. Ainsi, le sixième alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

- Au 1^{er} Janvier 2024, les minima annuels de branche sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels bruts minima de branche pour une durée de travail correspondant à la

durée légale du travail

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	21 976	22 213	22 882	23 560	24 264
B	22 332	22 573	23 251	23 954	24 669
C	22 804	23 050	23 743	24 459	25 184
D	23 826	24 071	24 795	25 535	26 301
E	24 953	25 219	25 977	26 757	27 560
F	27 218	27 512	28 338	29 189	
G	30 163	30 464	31 380	32 351	
H	33 271	33 605	34 613		
I	40 652	41 058	42 286		
J	49 115	49 604	51 095		
K	58 437	59 030	60 799		

Article 5

Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 6

Durée, révision, publicité

Article 6.1

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de produire automatiquement ses effets.

Article 6.2

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de trois mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 6.3

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également notifié par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant n° 3 du 21 décembre 2023

[Étendu par arr. 27 févr. 2024, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2024, BPCE, la CFTC et le SNB/CFE - CGC ont signé un accord de branche en date du 20 octobre 2023. Aux termes de l'article 4 de cet accord, elles ont prévu une revalorisation de 5 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2024.

Afin d'y intégrer ces évolutions, les parties signataires décident par le présent avenant n° 3, de modifier les dispositions de l'article 40 de la Convention Collective de la branche Banque Populaire du 1^{er} juillet 2015, relatif aux salaires minima conventionnels.

Article 1

Modification de l'article 40 de la convention collective branche banque populaire

Le 6^{ème} alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

— Au 1^{er} janvier 2024, les minima sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	21 976	22 213	22 882	23 560	24 264
B	22 332	22 573	23 251	23 954	24 669
C	22 804	23 050	23 743	24 459	25 184
D	23 826	24 071	24 795	25 535	26 301
E	24 953	25 219	25 977	26 757	27 560
F	27 218	27 512	28 338	29 189	
G	30 163	30 464	31 380	32 351	
H	33 271	33 605	34 613		
I	40 652	41 058	42 286		
J	49 115	49 604	51 095		
K	58 437	59 030	60 799		

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1^{er} janvier 2024.

Article 3

Clause de suivi

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 4 **Procédure d'extension**

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément qu'en raison de l'absence d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche Banque Populaire, aucune mesure spécifique n'est prévue.

Article 5 **Révision et dénonciation**

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6 **Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 13 décembre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- *Perspectives macro-économiques pour 2024 - 2025,*
- *Éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale),*
- *Égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de salaire, répartition H/F des effectifs),*
- *Recrutements,*
- *Évolution des effectifs,*
- *Bilan social 2023*

Les échanges à l'appui de ces éléments ont mis en évidence les axes prioritaires suivants :

- *L'attachement des partenaires sociaux à préserver le bon niveau de dialogue social de la Branche,*
- *Leur volonté de conserver une dynamique collective et de renforcer la reconnaissance du développement des compétences et des efforts de formation,*
- *Leur volonté de marquer leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
- *Leur engagement à l'ouverture, en 2025, d'une négociation en faveur des salariés aidants ainsi qu'à la conduite d'une commission technique sur le RSRC pour les entreprises concernées par ce périmètre.*

À la suite de quatre réunions tenues les 11 septembre, 9 octobre, 18 novembre et 5 décembre 2024, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Banque Populaire. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2024 pour un temps plein.

Article 3

Mesure salariale générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2024 et au 1^{er} janvier 2025 sans discontinuité de contrat.

À effet du 1^{er} janvier 2025, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- Une augmentation générale de 1 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 40.000 € ;
- Une augmentation générale de 0,6 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 40.001 € et 80.000 € ;

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paye du mois de janvier 2025.

Article 4

Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 5

Durée, révision, publicité

Article 5.1

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Article 5.2

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de trois mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 5.3

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Accords de l'ex-Groupe Banque Populaire

Migration des banques à informatique autonome sur I-B.P

Accord du 2 décembre 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Banque Fédérale des Banques Populaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT FO ;

SNB CFE CGC ;

UNSA.

Préambule

Dans le cadre de ses orientations stratégiques et notamment de son plan d'action, le Groupe Banque Populaire a décidé de se doter d'une plateforme informatique unique. Cette décision a été formalisée lors du Conseil Syndical de la Chambre Syndicale des banques Populaires du 15 novembre 2000.

Cette décision s'est traduite par la création de la société anonyme i-B.P., issue de la fusion des quatre anciens C.T.R. (Carso - Cerius - G.C.I.I. et Live). La première action d'i-B.P. a consisté à réaliser la plateforme commune sur laquelle a migré l'ensemble des Banques Populaires Régionales adhérentes aux anciens C.T.R. Cette opération s'est déroulée avec succès grâce à l'implication personnelle de tous les participants, tant dans les banques concernées et qu'à i-B.P. et à Natexis Banques Populaires.

Le Conseil d'Administration de la Banque Fédérale, le 18 février 2004, a invité les banques à informatique autonome à rejoindre la plateforme commune sans acquitter de droits d'entrée, à condition qu'elles en prennent la décision avant le 31 décembre 2004.

Une telle décision est importante, au regard de l'organisation des entreprises concernées, de leurs relations avec leurs clients ainsi qu'au regard des implications sociales. C'est donc à leurs dirigeants qu'il appartient de décider de leur migration vers i-B.P., du calendrier de cette opération et de ses conditions de réalisation en fonction de leur contexte propre et en concertation avec leurs institutions représentatives du personnel.

Trois de ces entreprises ont, à ce jour, décidé de rejoindre i-B.P., après consultation de leurs CE. Dans cette perspective et dans la même logique que pour les fusions entre Banques Populaires, elles ont conclu un accord relatif à l'accompagnement social du projet.

Les signataires du présent accord souhaitent s'inspirer des principales dispositions contenues dans ces accords et conviennent, en conséquence, des dispositions suivantes qui devront s'appliquer à toutes les entreprises migrant sur la plate-forme i B.P., sans remettre en cause les dispositions plus favorables des accords signés localement.

Article 1

Emploi

Le Groupe confirme sa responsabilité, pour le maintien d'un emploi et pour le reclassement des collaborateurs, dont le poste serait supprimé dans ces opérations de migration informatique.

Cet engagement sera formalisé dans l'accord d'entreprise de la banque migrante. Par ailleurs, les entreprises du Groupe, solidairement, offriront à chaque collaborateur de ces banques, une ou plusieurs propositions de reclassement, lorsque celui-ci ne sera pas possible en interne. Cette disposition concerne, notamment, i-B.P., mais également toute autre entreprise du Groupe où un poste adéquat pourra être disponible.

Autant que de besoin, plusieurs propositions de reclassement seront faites à chaque collaborateur concerné, afin de réunir toutes les conditions d'un reclassement réussi.

Néanmoins, si par exception, une inadaptation au poste était constatée dans les douze premiers mois dans la nouvelle fonction, les accords d'entreprise définiront les modalités d'une nouvelle affectation pour le collaborateur.

Article 2

Formation

Afin de favoriser le reclassement des collaborateurs appelés à changer de fonction, la formation, nécessaire à la prise d'un nouveau poste, sera assurée par la définition d'un parcours individuel et la mise en œuvre de moyens adéquats, avant l'entrée dans la nouvelle fonction, tels que stages découverte, bilans professionnels, itinéraire de formation.... Ces dispositions feront l'objet d'un suivi personnalisé. Cet engagement sera formalisé et précisé dans l'accord local.

Ces formations s'effectueront sur le temps de travail et seront intégralement prises en charge par l'entreprise.

Article 3

Garanties en cas de mobilité

La plupart des reclassements seront effectués, soit en interne, soit dans une entreprise du Groupe, sous statut convention collective de la Banque. Les accords préciseront que la rémunération annuelle et la classification seront maintenues à chaque collaborateur reclassé.

Pour les salariés acceptant une mutation dans une entreprise du Groupe, qui n'est pas sous convention collective de la banque, c'est la classification de la convention collective dont relève l'entreprise qui s'appliquera, sans diminution de la rémunération.

En cas de mobilité géographique nécessitant un déménagement, l'accord sur la mobilité du 24 avril 2003 s'applique, sans qu'il puisse être exigé une ancienneté dans le poste de trois ans. L'accord local précisera les mesures d'accompagnement au profit des collaborateurs telles que :

- jours de congés pour recherche d'un logement (sans cumul possible avec les autorisations d'absence de l'article 59-1 de la convention collective),*
- prise en charge par l'entreprise, sur justificatifs et en conformité avec la réglementation sur les frais professionnels :*
 - des frais de déplacement et de recherche d'un nouveau logement,*
 - de déménagement et de nouvelle installation,*
 - et temporairement de double résidence,*

à définir entre les directions et les organisations syndicales des entreprises concernées. Ils pourront, en outre, bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi pour leur conjoint contraint de quitter son emploi.

Article 4

Réunion de concertation

Lorsque la migration se concrétisera par la création d'une antenne i-B.P. sur place, après la signature de la convention de migration entre la banque migrante et i B.P., une réunion de concertation entre les dirigeants et des représentants du personnel des deux entités sera organisée. Les modalités de cette concertation seront définies au cas par cas.*

Les parties conviennent que cet accord constitue un cadre que les partenaires sociaux des entreprises qui décideront de migrer devront respecter. Ces entreprises auront, bien entendu, toute latitude pour adapter ces dispositions, compte tenu des spécificités que présente chaque opération de migration.

Application de l'accord de branche du 25 février 2006 sur les retraités professionnelles bancaires Accord du 23 mars 2006

[Non étendu, applicable à compter du 23 mars 2006]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Banque Fédérale des Banques Populaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

FO ;

SNB CFE CGC ;

UNSA.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein du Groupe Banque Populaire l'accord de branche du 25 février 2006 en son article 4 relatif à la transformation du complément bancaire non liquidé des actifs et de prévoir son transfert à un organisme assureur que les parties conviennent de déterminer.

Article 2

Bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux bénéficiaires d'un complément bancaire calculé, conformément au titre V du règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe Banque Populaire (CARBP) et notifié aux intéressés dont les droits n'ont pas été mis en paiement à la date de sa conclusion.

Le calcul peut être révisé et le montant régularisé auprès de l'organisme assureur après le transfert de la valeur représentative du complément bancaire, dès lors qu'un salarié fournit des informations complémentaires sur sa carrière bancaire.

Pour les salariés ayant quitté le Groupe et pour lesquels la CARBP n'a pu procéder au calcul, ce dernier sera réalisé dès que les intéressés auront fourni les informations qui y sont nécessaires et, au plus tard, à effet de la demande de liquidation de leur retraite.

Article 3

Transformation du complément bancaire

Pour chaque bénéficiaire visé ci-dessus, la CARBP procède à l'évaluation de la valeur actuarielle représentative du complément bancaire, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche sur les retraites professionnelles bancaires et suivant le barème annexé audit article et figurant en annexe du présent accord. Elle communique l'information individuelle à chaque salarié.

Article 4

Choix du dispositif constitutif de droits viagers

Les parties au présent accord, après avoir examiné les possibilités offertes par l'accord de branche, eu égard aux contraintes réglementaires, aux caractéristiques et aux montants des compléments bancaires en cause conviennent d'opter pour un dispositif d'épargne retraite.

Article 5

Désignation de l'organisme assureur et modalités de transfert et de gestion de l'épargne

Les sommes correspondant aux calculs individuels prévus à l'article 3 du présent accord sont transférés à Natexis Assurances, entreprise régie par le code des assurances, selon des modalités définies par contrat entre la CARBP et Natexis Assurances et conformes aux principes suivants :

- le transfert s'effectue avant le 30 juin 2006 et donne lieu à la création de comptes individuels d'épargne dont Natexis Assurances délègue la gestion à la CARBP. Il est tenu compte de cette délégation dans l'évaluation des coûts de gestion prévus au contrat entre les deux entités,*
- les sommes versées viennent alimenter l'actif général de Natexis Assurances et donnent lieu à une revalorisation annuelle calculée sur les revenus dudit actif général,*
- la CARBP est libérée de son engagement envers les bénéficiaires du complément bancaire à hauteur des sommes transférées à Natexis Assurances,*
- à la liquidation de ses droits à retraite, chaque bénéficiaire perçoit de Natexis Assurances une rente soumise à la réglementation des assurances. Si son montant est inférieur aux seuils définis par cette réglementation, elle donne lieu à un versement unique.*

Article 6

Mise en œuvre et suivi de l'accord

Les parties conviennent de donner mandat au Conseil d'administration de la CARBP pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord et veiller à sa bonne application à travers la conclusion et l'exécution du contrat à conclure entre la Caisse et Natexis Assurances.

Article 7

Durée - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Tout signataire peut demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132.7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délais de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires conformément à l'article L 132.8 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le présent accord est notifié par la Banque Fédérale à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

À l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, conformément à l'article L. 132.10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 23 mars 2006.

Demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe des Banques populaires Accord du 11 juillet 1994

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des Banques Populaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

FO ;

SNB.

Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe des Banques Populaires

Le Président du Groupe des Banques Populaires d'une part,

Les organisations syndicales d'autre part,

Dans le cadre de leur accord du 7 janvier 1994 relatif à l'application du régime de retraite conventionnel de la profession bancaire dans le Groupe des Banques Populaires ci-annexé,

demandent au Ministre chargé des Affaires Sociales l'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe des Banques Populaires ci-annexé.

Ils conviennent par ailleurs de ce qui suit :

Article 1

Le règlement annexé soumis à l'agrément se substitue à l'ancien règlement de la Caisse Autonome de Retraites des Banques Populaires en vigueur jusqu'au 31 décembre 1993.

Article 2

Les modalités de calcul décrites aux articles 12, 13 et 15 du règlement soumis à l'agrément, à l'exception du dispositif exposé au troisième alinéa de l'article 12, ne s'appliqueront qu'au 1^{er} janvier 1995, l'ancien mode de calcul restant utilisé pour les liquidations de retraite, à 60 ans au plus tôt, qui prendront effet au cours de l'année 1994 et pour les réversions prenant effet au cours de ce même exercice.

Caisse autonome de retraites du groupe des banques populaires

Règlement de la caisse autonome de retraites du groupe des banques populaires

Titre I Généralités

Article 1er Objet

À compter du 1^{er} janvier 1994, la Caisse de Retraites, qui conserve sa dénomination antérieure a pour objet de servir :

- aux retraités (droits directs et droits dérivés) au 31 décembre 1993 et à leurs ayants droit éventuels (droits dérivés non encore liquidés),*
- aux agents en activité affiliés au 31 décembre 1993 à la Caisse de Retraites et à leurs ayants droits éventuels (employés, gradés, cadres et agents des services annexes ayant opté pour la convention collective de la banque, âgés de 16 ans au moins),*
- aux anciens affiliés ayant cessé de cotiser à la Caisse, avant l'âge de 60 ans au 31 décembre 1993 et à leurs ayants droit éventuels,*

Les prestations précisées dans le présent règlement dans les conditions définies par l'accord professionnel du 13 septembre 1993 et par l'accord collectif du 7 janvier 1994 signé au sein du Groupe des Banques Populaires.

Sont annexés au présent règlement les articles 12, 13, 14, 16 à 30 et 34 du règlement en vigueur au 31 décembre 1993 aux fins exclusives de rappeler la qualité et les droits des retraités (droits directs et droits dérivés) à cette date.

À compter du 1^{er} janvier 1994, l'ouverture des droits prévus au présent règlement ne sera acquise, sauf dispositions contraires, que lorsque ceux, de même nature, de la Sécurité sociale, de l'ARRCO et de l'AGIRC (pour les cadres) seront eux-mêmes ouverts.

Article 2 Conseil d'administration - Élection du Président et du Bureau

La Caisse est administrée gratuitement par un Conseil d'administration de vingt quatre membres titulaires nommés dans les conditions suivantes :

- douze membres représentant les employeurs et désignés par le Conseil syndical ;*
- douze membres représentant l'ensemble du personnel du Crédit Populaire en activité ou en retraite désignés par le Comité Interentreprises. Les douze membres participants comptent au minimum un cadre et un retraité et au maximum quatre retraités.*

La durée du mandat des administrateurs est de deux ans et commence au 1^{er} janvier des années impaires.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission du mandat ou cessation du contrat de travail.

L'administrateur sortant est remplacé par un nouveau membre désigné par le Comité Interentreprises ou par le Conseil Syndical, en fonction du collège auquel il appartient et pour la durée du mandat restant à courir.

Le Conseil élit, lors de sa première réunion et ensuite lors de la séance qui suit son renouvellement, un Président choisi dans le collège des membres adhérents. Il élit selon les mêmes modalités un Vice-Président qui ne peut appartenir au même collège que le Président.

Le Conseil élit un Bureau paritaire composé du Président, du Vice-Président, d'un Trésorier, d'un Trésorier-adjoint, d'un Secrétaire et d'un Secrétaire-adjoint.

Le Bureau prend les mesures nécessaires au bon fonctionnement administratif de la Caisse, veille à l'expédition des affaires courantes et peut exercer les délégations que lui consent le Conseil d'administration. Il fixe, notamment, l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration qui est adressé aux administrateurs au moins une semaine avant la date fixée pour sa réunion.

Le Président convoque le Conseil et le Bureau et en préside les travaux. Il représente la Caisse en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs en précisant l'étendue et la durée de la délégation consentie.

Les fonctions d'administrateurs sont gratuites. Toutefois, ceux-ci ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour nécessités par les réunions du Conseil d'administration.

Article 3

Attributions du Conseil d'administration et du Président

Le Conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de la Caisse et faire ou autoriser tous actes et opérations relatifs à ses statuts ainsi que pour la gestion et l'administration de celle-ci.

Sans que ces pouvoirs soient limitatifs, le Conseil a, notamment, les pouvoirs suivants :

- il saisit les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif visé à l'article 1^{er} des présents statuts de toute difficulté susceptible de survenir dans la mise en œuvre du présent règlement ;*
- il arrête les comptes annuels ;*
- il fixe les dépenses de gestion ;*
- il détermine l'emploi des fonds disponibles conformément à la réglementation en vigueur ;*
- il autorise les acquisitions, échanges et ventes d'immeubles et droits immobiliers, les échanges et les achats ou les cessions de biens et droits immobiliers, tous travaux, réparations, appropriations ;*
- il autorise et décide tous dépôts à tout établissement bancaire qu'il désigne, tous retraits, transferts, cessions et aliénations de tous effets publics ou autres valeurs de la Caisse ;*
- il autorise toutes instances judiciaires, en demande ou en défense, et représente la Caisse devant toutes les juridictions ;*
- il traite, transige et compromet sur tous intérêts de l'Institution ;*
- il représente l'Institution vis-à-vis des tiers ;*
- il nomme, hors de son sein, un Directeur, fixe ses attributions et notamment l'étendue de la délégation de signature ;*
- il peut déléguer tel de ses pouvoirs par un mandat spécial, pour des cas spéciaux et déterminés et pour un temps limité.*

Le Conseil tient registre des délibérations lesquelles sont signées par le Président et le Vice-Président. Les copies et extraits de ces délibérations à produire en justice ou ailleurs sont certifiées par tout membre du Bureau.

Article 4

Réunions du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se réunit autant de fois que l'intérêt de la Caisse l'exige, sur convocation du Président ou à la demande du tiers au moins des administrateurs et, en tout cas, au moins deux fois par an.

En cas d'absence ou d'empêchement d'un administrateur, celui-ci peut donner mandat à un autre administrateur du même collège de le représenter. Un même administrateur ne peut être détenteur de plus d'un mandat.

Lors de la première convocation, les délibérations du Conseil ne sont valables que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou représentés. Si ce quorum n'est pas atteint lors de cette première convocation, le Conseil est, dans un délai de quinze jours, convoqué pour une nouvelle réunion sans qu'aucune condition de quorum ne soit alors exigée.

Les décisions du Conseil sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 5

Comité interbancaire

La Caisse se réfèrera aux décisions du Comité interbancaire de retraite (CIR) pour l'interprétation des dispositions relatives au complément bancaire.

Titre II

Ressources de la caisse

Article 6

Les ressources de la Caisse sont constituées pour l'essentiel par :

- 1 - les réserves de la Caisse et leurs revenus,*
- 2 - la contribution de l'employeur prévue à l'article 7 ci-après dans le respect de l'article 9 ci-après,*
- 3 - les dons et legs qui peuvent lui être faits,*
- 4 - éventuellement les versements des établissements radiés,*
- 5 - éventuellement les ressources définies dans un accord d'entreprise, conclu dans le respect des dispositions de l'article 13 de l'accord professionnel du 13 septembre 1993.*

Article 7

L'employeur s'engage, dans les conditions définies ci-après, à ce que celle-ci dispose de ressources qui lui permettent d'assurer les paiements énoncés à l'article 8.

Ces ressources seront prélevées sur les réserves de la Caisse et complétées si nécessaire par des contributions patronales des entreprises adhérentes.

Les ressources ainsi dégagées ne pourront excéder annuellement l'équivalent de 4 % de la masse salariale servant d'assiette aux cotisations UPS et AGIRC, sauf mise en application de l'article 9 ci-après.

En tout état de cause la contribution de l'employeur obéira aux dispositions relatives aux modalités fixées par le législateur pour la couverture des engagements.

Titre III **Dépenses de la caisse**

Article 8

Les dépenses de la Caisse sont les suivantes :

- a) - les paiements des compléments de pension aux retraités au 31 décembre 1993 prévus aux articles 10 et 11,*
- b) - les paiements des compléments de pension :*
 - aux agents en activité affiliés au 31 décembre 1993 dans les conditions prévues à l'article 12,*
 - aux anciens affiliés dans les conditions prévues à l'article 13,*
 - aux bénéficiaires de pensions de réversion dont les droits sont nés postérieurement au 31 décembre 1993, dans les conditions prévues à l'article 15,*
- c) - éventuellement le paiement d'avantages spécifiques définis dans un accord d'entreprise conclu dans le respect des dispositions de l'article 13 de l'accord professionnel du 13 septembre 1993,*
- d) - le paiement du «complément garanti BP» défini à l'article 5 de l'accord collectif du 7 janvier 1994 et à l'article 14 du présent règlement.*

Article 9

Si une année, les ressources de la Caisse, telles qu'elles sont prévues à l'article 6, ne lui permettaient pas de faire face à ses engagements et à défaut d'un accord autorisant une augmentation des cotisations, les dépenses prévues à l'article 8 a), b) et c) seraient réduites dans la mesure nécessaire pour l'année considérée.

Toutefois, sur la période 1994/2003, il ne sera pas possible, une année donnée, de procéder simultanément à la réduction des compléments 8 a), b) et c) dans les conditions prévues ci-dessus et à la baisse, par rapport à celui de l'année précédente, du ratio des ressources définies à l'article 7 sur la masse salariale servant d'assiette aux cotisations UPS et AGIRC de l'année considérée.

Titre IV **Compléments de pension des retraités au 31 décembre 1993 (droit de l'affilié ou de ses ayants droit)**

Article 10

Les retraités au 31 décembre 1993 continueront de bénéficier au titre de leur activité bancaire d'un total de pensions annuelles qui sera au moins égal au total constaté au 31 décembre 1993 de leurs retraites annuelles afférentes à leur carrière bancaire.

Pour ce faire, à compter du 1^{er} janvier 1994, ils recevront de la Caisse un complément de pension égal à la différence, lorsqu'elle sera positive, entre :

- a) - leur pension bancaire globale au 31 décembre 1993 revalorisée chaque année au 1^{er} juillet, et pour la première fois au 1^{er} juillet 1994 de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité sociale, du point UPS et du point AGIRC, dans la mesure où cette évolution dépasserait 1,9 % et à due concurrence de ce dépassement,*
- b) et la somme :*
 - des pensions servies pour la part reconstituée au titre des droits acquis jusqu'au 31 décembre 1993 auprès de la CAR, par l'UPS et l'AGIRC, sur la base des taux de cotisations contractuelles de 4 % sur la tranche A et 14 % sur la tranche B, et par l'UNIRS et l'AGIRC au titre des périodes AFB validées par la CAR,*

- du «complément garanti BP» défini à l'article 5 de l'accord du 7 janvier 1994 et calculé comme indiqué à l'article 14 ci-après,
- de la pension de Sécurité sociale imputée en 1993, revalorisée en fonction des coefficients d'actualisation des pensions de Sécurité sociale,
- et éventuellement des rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement en vigueur jusqu'au 30 juin 1967.

Au cas où la pension bancaire viendrait à être inférieure à 80 % de sa valeur en niveau au 31 décembre 1993 revalorisée chaque année au 1^{er} juillet, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité sociale, du point UPS et du point AGIRC, la règle d'évolution prévue en a) s'appliquerait avec un seuil ramené de 1,9 % à 1 %.

Le Conseil d'administration arrêtera chaque année le pourcentage d'évolution de la pension bancaire globale tel que défini aux alinéas ci-dessus.

Article 11

Pour les retraités n'ayant pas atteint 60 ans au 31 décembre 1993 et ayant déjà fait valoir à cette date leurs droits à la retraite bancaire, la pension globale bancaire sera à compter de 1994, revalorisée dans les conditions prévues à l'article 10 a).

À compter du premier jour du mois suivant leur soixantième anniversaire les imputations prévues au 10 b) seront effectuées que les pensions en cause aient été liquidées ou non.

Les pensions Sécurité sociale, ARRCO et AGIRC à imputer seront celles acquises à leur soixantième anniversaire au titre de leur carrière bancaire. Toutefois, pour les salariés atteignant 60 ans en 1994, 1995, 1996 et 1997, on déduira de leur pension de Sécurité sociale respectivement 80 %, 60 %, 40 % et 20% de l'écart existant entre la pension Sécurité sociale afférente à la carrière bancaire et celle qui aurait été imputée selon les règles d'imputation (notamment règle des 37,5^{èmes} et du minimum moitié) en vigueur au 31 décembre 1993, cette dernière étant déterminée sur la base de leur pension globale à la date du calcul.

Pour les retraités de moins de 60 ans qui bénéficieraient avant 60 ans d'une pension de Sécurité sociale, les règles d'imputation prévues à l'article 10 s'appliqueront au fur et à mesure que les droits Sécurité sociale, ARRCO et/ou AGIRC seront ouverts.

Les mêmes dispositions s'appliqueront aux titulaires de pensions de réversion âgés de moins de 55 ans au 31 décembre 1993 au fur et à mesure que leurs droits à pension de réversion de Sécurité sociale, de l'ARRCO et de l'AGIRC seront ouverts.

Pour les agents bénéficiant au 31 décembre 1993 d'une pension bancaire au titre de l'article 19-1 ci-annexé de l'ancien règlement et pour la période restant à courir jusqu'au soixantième anniversaire, les frais généraux de leur établissement supportent la charge des arrérages servis à l'agent ainsi que celle des cotisations qu'auraient encaissées la CNVATS (caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) et les régimes UPS et AGIRC, si l'intéressé avait été maintenu en activité ; les établissements doivent en outre, s'il y a lieu, assurer la couverture du risque maladie telle que prévue par la Sécurité sociale.

Titre V

Droits à pension des agents en activité affiliés à la caisse de retraites au 31 décembre 1993

Article 12

Pour les agents en activité affiliés au 31 décembre 1993, il sera procédé à la comparaison entre :

a) - le montant d'une retraite bancaire globale, préliquidée au 31 décembre 1993 en fonction du nombre d'annuités bancaires validables à cette date et en prenant pour assiette le nombre de points bancaires au 31 décembre 1993 défini selon les modalités propres aux Banques populaires décrites aux trois derniers alinéas du présent article (toutes les majorations prévues par les articles de l'ancien règlement repris en annexe seront calculées à partir des droits acquis au 31 décembre 1993 à l'exception de la majoration pour enfant. Cette dernière sera déterminée en prenant en compte à la date du 31 décembre 1993 les enfants issus du bénéficiaire, adoptés ou recueillis avant leur septième anniversaire, sans condition de durée de séjour au foyer),

b) et la somme :

- de la pension Sécurité sociale estimée, en tout état de cause, en fonction d'une carrière complète, au sens de la Sécurité sociale, sur la base du salaire fiscal de l'année limité au plafond annuel de la Sécurité sociale du 31 décembre 1993 - soit 151 320 F par an - rétabli le cas échéant en année pleine, et au prorata par rapport

à 37,5 du nombre d'annuités bancaires validables au 31 décembre 1993 à l'exclusion des majorations spécifiques prévues par les articles repris en annexe. Toutefois, il sera pris en compte éventuellement la majoration pour enfant de 10 % compte tenu du nombre d'enfants retenus pour le calcul de la retraite globale du a) ci-dessus,

- des pensions UPS et UPC déterminées, pour la part reconstituée, aux taux de cotisations contractuelles de 4 % sur tranche A et 14 % sur tranche B au titre des droits acquis jusqu'au 3 décembre 1993 auprès de la CAR compte tenu éventuellement de la majoration pour enfants et par l'UNIRS et l'AGIRC au titre des périodes AFB validées par la CAR.

Le nombre d'enfants sera identique à celui retenu pour calculer la pension bancaire au paragraphe a),

- du «complément garanti BP» défini à l'article 5 de l'accord du 7 janvier 1994 et calculé comme indiqué au titre VII du présent règlement,

- éventuellement des rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement-type en vigueur jusqu'au 30 juin 1967.

La différence entre les deux termes de la comparaison si «a» est supérieur à «b», sera définie comme un complément préliquidé de pension.

Pour les salariés atteignant 60 ans en 1994, 1995, 1996 et 1997, l'incidence des nouvelles règles de calcul (prise en compte de l'intégralité de la pension de Sécurité sociale et non-reconduction de la règle du minimum moitié) ne sera respectivement prise en compte que pour 20 %, 40 %, 60 %, 80 % de son montant. Pour les salariés âgés de plus de 60 ans au 31 décembre 1993, les règles d'imputation de Sécurité sociale (notamment règle des 37,5^{èmes} et du minimum moitié) en vigueur à cette date continuent de s'appliquer.

Un complément préliquidé de pension minimal sera défini en fonction du nombre d'annuités bancaires vendables au 31 décembre 1993 de manière à ce que le complément bancaire ne soit pas inférieur :

- entre 15 annuités et moins de 20 annuités : à 3 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée

- entre 20 annuités et moins de 25 annuités : à 4 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée

- entre 25 annuités et moins de 30 annuités : à 5 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée

- entre 30 annuités et moins de 35 annuités : à 6 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée

- au-delà de 35 annuités : à 7 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée.

Pour tous les agents en activité affiliés au 31 décembre 1993, le complément préliquidé de retraite sera, jusqu'au jour de la liquidation des droits à retraite bancaire, au plus tôt lors du service de la pension vieillesse de la Sécurité sociale, indexé sur la valeur du point bancaire. À ce jour, et pour la partie relative à la carrière bancaire antérieure au 1^{er} janvier 1994, le total constaté des pensions Sécurité sociale, ARRCO et AGIRC, du «complément garanti BP» défini au titre VII et du complément préliquidé ci-dessus défini, sera considéré comme la pension bancaire globale qui servira de référence pour déterminer le complément de pension bancaire dû, lequel évoluera suivant les règles prévues à l'article 10.

La préliquidation et le service du complément pour toute la carrière bancaire seront à la charge de la CAR si l'affilié en relève au 31 décembre 1993 sous réserve que le total des annuités bancaires acquises au 31 décembre 1993 et des annuités restant à courir jusqu'au 60^{ème} anniversaire soit au moins égal à vingt.

Pour tenir compte dans le calcul de la retraite de l'assiette fiscale appliquée en 1993, la différence entre le salaire fiscal pour cette même année, limité à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale et le salaire conventionnel limité à 2550 points, est calculée et convertie en points.

Le nombre de points bancaires conventionnels au 31 décembre 1993 pris en compte pour le calcul de la pension globale bancaire est majoré du rapport de cette différence au nombre d'annuités bancaires.

Si le salarié a cotisé au régime de l'Allocation complémentaire logement (ACL), le nombre de points bancaires définis à l'alinéa précédent est majoré du nombre de points résultant du rapport du total points ACL au nombre d'annuités validées au titre de la carrière bancaire.

Titre VI

Droits à pension des anciens affiliés partis au 31 décembre 1993 mais non retraités à cette date

Article 13

Pour les affiliés partis au 31 décembre 1993 mais non retraités à cette date, les règles de l'article 12 s'appliqueront en prenant pour assiette de calcul de la retraite bancaire le nombre de points bancaires à la date de départ de l'intéressé, dans la limite de 2550 points bancaires, multipliés par la valeur annuelle du point bancaire 1993 et par 14,58 mois.

Au moment du calcul des droits à retraite de l'affilié, et au plus tôt lors du service de sa pension vieillesse de Sécurité sociale, une préliquidation sera effectuée rétroactivement au 31 décembre 1993, en imputant la totalité des pensions de Sécurité sociale, de l'ARRCO et de l'AGIRC y compris éventuellement les rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement-type en vigueur jusqu'au 30 juin 1967 appréciées valeur au 31 décembre 1993 et pour la part reconstituée, au titre des droits acquis jusqu'à cette date auprès des caisses de retraites bancaires. Le complément préliquidé de pension, s'il existe, sera actualisé en fonction de l'évolution du point bancaire pour la période allant du 1^{er} janvier 1994 à la date de liquidation des droits. À cette date une pension bancaire globale sera calculée ; elle évoluera en fonction des règles prévues à l'article 10.

Titre VII

Complément garanti BP

Article 14

Un complément garanti, dit «complément garanti Banques Populaires», relatif à la carrière effectuée dans le Groupe des Banques populaires, est calculé au 31 décembre 1993 pour les retraites servies par la CAR à cette date et à la date de liquidation pour les retraites prenant effet ultérieurement.

Le complément BP se compose d'un complément BP1 calculé à partir des droits validés par l'UPS et d'un complément BP2 calculé à partir des droits validés par l'UPC et imputés sur la pension globale.

Le complément BP1 est calculé comme étant les 2/4 des droits correspondant à la tranche A pour les cadres et non cadres et les 2/14^{èmes} des droits relatifs à la tranche B pour les non-cadres.

Le complément BP2 correspond à 2/14^{èmes} des droits relatifs à la tranche B des cadres.

Si le complément BP, calculé pour les retraités au 31 décembre 1993 et qui fait partie intégrante de la pension globale conduit à dépasser le montant de cette dernière, il est écréé à due concurrence.

Le complément BP est affecté des majorations et abattements appliqués par l'UPS et l'UPC, à l'exception des majorations pour enfant à charge. Il est revalorisé en fonction des évolutions des valeurs du point de l'UPS et de l'AGIRC.

Titre VIII

Calcul des pensions de réversion attribuées après le 31 décembre 1993

Article 15

Pour chaque bénéficiaire, il sera procédé, pour les services bancaires antérieurs au 1^{er} janvier 1994, au calcul d'une pension bancaire globale égale, au fur et à mesure que les droits seront ouverts, à la somme :

- des droits de réversion de la Sécurité sociale, de l'UPS, de l'UPC, du «complément garanti BP» défini au titre VII et de l'UNIRS/AGIRC au titre des périodes AFB validées par la CAR,

- et de 60 % du montant du droit à complément dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le titulaire du droit direct à la date de son décès. Lorsqu'il existera un délai entre la date de décès du titulaire du droit direct et la date d'entrée en jouissance de la pension de réversion, le droit à complément sera indexé durant cette période sur le point bancaire.

Cette pension bancaire globale évoluera selon les règles prévues à l'article 10.

Dans le cas où le complément du décédé n'aurait pas été définitivement déterminé du fait que ses pensions Sécurité sociale, ARRCO et AGIRC n'auraient pas encore été liquidées, le complément de réversion serait déterminé compte tenu des imputations qui auraient été faites au titre des régimes concernés.

Lorsqu'au décès il existe des conjoints séparés ou divorcés non remariés, la réversion du droit à complément (60 %) est effectuée au prorata du nombre d'annuités bancaires acquises au cours de l'union avec le ou les conjoints séparés ou divorcés.

Lorsqu'au décès un affilié laisse :

- un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés ayant droit à réversion
- et un conjoint survivant

les droits reconnus à ce dernier sont réduits de ceux attribués au(x) conjoint(s) divorcé(s).

Le droit à complément de réversion pourra être servi dès que des droits à réversion seront servis au titre d'un des deux régimes UPS ou AGIRC.

Titre IX

Service des prestations / Gestion administrative

Article 16

Les prestations prévues par le présent règlement sont servies trimestriellement et d'avance.

Le service de la pension intervient au plus tôt au premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande est formulée par le bénéficiaire.

Article 17

L'évolution du dispositif de retraite du Groupe des Banques populaires tel que le définit l'accord collectif du 7 janvier 1994, des prestations qui le composent et de leur financement sera réexaminé dans les trois ans de la signature de l'accord.

Sans attendre ce délai, le Conseil d'administration pourra à tout moment proposer aux partenaires sociaux des mesures visant à corriger les distorsions ou anomalies résultant de l'application des articles des titres II à VIII du présent règlement.

Les règles d'évolution des compléments de pension prévues à l'article 10 sont définies pour dix ans à compter du 1^{er} janvier 1994. Au début de la dixième année, l'AFB dressera un constat de la situation d'ensemble du secteur bancaire, de la situation des caisses de retraites des banques et de l'évolution du coût des régimes en vigueur au sein de la profession. Sur la base de ce constat, des négociations pourront être ouvertes pour définir de nouvelles règles d'évolution des compléments, valables au-delà de la dixième année. En l'absence d'accords nouveaux, les règles d'évolution prévues par le présent règlement continueront de s'appliquer.

Article 18

Le présent règlement est arrêté en considération des prestations prévues par la Sécurité sociale, l'ARRCO, l'AGIRC et l'ASF (Association pour la gestion de la Structure Financière) à la date du 13 septembre 1993. Toute modification des règles ou paramètres de ces régimes qui pourrait avoir pour effet d'augmenter les compléments de pension définis aux articles 10, 11, 12, 13 et 14 sera neutralisée pour le calcul desdits compléments sans préjudice de l'application de l'article 9 de l'accord du 13 septembre 1993.

Article 19

Les frais de gestion administrative, qui font l'objet chaque année d'une prévision budgétaire, sont arrêtés par le Conseil d'administration.

Articles du règlement en vigueur au 31 décembre 1993

Fin de la carrière bancaire à 60 ans et pension de retraite

Article 12

Montant

Le présent régime a pour effet de compléter l'avantage vieillesse ou la pension d'invalidité de la Sécurité sociale, à concurrence d'un montant garanti dit pension globale, égal au produit du nombre des années validables (article 13) par la valeur de l'annuité (article 14) et en outre, s'il y a lieu, plafonné, majoré ou réduit dans les conditions prévues aux articles 16, 17 et 19.

Sur le montant de la pension globale est imputée une somme au titre des prestations de Sécurité sociale, ainsi que certaines rentes le cas échéant, la pension nette incombant à la Caisse Autonome des Retraites ne pouvant toutefois être inférieure à un minimum, le tout déterminé conformément aux dispositions de l'article 18.

Article 13

Années validables

I

a) Le nombre des années validables correspond à celui des années de services accomplies, dans des établissements de Banque Populaire relevant ou ayant relevé de la Chambre Syndicale des Banques Populaires, comme agent de banque, avant le 65^e anniversaire. Il s'y ajoute, le cas échéant, les périodes reconnues validables dans les conditions prévues au § II ci-après.

b) Sont également validables, par référence au protocole d'accord du 26 juin 1963 modifié, les années de services accomplies comme agent de banque, avant le 65^e anniversaire, dans des établissements de banque au sens de la loi du 13 juin 1941, à la condition qu'elles forment, avec les années validables au titre des Banques Populaires, un total d'au moins vingt années si, lorsque la carrière en Banque Populaire prend fin, les droits à pension du pré-

sont régime sont ouverts, ou de trente années s'ils ne le sont pas encore.

Il s'y ajoute, le cas échéant, les périodes reconnues validables dans les conditions ci-après.

c) Si l'addition des services et des périodes validables fait apparaître une fraction résiduelle d'année, cette fraction est exprimée en trimestres : le reliquat est compté pour un trimestre supplémentaire s'il est supérieur à 45 jours, négligé dans le cas contraire.

II

Sont comptés comme temps de services :

a) les congés de maladie, de maternité, d'allaitement ou d'adoption, à plein ou à demi-traitement, tels qu'ils sont fixés par les articles 65 et 69 de la convention collective ;

b) le congé de six mois sans solde prévu par l'article 69 de la convention collective pour permettre à la mère de famille de donner les premiers soins à son enfant, sous réserve qu'à l'expiration de son absence pour maternité l'intéressée ait repris une activité dans la profession bancaire ;

c) les périodes d'interruption de travail sans solde des agents titulaires, ainsi que, pour les agents non titulaires, les périodes d'interruption de travail d'une durée d'au moins deux mois consécutifs, si elles donnent lieu au versement d'indemnités journalières de maladie, ou d'accident du travail.

lorsque la pension est liquidée avant 60 ans dans le cadre de ce dernier article, la liquidation des droits acquis postérieurement au départ en retraite a lieu à l'âge de 60 ans ;

d) sous réserve qu'il s'intercale dans la carrière bancaire, le temps du service national actif dans la limite de la durée obligatoire du service militaire armé fixée pour chaque classe ;

e) le temps de mobilisation sous réserve :

- que l'agent ait été en fonction - ou en situation d'absence donnant lieu à validation pour la retraite bancaire
- dans un établissement bancaire au moment de sa mobilisation,
- ou qu'il soit entré dans la profession bancaire au cours des douze mois qui ont suivi sa démobilisation, sans avoir exercé auparavant une activité professionnelle, salariée ou non,

et que le temps considéré soit validable par la Sécurité sociale, mais non par un régime spécial de retraite.

Est assimilé au temps de mobilisation :

- le temps de captivité,
- le temps passé entre le 2 septembre 1939 inclus et le 1^{er} juin 1946 inclus en qualité d'engagé volontaire dans les forces françaises libres (et forces assimilées) ou les armées alliées,
- le congé de rapatriement,
- le temps passé en qualité de combattant volontaire de la résistance,
- le temps passé en qualité de déporté ou d'interné résistant,
- le temps passé en qualité de patriote résistant à l'occupation des départements du Rhin et de la Moselle incarcéré en camp spécial, ou de patriote réfractaire à l'annexion de fait ;

ce temps est décompté, lorsque l'agent est mort pour la France au cours de la guerre 1939-1945, jusqu'à la date légale de cessation des hostilités, soit le 1^{er} juin 1946 ;

- le temps passé dans une unité combattante en qualité d'appelé ou de rappelé :

- en Afrique du Nord entre le 1^{er} janvier 1952 et le 2 juillet 1962,
- en Indochine avant le 11 août 1954.

Est validable dans les mêmes conditions que le temps de mobilisation, mais non assimilé à ce temps pour l'application du § IV :

- le temps d'affectation spéciale,
- le temps passé en qualité de déporté ou d'interné politique,
- le temps de réquisition par les pouvoirs publics ou par l'occupant,
- le temps passé en qualité de réfractaire au S.T.O.

III

Sont validés pour la retraite :

- les congés sans solde accordés aux agents titulaires d'un mandat syndical ou d'un mandat législatif ou assimilé (article 72 de la convention collective) ayant opté pour leur maintien dans le régime bancaire ;
- les périodes de chômage indemnisées au titre de la banque par les A.S.S.E.D.I.C.

IV

Les anciens combattants titulaires de la carte qui ne peuvent bénéficier des dispositions du § II e) ci-dessus ont droit à une bonification égale au temps réel de mobilisation - ou du temps assimilé - avec un maximum de deux années.

Cette bonification est accordée sous réserve :

- que ces agents soient entrés, ou revenus, dans la profession bancaire au cours des douze mois qui ont suivi leur démobilisation ou leur libération ;*
- que le temps considéré soit valable par la Sécurité sociale mais non par un régime spécial de retraite.*

Article 14

Valeur de l'annuité, traitement annuel de base

La valeur de l'annuité est égale au soixantième du traitement annuel de base.

Depuis le 1^{er} janvier 1977 et pour les pensions prenant effet à cette date ou ultérieurement, le traitement annuel de base est égal à la moyenne des traitements, revalorisés suivant l'article 15, d'après lesquels il a été cotisé au cours de la dernière année ayant précédé la liquidation de la retraite ou l'âge de 65 ans en cas de maintien en fonctions au-delà de cet âge.

Si, exceptionnellement, la moyenne des traitements revalorisés d'après lesquels il a été cotisé au cours des trois dernières années ayant précédé la liquidation de la retraite s'avère plus avantageuse pour l'agent, c'est ce dernier mode de calcul qui est retenu.

Pour les agents âgés de plus de 50 ans qui, par suite de l'affaiblissement de leurs facultés physiques ou intellectuelles, se trouvent, soit affectés à un poste inférieur à celui qu'ils occupaient auparavant, soit contraints de travailler à temps partiel, les cotisations peuvent être calculées, après accord du Conseil d'administration, sur les mêmes bases que précédemment, de façon à éviter l'amputation ultérieure de la pension.

Article 16

Plafond de la pension

La pension déterminée comme ci-dessus ne peut excéder soixante-dix pour cent du traitement de base, réserve faite des majorations prévues à l'article 17.

Article 17

Majorations pour enfants

La pension globale, telle qu'elle résulte de l'application des articles précédents, est majorée :

- de 10 % pour trois enfants ;*
- de 5 % par enfant au-delà du troisième pour les bénéficiaires ayant élevé jusqu'à l'âge de seize ans des enfants qui ont été pendant au moins neuf ans à leur charge ou à celle de leur conjoint ;*
- de 10 % pour les bénéficiaires ayant élevé jusqu'à l'âge de seize ans deux enfants - dont un handicapé élevé en tant que tel et titulaire de la carte d'invalidité prévue par l'article 173 du Code de la famille et de l'aide sociale - qui ont été pendant au moins neuf ans à leur charge ou à celle de leur conjoint ;*
- de 10 % pour les bénéficiaires ayant élevé trois enfants, dont un décédé avant l'âge de seize ans, qui ont été pendant au moins neuf ans à leur charge ou à celle de leur conjoint.*

Ces majorations ne peuvent, en aucun cas, conduire à fixer la pension globale à un montant supérieur au traitement annuel de base déterminé à l'article 14.

Article 18

Imputations

Sur la pension globale sont imputées :

a) une fraction de la pension de vieillesse, de la rente assurances sociales et, éventuellement, de la retraite des vieux travailleurs et de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale (exception faite de la pension d'invalidité des accidents du travail). Par contre, la rente R.O.P., la majoration pour conjoint ou enfants dont ces diverses prestations peuvent être assorties ne sont pas imputables.

La pension de vieillesse de la Sécurité sociale prise ici en considération est celle à laquelle le bénéficiaire peut ou aurait pu prétendre :

- avec même date d'effet que celle de la pension globale, mais au plus tôt à l'âge de 60 ans et au plus tard à celui de 65 ans ;*
- au plus élevé des taux de pension, soit le taux normal pour l'âge alors atteint, soit celui correspondant à la durée d'assurance ;*

-
- sur la base de tous les droits acquis et, le cas échéant, de ceux qui auraient pu être acquis (article 28).
- La fraction à imputer est égale depuis le 1^{er} janvier 1975 au rapport entre :
- le nombre d'années validées pour la retraite, limité en l'occurrence à 33 ;
 - et le nombre maximal des années susceptibles d'être validées par la Sécurité sociale, soit présentement 37,5.

b) la rente servie par les organismes sur lesquels le précédent Régime de Prévoyance du Crédit Populaire ou les régimes de prévoyance particuliers de certaines banques, maintenant adhérentes, se sont déchargés du paiement (C.N.R.V., Mutuelles, Compagnies d'Assurances).

Sous réserve des dispositions de l'article 31, le montant de la pension nette à la charge de la Caisse Autonome des Retraites et des organismes visés à l'alinéa b) ci-dessus ne peut être inférieur à la moitié de celui de la pension globale.

Titre IV

Fin de la carrière bancaire avant ou après l'âge de 60 ans

Article 19

Mise à la retraite avant 60 ans avec pension immédiate

I

Lorsqu'un agent comptant au moins trente années de services bancaires validables est mis à la retraite avant l'âge de 60 ans⁽¹⁾

(1) Articles 51 b de la Convention collective et 19 § I du règlement de caisses de retraites de banque joint à l'annexe IV de ladite Convention. , la pension est égale à celle que l'agent se serait acquise s'il avait travaillé jusqu'à l'âge de 60 ans. Elle est calculée suivant les dispositions des articles 12 à 18.

Pendant la période restant à courir, les frais généraux de la banque supportent la charge des arrérages servis à l'agent ainsi que celle des cotisations qu'aurait encaissées la caisse de retraites si l'agent avait été maintenu en activité ; les établissements doivent en outre, s'il y a lieu, assurer la couverture du risque maladie telle que prévue par la Sécurité sociale.

Prise de retraite avant 60 ans avec pension immédiate

II

a) Tout agent en fonction dans un établissement de Banque Populaire et comptant au moins vingt années de services bancaires validables peut faire valoir ses droits par anticipation entre 55 et 60 ans d'âge. Sauf dans les cas visés ci-après, la pension, calculée suivant les dispositions des articles 12 à 18, est alors liquidée avec un abattement définitif de :

- 25 % si l'entrée en jouissance est entre 55 et 56 ans ;
- 20 % si l'entrée en jouissance est entre 56 et 57 ans ;
- 15 % si l'entrée en jouissance est entre 57 et 58 ans ;
- 10 % si l'entrée en jouissance est entre 58 et 59 ans ;
- 5 % si l'entrée en jouissance est entre 59 et 60 ans.

Cet abattement est réduit, pour l'agent féminin comptant au moins trente ans de services bancaires validables :

- à 9 % si l'entrée en jouissance est entre 55 et 56 ans ;
- à 6 % si l'entrée en jouissance est entre 56 et 57 ans ;
- à 3 % si l'entrée en jouissance est entre 57 et 58 ans ;

et supprimé si l'entrée en jouissance est à 58 ans et plus.

b) 1. L'agent comptant au moins 42 années de services bancaires validables peut faire valoir ses droits à la retraite et entrer en jouissance, quel que soit son âge, d'une pension calculée suivant les dispositions des articles 12 à 18.

2. Peut faire valoir ses droits à cette pension l'agent en fonction qui a atteint l'âge de 58 ans et satisfait en outre aux conditions suivantes :

- avoir accompli au moins 40 années de services bancaires validables;
- ou avoir accompli au moins 30 années de services bancaires validables et être en outre titulaire du titre officiel témoignant d'un des statuts ci-après :
 - déporté ou interné politique,

-
- déporté ou interné de la résistance,
 - combattant volontaire de la résistance,
 - réfractaire,
 - personne contrainte au travail en pays ennemi, en territoire étranger occupé par l'ennemi ou en territoire français annexé par l'ennemi ;
- ou avoir accompli au moins 20 années de services bancaires validables et être en outre titulaire de la carte d'ancien combattant.

Prise de retraite avant 60 ans avec pension à 60 ans

III

Tout agent réunissant au moins 30 années de services validables peut faire valoir ses droits à la retraite, mais la pension qui lui est due selon les règles de calcul fixées aux articles 12 à 18 ne lui est servie qu'à partir de son sixième anniversaire, ou dès l'âge de 58 ans s'il est titulaire de la carte d'ancien combattant ou du titre officiel témoignant de son statut de déporté ou d'interné politique, de déporté ou interné de la résistance, de combattant volontaire de la résistance, de réfractaire, de personne contrainte au travail en pays ennemi, en territoire étranger occupé par l'ennemi ou en territoire annexé par l'ennemi. Si l'agent décède pendant la période du différé, son cas est assimilé à celui de l'agent qui décède en service, et les droits du conjoint ou des enfants orphelins âgés de moins de 21 ans sont ceux prévus au titre V.

Départ après 60 ans

IV

Les établissements peuvent, dans les cas prévus à l'article 51, § c) de la convention collective, maintenir un agent en activité après l'âge de 60 ans. Les dérogations de cette nature ne peuvent avoir pour effet de différer la liquidation de la pension au-delà de l'âge de 65 ans.

Article 20

Départ avant 60 ans ; cas non prévus à l'article 19

I

Tout agent ayant quitté la Banque Populaire avant l'âge de 60 ans sans remplir aucune des conditions prévues à l'article 19 peut prétendre, dès la cessation définitive de toute activité professionnelle salariée ou non, et au plus tôt à compter du premier jour du mois qui suit son sixième anniversaire, à une pension de retraite calculée suivant les dispositions des articles 12 et 13 d'une part, et 15 à 18 d'autre part.

La cessation définitive de toute activité professionnelle salariée ou non qui conditionne, conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, la liquidation de la pension des anciens agents de la profession bancaire n'est pas exigée à compter du premier jour du mois qui suit leur 65^e anniversaire.

La valeur de l'annuité est égale au sixième du traitement annuel de base.

Le traitement annuel de base est égal, depuis le 1^{er} janvier 1977 et pour les pensions prenant effet à cette date ou ultérieurement, à la moyenne des traitements de la dernière année de services, revalorisés conformément à l'article 15.

L'entrée en jouissance de la pension est fixée au plus tôt au premier jour du trimestre civil au cours duquel la demande est formulée par le bénéficiaire.

À dater de l'entrée en jouissance, la pension est réversible dans les conditions prévues au titre V. Si l'agent décède pendant la période du différé, son cas est assimilé à celui de l'agent qui décède en service.

II

Les dispositions ci-dessus sont applicables aux pensions liquidées à compter du 1^{er} janvier 1979 ; elles n'ont pas d'effet rétroactif.

III

Les dispositions du règlement de retraites sont applicables aux pensions faisant l'objet du présent article, sauf stipulations contraires pouvant résulter des § I et II ci-dessus.

Titre V

Droits des conjoints survivants ; droits des conjoints séparés de corps ou divorcés :

droits des orphelins

Les dispositions du présent titre s'appliquent lorsque le décès de l'agent (art. 21 à 25) ou du dernier parent (père ou mère) d'un orphelin (article 26) est intervenu à compter du 1^{er} juillet 1981 ; pour les décès antérieurs à cette date, les dispositions antérieures restent applicables⁽¹⁾

(1) Sauf en matière de condition d'âge pour l'ouverture des droits du veuf (art. 22 § 2) : l'âge normal est de 60 ans dans ce cas, même quand le décès a eu lieu avant le 1^{er} juillet 1981.

Article 21 **Dispositions générales**

Telle qu'elle est définie aux articles 12, 17, 19 et 20, et sous réserve des dispositions des articles 24 et 25, la pension est réversible à raison de soixante pour cent de son montant sur la tête du conjoint survivant dans les conditions définies à l'article 22.

Toutefois, les majorations pour enfants ne bénéficient au conjoint que si les enfants sont issus de l'agent.

Sur la pension ainsi déterminée est imputée, dans les conditions prévues à l'article 18, une fraction de la pension de réversion de la Sécurité sociale acquise du chef du conjoint décédé.

Sous réserve des dispositions de l'article 31, la partie de la pension nette à la charge de la caisse ne peut être inférieure à la moitié du montant de la pension de réversion revenant au bénéficiaire.

Les orphelins de père et de mère bénéficient d'une allocation ou d'une pension de réversion dans les conditions fixées à l'article 26.

Les conditions d'entrée en jouissance de la pension ou de l'allocation sont fixées par les articles 20, 22 et 26.

Article 22 **Droits des conjoints survivants**

Le droit à pension de réversion est ouvert :

- lorsque le mariage a été contracté avant le soixantième anniversaire de l'agent,*
- ou lorsqu'il existe au jour du décès de l'agent un enfant âgé de moins de 21 ans ou à naître des conjoints.*

Lorsqu'aucune des conditions ci-dessus n'est remplie, le droit n'est ouvert que si le mariage a été contracté au moins deux ans avant le décès de l'agent.

La pension de réversion prend effet :

1

pour la veuve : à l'âge de 50 ans au plus tôt.

Toutefois, la pension est servie immédiatement :

- s'il existe au jour du décès un enfant de moins de 21 ans ou à naître des conjoints,*
- si, le mariage ayant été contracté avant le soixantième anniversaire de l'agent,*
 - l'agent est décédé en retraite ;*
 - l'agent est décédé en service et aurait pu faire valoir ses droits à une pension de retraite au titre des dispositions des articles 11 à 19 ;*
 - l'agent est décédé en service, sa veuve ayant droit à une pension de veuve invalide de la Sécurité sociale ou si, bien que ne relevant pas de ce régime, elle remplit les conditions médicales et de ressources prévues par la Sécurité sociale.*

2

Pour le veuf : à l'âge de 60 ans au plus tôt.

Toutefois, sous réserve que le mariage ait été contracté avant le soixantième anniversaire de l'agent féminin ou qu'il existe un enfant de moins de 21 ans des conjoints, la pension est servie immédiatement si le veuf a droit à une pension de veuf invalide de la Sécurité sociale ou si, bien que ne relevant pas de ce régime, il remplit les conditions médicales et de ressources prévues par la Sécurité sociale.

Article 23 **Droits des enfants lorsque le conjoint survivant n'a pas de droits immédiats**

a) Si le parent (père ou mère) survivant est déchu de l'autorité parentale, ses enfants âgés de moins de 21 ans sont considérés comme orphelins de père et de mère; leurs droits sont alors ceux prévus à l'article 26 et dans ce cas le conjoint survivant bénéficie de la pension de réversion au plus tôt à compter du jour où le dernier enfant atteint son vingt et unième anniversaire.

b) Lorsque le veuf ne peut immédiatement prétendre, en raison de son âge, à la pension prévue aux articles 21 et 22, le ou les enfants de moins de 21 ans de l'agent décédé ont droit à ladite pension, dans les conditions prévues à l'article 26 b), dès le décès de leur mère et jusqu'à leur vingt et unième anniversaire, sauf si entre-temps le veuf devient bénéficiaire de ladite pension.

Article 24

Droits des conjoints séparés de corps judiciairement ou divorcés non remariés

Sauf renonciation volontaire notifiée par écrit postérieurement au décès de l'agent, le conjoint séparé de corps judiciairement ou le conjoint divorcé qui ne s'est pas remarié au jour du décès de l'agent peut prétendre à une pension de réversion dans les conditions définies aux articles 21 à 23.

Le droit à pension de réversion ainsi ouvert est toutefois établi à partir des services bancaires effectués au cours de l'union du conjoint séparé ou divorcé avec l'agent ; l'union est réputée avoir pris fin à la date de la première décision judiciaire prononçant la résidence séparée des époux.

Article 25

Droits du conjoint survivant en présence de conjoints divorcés non remariés

Lorsqu'un agent laisse au jour de son décès :

- un ou plusieurs conjoints divorcés qui ne se sont pas remariés,
- et un conjoint survivant,

les droits reconnus à ce dernier sont réduits de ceux attribués aux conjoints divorcés par application des dispositions de l'article 24.

Le partage ainsi opéré est définitif.

En cas de remariage postérieur au décès de l'agent, le service de la pension est maintenu.

Au décès d'un ayant droit, sa part de pension ne donne pas lieu à report.

La qualité de bénéficiaire, immédiat ou à venir, est appréciée au jour du décès.

Article 26

Orphelins de père et de mère

Les enfants orphelins de père et de mère âgés de moins de 21 ans bénéficient à compter du décès de leur dernier parent du plus favorable des deux avantages suivants :

a) allocation égale pour chaque bénéficiaire à 1/120^e du traitement de base (art. 14 et 15) de l'agent décédé par année validable au jour de son décès ; le nombre des années est toutefois élevé à quinze lorsqu'il est inférieur à ce nombre.

Le montant total des allocations d'orphelins de père et de mère attribuées du chef du même parent ne peut excéder le montant du traitement de base de celui-ci tel qu'il est déterminé en application des articles 14 et 15. Le cas échéant, les allocations sont uniformément réduites aussi longtemps que nécessaire de manière que leur montant total soit égal à celui dudit traitement de base.

Sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus, l'allocation est strictement personnelle à chaque ayant droit et ne donne donc pas lieu à report à sa cessation de payement.

b) pension de réversion de l'article 21. En cas de pluralité d'ayants droit, la pension est partagée également et la part de l'orphelin dont les droits s'éteignent accroît celle des autres.

Les avantages attribués du chef du père et de la mère sont cumulables.

Article 27

Enfants à charge

Les enfants adoptés et les enfants naturels reconnus ont les mêmes droits que les enfants légitimes.

Sont assimilés aux enfants âgés de moins de 21 ans les enfants de l'agent, à la charge de celui-ci, atteints avant leur vingt et unième anniversaire d'une infirmité permanente les mettant dans l'impossibilité de gagner leur vie.

Les enfants de l'agent devenus infirmes après leur vingt et unième anniversaire sont également assimilés aux enfants âgés de moins de 21 ans s'ils ont toujours été à la charge effective de leur parent (père ou mère) au sens fiscal du terme.

Les effets de l'assimilation prévue aux deux alinéas précédents sont suspendus si l'enfant cesse d'être dans l'impossibilité de gagner sa vie.

Titre VI

Dispositions particulières

Article 28 **Déductions diverses**

Pour les agents qui, bien qu'ayant rempli les conditions statutaires, ont refusé d'adhérer ou n'ont adhéré que tardivement aux anciens régimes de retraites et de prévoyance du Crédit Populaire à une époque où cette adhésion était possible. Il est déduit du montant de leur pension les rentes qu'aurait pu constituer, à capital aliéné, leur versement pendant la période de leur non-affiliation, d'après les statuts de ces anciennes caisses.

De même, en ce qui concerne les agents qui n'ont pas fait diligence pour user de tous droits ou facultés octroyés par la Sécurité sociale. Il est déduit du montant de leur pension, dans les conditions prévues à l'article 18 a) :

- le montant de l'allocation aux vieux travailleurs ;*
- la part de retraite Sécurité sociale à laquelle ils auraient eu droit par versement rétroactif des cotisations ;*
- et le bénéfice de toutes autres dispositions analogues qui pourraient intervenir ultérieurement.*

Article 29 **Cessation d'activité avant le 1^{er} janvier 1947**

Les pensions servies aux agents ayant cessé leur activité dans la profession bancaire avant le 1^{er} janvier 1947 sont déterminées en tenant compte du présent règlement.

Il est attribué forfaitairement (valeur au 1^{er} février 1984) :

a) aux agents déjà retraités au 1^{er} janvier 1947 :

- non gradés : le coefficient 561 se décomposant de la façon suivante :*
 - coefficient de base : 335 (coefficient intermédiaire entre 320 et 345)*
 - ancienneté maximum : 121*
 - points supplémentaires : 105 (dont 24 points personnels garantis) ;*
- gradés : le coefficient moyen du grade de l'intéressé augmenté du maximum des points d'ancienneté et de 22 points personnels garantis avec application, s'il y a lieu, des minima prévus à l'article 52 de la convention collective ;*
- cadres : le coefficient moyen du grade de l'intéressé augmenté du maximum des points d'ancienneté et de 20 points personnels garantis ;*

b) aux agents retraités après le 1^{er} janvier 1947 :

- non gradés : le coefficient 335 augmenté de l'ancienneté réelle et de 24 points personnels garantis avec application, s'il y a lieu, des minima prévus à l'article 52 de la convention collective ;*
- gradés : le coefficient moyen du grade de l'intéressé augmenté de l'ancienneté réelle et de 22 points personnels garantis avec application, s'il y a lieu, des minima prévus à l'article 52 de la convention collective ;*
- cadres : le coefficient moyen du grade de l'intéressé augmenté de l'ancienneté réelle et de 20 points personnels garantis.*

L'emploi ou le grade à considérer dans chaque cas, en vue de ce classement, est le dernier emploi ou le dernier grade d'activité.

Article 30 **Fautes graves**

Les dispositions du présent article s'appliquent aux agents qui auront été révoqués pour cause de vol, escroquerie, abus de confiance, malversation, dissimulation grave d'engagement, commis dans l'exercice de leurs fonctions, ou pour avoir été frappés à l'occasion de leurs fonctions d'une condamnation judiciaire définitive de droit commun comportant une peine afflictive et infamante.

La révocation prononcée pour ces motifs, antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective du 20 août 1947 ou conformément aux articles 29 et suivants de ladite convention, n'ouvre droit qu'à la pension prévue à l'article 20 ci-dessus.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux agents qui auront démissionné alors qu'ils étaient dans le cas de subir une révocation certaine pour l'un des griefs visés au premier alinéa.

Article 34 **Protocole d'accord du 26 juin 1963 modifié**

Conformément aux dispositions du protocole d'accord du 26 juin 1963, modifié le 11 juillet 1978, lorsque la car-

rière d'un agent accomplie successivement dans des établissements affiliés, les uns à la Chambre Syndicale des Banques Populaires, les autres à l'Association Française des Banques, prend fin dans l'un de ces établissements à 60 ans au moins après vingt ans de carrière bancaire ou avant 60 ans mais après 30 ans au moins de carrière bancaire, la caisse de retraites du dernier employeur bancaire règle la pension calculée sur l'ensemble de la carrière bancaire et conformément à son règlement, se substituant ainsi aux autres caisses en cause.

La caisse débitrice verse à la caisse liquidatrice, lors de chaque échéance trimestrielle, la part de pension correspondant aux annuités lui incombant, calculée d'après le règlement-type par référence à la situation de l'agent à son départ de l'établissement relevant de la caisse débitrice.

L'imputation des avantages vieillesse de Sécurité sociale est répartie entre les caisses au prorata des annuités validées par chacune d'elles.

Arrêté

Le ministre d'état, ministre des affaires sociales, de la santé et de la ville

Vu le code de la sécurité sociale et notamment le titre III du Livre VII ;

Vu l'arrêté du 12 mars 1947 fixent les pièces à fournir par les institutions de prévoyance ou de sécurité sociale, établies dans le cadre d'une ou plusieurs entreprises en vue d'obtenir leur agrément ;

Vu l'arrêté du 8 octobre 1976, modifié, autorisant la Caisse Autonome des Retraites du Groupe des Banques populaires à fonctionner et approuvant son règlement ;

Vu l'accord d'étape du 13 septembre 1993, modifié, réformant les régimes des retraites de la profession bancaire ;

Vu l'Accord du 7 janvier 1994 relatif à l'application du régime de retraite conventionnel de la profession bancaire dans le Groupe des banques populaires ;

Vu l'Accord du 11 juillet 1994 relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse autonome de retraites du Groupe des banques populaires ;

Arrêté

Article 1

Sont approuvées, telles qu'elles sont annexées au présent arrêté, les modifications du règlement de la Caisse Autonome des Retraites du Groupe des Banques populaires, 17, rue de la Banque, 75002 Paris, autorisée à fonctionner dans les conditions prévues au titre III du Livre VII du Code de la Sécurité Sociale.

Article 2

Le Directeur de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Crédits d'heures individuels des administrateurs de la délégation salariale aux Conseils d'Administration de la CAR et de l'IPBP Accord du 26 avril 2006

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2006]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Banque Fédérale des Banques Populaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT FO ;

CFDT ;

CGT ;

SNB CFECGC.

Préambule

Les partenaires sociaux du Groupe Banque Populaire ont souhaité confirmer les moyens mis à la disposition des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la Caisse autonome de retraite et de l'institution de prévoyance du Groupe Banque Populaire qui leur permettent d'assurer l'exercice de leur(s) mandat(s).

À cette fin, les signataires du présent accord sont convenus de retenir les modalités et les moyens décrits ci-après.

Article 1

Dispositions générales

Ces crédits d'heures sont accordés aux salariés désignés comme administrateurs conformément aux dispositions des statuts et règlements des deux institutions visées par le présent accord.

Les crédits individuels des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la Caisse autonome de retraite et de l'institution de prévoyance du Groupe Banque Populaire ne sont pas cumulables entre eux ni reportables d'un exercice sur l'autre.

Article 2

Crédit d'heures pour l'exercice du mandat d'administrateur

Les salariés désignés comme administrateurs représentant le personnel auprès du Conseil d'administration de la Caisse autonome de Retraite ou du Conseil d'administration de l'Institution de Prévoyance Banque Populaire, disposent d'un crédit individuel de 40 heures par an pour exercer leur mandat.

Lorsque ces salariés sont désignés comme administrateurs à la fois auprès du Conseil d'administration de l'Institution de Prévoyance Banque Populaire et auprès du Conseil d'administration de la Caisse Autonome de retraite ils disposent d'un crédit d'heures individuel global de 50 heures par an pour exercer leur mandat.

Les administrateurs qui sont à la fois membres du bureau de la Caisse Autonome de retraite et de celui de l'Institution de Prévoyance Banque Populaire disposent d'un crédit d'heures individuel global de 300 heures par an.

Article 3

Crédit d'heures individuel des représentants syndicaux auprès des conseils d'administration

Le représentant syndical désigné auprès de l'un ou l'autre de ces Conseils bénéficie d'un crédit de 20 heures par an.

Article 4

Durée, dénonciation, révision et publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les présentes dispositions se substituent intégralement à celles ayant le même objet, prévues dans l'accord du 14.10.2002, annexes, usages et relevés de conclusion traitant des mêmes sujets.

Tout signataire peut demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132.7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires conformément à l'article L 132.8 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès de la Direction départementale du travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le présent accord est notifié par la Banque Fédérale à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

À l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle conformément à l'article L. 132.10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2006.

Accord du 16 décembre 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BCPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

Préambule

Par accord du 26 avril 2006, les partenaires sociaux du Groupe Banque Populaire ont défini les moyens en termes de crédits d'heures mis à la disposition des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la Caisse autonome de retraite (CARBP) et de l'Institution de prévoyance (IPBP) du Groupe Banque Populaire qui leur permettent d'assurer l'exercice de leur(s) mandat(s).

Depuis la signature de cet accord, plusieurs changements majeurs sont intervenus impactant la mission de ces administrateurs.

D'une part, en application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites dite «loi Fillon», la Caisse autonome de retraite initialement constituée sous la forme d'une IRS (institution de retraite supplémentaire) porteuse d'engagements assurantiels a dû évoluer en optant pour sa transformation statutaire en IGRS (Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire) par accord du 15 mai 2008, cantonnant ainsi son objet social à la seule gestion administrative du régime de retraite.

Cette évolution imposée par la loi nécessite alors de simplifier sa gouvernance et de revoir en parallèle les moyens mis à la disposition des administrateurs de la délégation salariale et représentants syndicaux aux conseils d'administration de la CARBP.

D'autre part, la réglementation des organismes porteurs d'engagements assurantiels a profondément évolué ces dernières années avec l'introduction de nouvelles contraintes en termes de solvabilité, d'évaluation des risques, d'exigence de gouvernance et de compétences techniques élevées pour les administrateurs, nécessitant un redimensionnement du rôle de ces derniers au sein du conseil d'administration, des comités et commissions de l'IPBP.

Enfin, les contraintes réglementaires de solvabilité pesant sur les régimes de retraite supplémentaire ont conduit l'IPBP en 2019 à procéder à une opération de filialisation de son activité de retraite au sein d'un Fonds de Retraite Professionnelle Supplémentaire (FRPS) accompagnée d'un transfert de portefeuille, opération agréée par décision de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution. Cette opération a ainsi conduit à confier la gestion du RSRC (Régime Supplémentaire de Retraite Collective) à une nouvelle entité créée à cet effet, le FRPS RSBP (Retraite Supplémentaire Banque Populaire) dirigé par un conseil d'administration assisté de comités et commissions auxquels participent également des administrateurs de la délégation salariale. Ces fonctions nécessitent de mettre à disposition de ces administrateurs des moyens spécifiques en termes de crédits d'heures.

Afin de tenir compte de ces différentes évolutions, les partenaires sociaux de la Branche Banque Populaire ont ouvert une négociation d'un accord se substituant à l'accord ex-groupe Banque Populaire du 26 avril 2006.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2 Dispositions générales

Les crédits d'heures visés au présent accord sont accordés aux salariés désignés comme :

- Administrateurs de la délégation salariale des institutions CAR BP, IPBP et RSBP conformément aux dispositions de leurs statuts,
- Membres d'instances liées au fonctionnement des institutions CAR BP, IPBP et RSBP.

En cas de cumul de mandats au sein de ces organismes et sauf les dispositions particulières prévues à l'article 4-2 et 5-2 du présent accord, les salariés désignés comme administrateurs disposent des crédits d'heures accordés spécifiquement à chacun des mandats concernés. Ainsi et à titre d'exemple, un salarié désigné à la fois comme administrateur de la délégation salariale de la CAR BP et de celle de RSBP cumulera les crédits d'heures afférents à chacun de ces mandats.

Article 3 Crédits d'heures au sein de la CAR BP

Article 3.1 Crédits d'heures pour l'exercice du mandat d'administrateur à la CAR BP

Les salariés désignés comme administrateurs de la délégation salariale du Conseil d'administration de la CAR BP disposent d'un crédit individuel de 9 heures par an pour exercer leur mandat.

Ce même crédit d'heures est accordé au salarié exerçant au sein du conseil d'administration la fonction de Président ou de vice-Président.

Article 3.2

Crédits d'heures pour l'exercice du mandat de représentant syndical à la CAR BP

Le représentant syndical désigné auprès du Conseil d'administration de la CAR BP bénéficie d'un crédit d'heures de 9 heures par an.

Article 3.3

Crédits d'heures pour l'exercice du mandat au sein de la Commission Technique Financière et des Risques spécifique à la CARBP

Le Président ou le vice-Président qui participe à la Commission Technique Financière et des Risques dispose d'un crédit individuel de 8 heures par an pour exercer son mandat. La participation à cette commission étant exclusivement réservée au Président ou vice-Président de la CARBP aucune heure n'est accordée à ce titre à un autre administrateur.

Article 4

Crédits d'heures au sein de l'IPBP

Article 4.1

Exercice du mandat d'administrateur au Conseil d'administration de l'IPBP

Les salariés désignés comme administrateurs de la délégation salariale du Conseil d'administration de l'Institution de Prévoyance Banque Populaire, disposent d'un crédit individuel de 60 heures par an pour exercer leur mandat.

Article 4.2

Exercice cumulé du mandat d'administrateur au Conseil d'administration de l'IPBP avec un mandat au sein de la Commission Technique Financière et des Risques et du Comité d'audit

Les salariés désignés à la fois comme administrateurs de la délégation salariale du Conseil d'administration de l'Institution de Prévoyance Banque Populaire et comme membres du Comité d'Audit et de la Commission Technique Financière et des Risques disposent d'un crédit individuel de 120 heures par an.

Article 4.3

Trésorier et secrétaire de l'IPBP

Les fonctions de trésorier et de secrétaire de l'IPBP ne donnent pas lieu à un crédit d'heures spécifique.

Article 4.4

Mandat de délégué à l'assemblée générale de l'IPBP

Le salarié désigné comme délégué à l'assemblée générale de l'IPBP dispose d'un crédit individuel de 4 heures par an.

Article 4.5

Mandat de représentant de l'IPBP en tant qu'institutionnel auprès de la SCPI AEW

Le salarié désigné représentant de l'IPBP en tant qu'institutionnel auprès de la SCPI AEW dispose d'un crédit individuel de 10 h par an pour la préparation des Conseils de surveillance et assemblée générale de chaque SCPI AEW. Actuellement, l'IPBP a investi dans 4 SCPI AEW au titre desquels elle a obtenu un poste au conseil de surveillance. Le total du crédit individuel d'heures s'élève donc à 40 h à la date de signature du présent accord pour l'exercice du mandat de représentant de l'IPBP en tant qu'institutionnel auprès de cette SCPI.

Article 5

Crédits d'heures au sein de la Société RSBP

Article 5.1

Exercice du mandat d'administrateur au Conseil d'administration de RSBP

Les salariés désignés comme administrateurs de la délégation salariale du Conseil d'administration de RSBP, disposent d'un crédit individuel de 60 heures par an pour exercer leur mandat.

Article 5.2

Exercice cumulé du mandat d'administrateur au Conseil d'administration de RSBP avec un mandat au sein de la Commission Technique Financière et des Risques et du Comité d'audit

Les salariés désignés à la fois comme administrateurs de la délégation salariale du Conseil d'administration de RSBP et comme membres du Comité d'Audit et de la Commission Technique Financière et des Risques disposent d'un crédit individuel de 120 heures par an.

Article 6
Mandat de membre du comité d'investissement commun à IPBP et RSBP

Le salarié désigné membre du comité d'investissement commun à IPBP et RSBP dispose d'un crédit individuel de 10 heures par an.

Article 7
Crédits d'heures spécifiques au titre des fonctions de Président / vice-Président de la CAR BP, IPBP et RSBP

Le salarié désigné Président et / ou vice-Président de CAR BP, IPBP et RSBP dispose d'un crédit individuel supplémentaire de 80 heures global par an.

Article 8
Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures, les délais de route ainsi que les temps passés aux réunions des Conseils d'administration de CAR BP, de l'IPBP ainsi que de RSBP.

Il en va de même s'agissant des réunions des comités, commissions, assemblée générale réunis à l'initiative de l'institution.

Article 9
Clause de substitution

Les présentes dispositions se substituent intégralement à celles ayant le même objet, prévues dans l'accord ex-Groupe BP du 26 avril 2006 relatif aux crédits d'heures individuels des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la CAR BP et de l'IPBP, annexes, usages et relevés de conclusions traitant des mêmes sujets.

Article 10
Procédure d'extension

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément qu'en raison de l'absence d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche Banque Populaire, aucune mesure spécifique n'est prévue.

Article 11
Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 12
Demande de révision - dénonciation

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 13
Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accords de la branche Banque Populaire

Incivilités et violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle
Accord du 18 mars 2010

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 pour une durée indéterminée]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

SNB CFE-CGC.

Préambule

Conscients de l'importance du phénomène des incivilités et des violences subies à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle et de ses possibles conséquences sur les conditions de travail des salariés du réseau des Banques Populaires, les partenaires sociaux ont souhaité prendre le relais de l'accord de la branche bancaire sur le phénomène des incivilités et des violences émanant du contact avec la clientèle, en date du 15 novembre 2006, et caduc depuis novembre 2009.

En effet, ces incivilités et violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Les Partenaires sociaux sont conscients que ce phénomène est largement en relation avec une dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la Société. Ils considèrent cependant qu'il est important que les Directions des Banques Populaires jouent pleinement leur rôle pour mesurer et contribuer à réduire l'importance de ce phénomène. Ils constatent également qu'une politique de sensibilisation et de transparence vis-à-vis de la clientèle, en lien avec l'information et la formation du personnel, constituent des remparts efficaces contre la dégradation des comportements.

La branche bancaire a réalisé un important travail d'évaluation de la portée du phénomène, de recensement des mesures de prévention, d'appréciation des dispositifs d'accompagnement, que les partenaires sociaux de la branche Banque Populaire souhaitent intégrer.

Les entreprises de la Branche Banque Populaire seront ainsi dotées sans délai, d'un dispositif permettant de préciser les caractéristiques des incivilités, de les évaluer, d'identifier les mesures de prévention, de protection, et d'assistance.

Article 1

Caractéristiques des incivilités

Article 1-1

Cadre et définitions

Entrent dans le champ de la démarche paritaire les incivilités et violences commises par la clientèle à l'occasion des relations commerciales lorsque le client et le salarié sont en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique).

L'incivilité est définie comme la non observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

Article 1-2

Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent prendre la forme :

- d'agressions verbales :

- injures (R. 621-2 du Code pénal),

- insultes (R. 624-4 et 132-77 du Code pénal) :

- d'ordre général,

- racistes,

- discriminatoires.

- menaces :

- de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal),

- autres menaces - intimidations (R. 623-1 du Code pénal),

-
- de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)
 - d'agressions comportementales :
 - harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal),
 - chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal),
 - bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du Code pénal),
 - destructions et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du Code pénal),
 - obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal)
 - d'agressions physiques :
 - violences légères (R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du Code pénal),
 - coups et blessures volontaires (Notion d'intention)
R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du Code pénal
222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal
 - Homicides (221-1 et suivants, 221-6 et suivants du Code pénal)

Article 1-3 **Éléments déclencheurs**

Les «incivilités» ont des origines multiples et peuvent se produire à différentes occasions de la relation commerciale bancaire - au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession - parmi lesquelles il est possible de citer notamment :

- refus de décaisser (y compris pour des raisons légales) ;
- exclusion d'un moyen de paiement (chèque...) ;
- prise de frais ;
- erreur de la banque ;
- carte bancaire retenue par un DAB ;
- attente au guichet ou pour obtenir un rendez-vous ou une information ;
- panne ou dysfonctionnement des automates ;
- erreur de manipulation d'un automate ;
- information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou trompeuse ;
- saisie-arrêt sur le compte ;
- suppression de service ;
- ...

Article 2 **Mesures de prévention**

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique pays et rencontre les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, évolue dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les mesures suivantes (articles 2-1 à 2-3) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en violences.

Article 2-1 **Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle**

- Information préalable et de qualité en cohérence les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés, leur Coût, la prise de frais, l'information en cas de report de rendez-vous,...).
- Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter,...).
- Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.

Article 2-2 **Information et formation du personnel**

Tout salarié, à l'occasion de relations commerciales bancaires avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés bénéficient d'une action de formation appropriée imputable au titre du Plan de formation de l'entreprise (hors Alternance).

Cette formation fait l'objet d'une action. Celle-ci peut être spécifique ou incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de «formation Métiers», d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

Ces actions visent essentiellement à :

- adapter les comportements aux circonstances,
- soutenir le personnel, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, par la formation continue y compris du personnel d'encadrement.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques lui permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- Formation à l'accueil ;
- Formation à la détection en amont des comportements potentiellement agressifs :
 - signes précurseurs d'une manifestation d'agressivité,
 - conduite à tenir (cette conduite pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel à la hiérarchie, à traiter des réclamations),
 - propositions de solutions en fonction des situations pouvant se présenter (exemple de la carte bleue qui reste bloquée dans le distributeur).
- Formation du personnel d'encadrement (attitude à adopter - soutien du personnel pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence).
- Formation du personnel, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'une agression (attitude à adopter - insuffler un esprit de solidarité).

Des dispositifs de formation sont mis à la disposition des entreprises de la branche.

Une plaquette d'information sera élaborée et fera l'objet d'échanges au sein de la CPBP, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles après une agression.

Elle sera mise à la disposition des entreprises du réseau Banque Populaire.

Les Banques Populaires s'engagent à la remettre aux salariés pouvant être concernés par ce phénomène des incivilités, selon des modalités qui leur sont propres.

Article 2-3 **Équipements**

Un certain nombre de dispositifs contribueront à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte,
- télésurveillance,
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités),
- enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques.

De même, les Banques Populaires ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus (articles 2-1 à 2-3) peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle.

Article 3 **Dispositifs d'assistance**

Article 3-1 **Mesures d'accompagnement des salariés agressés**

Les Partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités.

Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont portées à la connaissance des salariés. Elles stipulent, notamment, que :

- Chaque incident donne lieu à signalement, suivant une procédure propre à chaque entreprise. Un enregistrement spécifique pourra être mis en place à cet effet.
- Les incidents se traduisant par des violences physiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail. Il en est de même en cas de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale et ce, pour préserver au mieux les intérêts des salariés.
- Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'incident : accompagnement médical, social, soutien hiérarchique, suivi psychologique. Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres cas d'incivilités.
- Des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues: le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.
- À ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte, pour l'agression dont il a été victime, bénéficie à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte.
- Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci.
- En cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise.
- Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les Banques Populaires s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités, au regard des postes disponibles.
- L'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.
- Les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont prises en charge à titre gracieux par l'entreprise.

Article 3-2

Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Les Banques Populaires prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

Article 4

Évaluation des incivilités

Article 4-1

Recensement et analyse

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention adéquates, les Banques Populaires procèdent à :

- un recensement annuel des incivilités selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse,
- les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier sur les caractéristiques et les circonstances des incivilités, avec le CHSCT ou l'instance de représentation compétente.

Article 4-2

Information des institutions représentatives du personnel

Les Banques Populaires s'engagent à informer l'instance de représentation compétente (CHSCT ou autre), lors de la réunion périodique ordinaire, des incivilités et violences dont ont été victimes leurs collaborateurs et annuellement à communiquer, lors d'une réunion du CHSCT ou de l'instance de représentation compétente, le recensement global de ces incivilités et violences, à informer sur les circonstances des agressions et à présenter le dispositif de prévention mis en place et les actions de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CHSCT ou l'instance de représentation compétente est informé dans les meilleurs délais par l'employeur qui expose les circonstances de l'agression.

Article 5

Recensement et bilan d'application de l'accord

Article 5-1

Recensement annuel

Les signataires procéderont annuellement à l'évaluation du phénomène des incivilités notamment à partir de la fiche de recensement figurant, à titre informatif, à l'annexe 1 du présent accord.

Article 5-2

Bilan triennal

Les partenaires sociaux, membres de la CPBP, conviennent de se réunir tous les trois ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord,*
- de réviser si nécessaire le présent accord en fonction du bilan réalisé.*

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 7

Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 précitée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Article 8

Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. 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.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire.

Article 9

Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe 1 - Formulaire commun à la branche Banque Populaire

Recensement 2010 des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la

		Répartition par Banque Populaire																						Par sexe	Par fonctions					Par formes d'incivilités*					Circons- tances (si connues)	Suites données dont dépôts de plainte**
En nbre	En %	Nombre incivilités	BP Alpes	BP Alsace	BP Atlantique	BP Bourgogne-FC	Bred Banque Populaire	BP Centre Atlantique	BP Côte d'Azur	BP Loire Lyonnais	BP Lorraine Champagne	BP Massif Central	BP Nord	BP Occitane	BP Ouest	BP Provençale Corse	BP Rives Paris	BP Sud	BP Sud Ouest	BP Val de France	CASDEN	Crédit Coopératif	m	II	Encadrement	Chargé de clientèle	Chargé d'accueil	Autres membres du personnel en agence	Collaborateurs plateformes	Collaborateurs Fonctions Supports et B/O	Insultes et Insultes (1)	Menaces (2)	Agres. comport. (3)	Agres. Phys. légères (4)	Agres. Phys. graves (5)	

(*) En cas de formes multiples d'incivilités, seule l'incivilité la plus grave est recensée

(**) les suites pénales, lorsqu'elles seront connues, seront indiquées

(1) Agressions verbales

- injures (R.621-2 du code pénal)
- insultes (R.624-4 et R. 132-77 du code pénal)
- d'ordre général, racistes, discriminatoires

(3) Agressions comportementales

- harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du code pénal)
- chantage (312-10 et 312-11 du code pénal)
- bruits et tapages injurieux (R.623-2 du code pénal)
- destructions et dégradations (actes) (322-1, R.635-1 du code pénal)
- obstructions et séquestration (431-1 et 224-1 du code pénal)

(2) Menaces

- de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du code pénal)
- autres menaces - intimidations (R.623-1 du code pénal)
- de dégradations (R.631-1, R.634-1, 322-12 et 322-13 du code pénal)

(4) sans arrêt de travail

(5) avec arrêt de travail

Contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Accord du 15 décembre 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;
CFTC ;
UNSA ;
CGT ;
SNB CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 11 janv. 2012, non étendu, applicable à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 déc. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

Le présent accord vise à déterminer, pour les entreprises de la Branche Banque Populaire :

- la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;

- les règles de versement au dit OPCA de la collecte de 0,5 % de la masse salariale conformément à l'article R. 6331-9 du code du travail et de la contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) conformément à l'article R. 6332-19 du code du travail.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la Branche Banque Populaire, à l'exception du Crédit Coopératif et de la Casden, à titre temporaire, dans la limite de la durée du présent accord.

Article 2

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé

Mod. par Avenant n° 1, 11 janv. 2012, non étendu, applicable à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 déc. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Les parties signataires conviennent qu'à compter de 2012 et pendant la durée de l'accord, les entreprises visées à l'article 1 versent au titre de l'article R. 6331-9 précité l'intégralité du montant correspondant à 0,5 % de la masse salariale de l'année N-1 à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA dont la mission est notamment de collecter et d'organiser une gestion mutualisée des fonds.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, OPCALIA dispose de la capacité à créer des sections professionnelles qui déterminent, sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIA, les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit d'entreprises des branches professionnelles concernées au titre de la professionnalisation.

En conséquence les signataires du présent texte sollicitent la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) de la Branche Banque Populaire au sein d'OPCALIA.

Les parties signataires s'engagent, à l'occasion de la création de la section paritaire professionnelle de la Branche Banque Populaire au sein d'OPCALIA, à définir les modalités d'organisation de la section en cohérence avec les statuts d'OPCALIA. Elles expriment la demande que le collège salarié de la SPP soit composé de deux membres par organisation syndicale signataire du présent texte.

Article 3

Règles de financement des dispositifs de la professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 11 janv. 2012, non étendu, applicable à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 déc. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Conformément à la loi du 24 novembre 2009, l'OPCA a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;

- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Ces missions se déroulent dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux de la Branche et des priorités identifiées annuellement par la CPNE de la Branche Banque Populaire.

Article 4

Règles spécifiques au financement des centres de formation d'apprentis

Mod. par Avenant n° 1, 11 janv. 2012, non étendu, applicable à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 déc. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Conformément aux dispositions des articles R. 6332-78 , 4° et R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires conviennent de donner la possibilité aux entreprises visées à l'article 1 de compléter le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA), dans lesquels sont inscrits leurs collaborateurs en contrat d'apprentissage, par l'affectation d'un partie des fonds collectés chaque année par l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. À ce titre, la SPP de la Branche Banque Populaire émet une proposition d'affectation des fonds qui pourra donner lieu à une décision du Conseil d'administration d'OPCALIA.

Toutefois, les parties signataires décident que cette proposition d'affectation ne peut représenter un montant supérieur à 30 % des fonds collectés chaque année par OPCALIA après déduction des prélèvements obligatoires et ajout des produits divers.

Conformément aux dispositions de l'article R.6332-81 4° du code du travail, la décision d'affectation des fonds est réalisée, sur la base des éléments transmis par OPCALIA pour le compte de la SPP Banque Populaire au plus tard le 30 juin de chaque année.

Article 5

Participation des entreprises de la Branche Banque Populaire au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

La contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), instaurée par l'article 18 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, est versée par les entreprises comprises dans le champ d'application du présent texte à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. L'affectation et le versement de cette contribution sont effectués par OPCALIA auprès du FPSPP conformément aux règles de répartition déterminées par le présent accord.

Le montant total de ladite contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises

de la Branche Banque Populaire au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation. À titre d'information, ce montant représente au titre de 2010 un prélèvement de 18 % sur ladite contribution ;
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 6

Dispositions finales

Article 6-1

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011 et est conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2011 et 2012.

Les parties conviennent expressément que le présent accord cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2012.

Les parties conviennent de se rencontrer dans le quadrimestre qui précède cette échéance.

Article 6-2

Révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. 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. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 6-3

Dépôt

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des Organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Avenant n° 2 du 17 décembre 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

Le 15 décembre 2010, les parties signataire ont conclu un accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, produisant effet à compter du 1^{er} janvier 2011 et conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2011 et 2012. Elles avaient convenu expressément que cet accord cesserait de produire tout effet au 31 décembre 2012 (art. 6.1).

Comme convenu dans cet accord, les parties se sont rencontrées au cours du quadrimestre précédant cette échéance.

Elles sont convenues de renouveler cet accord pour une nouvelle période déterminée, et pour un champ d'application inchangé, selon les modalités ci-après.

Article 1er

Les parties sont convenues que l'accord initial, conclu pour les exercices 2011 et 2012, continuera de produire ses effets pendant les exercices 2013, 2014 et 2015.

L'accord cessera de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2015.

L'article 6.1 de l'accord initial est modifié en conséquence.

Article 2

Afin de permettre l'organisation d'un appel d'offre, les parties conviennent de se rencontrer mi-2014 pour un réexamen concerté des modalités de choix de l'OPCA pour les années postérieures à 2015.

Article 3

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris par la BPCE, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective **Accord du 13 mars 2012**

[Non étendu, applicable au 1^{er} juill. 2012]

(Annulé et remplacé par Accord du 25 février 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 20 mai 2014, non étendu applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 15 juin 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO ;

SNB CFE CGC ;

UNSA.

Les partenaires sociaux de la Branche Banque Populaire renouvellent leur attachement à l'existence d'un régime

obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la Branche. Ils réaffirment leur volonté de pérenniser ces dispositifs professionnels de protection sociale, qui constituent des éléments fondamentaux du socle social dont bénéficient les salariés des Banques Populaires ainsi que leur volonté de maintenir l'existence de l'organisme assureur dont ils sont à l'origine.

Dans le cadre de l'évolution statutaire de l'IPBP entreprise en 2012 qui a rendu caduque l'accord du 24 juin 1993, le présent accord vise à confirmer, pour les entreprises de la Branche Banque Populaire l'organisme assureur en charge des deux régimes précités.

Section I

Dispositions générales

(Avenant n° 1, 20 mai 2014, non étendu)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la Branche Banque Populaire.

Article 2

Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord désignent l'Institution de Prévoyance Banque Populaire (IPBP), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 64 rue de la Boétie - 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties :

- du régime de base obligatoire de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) tel que prévu par le règlement en vigueur et mis en œuvre au jour de la conclusion du présent texte ;
- et du régime de retraite supplémentaire collective (RSRC) tel que prévu par le règlement en vigueur et mis en œuvre au jour de la conclusion du présent texte.

Article 3

Obligation des entreprises

Les entreprises visées à l'article 1er sont tenues d'adhérer à l'IPBP et d'y affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires.

À titre dérogatoire, les entreprises de la Branche qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ont adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, ne sont pas tenues de changer d'organisme.

Article 4

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 5

Réexamen du choix de l'organisme assureur

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les organisations signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans le choix de l'organisme assureur.

Six mois avant le cinquième anniversaire de l'adhésion à l'IPBP, elles se réunissent afin d'examiner l'organisation concrète de la mutualisation des risques par l'IPBP. Elles peuvent alors décider d'organiser un appel d'offres afin de déterminer si un autre organisme assureur ne pourrait pas être choisi. À défaut de ce choix, la désignation de l'IPBP sera renouvelée pour une nouvelle période de cinq ans, à l'issue de laquelle il sera procédé à un nouvel examen dans les mêmes conditions.

Article 6

Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans

Section II (nouvelle)

Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

(Avenant n° 1, 20 mai 2014, non étendu)

Article 8

Adhésion au régime de prévoyance

Le présent accord a pour objet de définir un régime de base de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1er section I. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement de prévoyance.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1 section 1 peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 9

Répartition des cotisations

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement de prévoyance de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 71,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^{ème} décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au sein des risques assurés, la ventilation de la cotisation s'effectue conformément au tableau suivant :

	Part Employeur	Part Salarié
Incapacité	30,56 %	69,44 %
Invalidité	77,42 %	22,58 %
Décès	76,98 %	23,02 %

Article 10

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la Circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance l'IPBP.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, daté et signé avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Enfin, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Article 11

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent demander à bénéficier du maintien du présent régime en application de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 jusqu'au 31 mai 2015 et de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 à compter du 1^{er} juin 2015 dans les conditions et selon les modalités prévues par le

règlement de l'IPBP.

Par ailleurs, au moment de leur départ de l'entreprise les anciens salariés peuvent demander à bénéficier du maintien de certaines garanties dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Article 12

Conséquences sur le régime de la non-reconduction de l'organisme assureur

Dans l'hypothèse où le choix de l'IPBP formulé à l'article 5 section I de l'accord ne serait pas reconduit par les partenaires sociaux, emportant ainsi, changement d'organisme assureur, il est prévu conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation ;
- la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteinte la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties au présent accord organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 13

Information des salariés

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement de prévoyance. Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice, sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Section III (nouvelle)

Dispositions applicables au régime obligatoire de retraite supplémentaire

(Avenant n° 1, 20 mai 2014, non étendu)

Article 14

Adhésion au régime de retraite

Le présent accord a pour objet de définir un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1er section I. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement «RSRC».

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1 section I peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 15 (d'origine)

Répartition des cotisations

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement RSRC de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 61,6 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^{ème} décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Article 15 (nouveau)

Répartition des cotisations

Mod. par Avenant n° 2, 15 juin 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO ;

SNB CFE CGC ;

UNSA.

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement RSRC de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 63,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^e décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Article 16

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la Circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Par ailleurs, les garanties peuvent être maintenues à titre facultatif à la demande des salariés, dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Article 17

Réversion

En application de l'article L. 912-4 du Code de la sécurité sociale, toute pension de réversion versée au titre du règlement RSRC est actuariellement partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage dans les conditions et selon les modalités définies au règlement de l'Institution.

Article 18

Information des salariés

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement RSRC. Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice, sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Article 19

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Sécurité du personnel des agences bancaires

Accord du 22 juillet 2016

[Non étendu, applicable à compter du 22 juillet 2016 et pour une durée de cinq ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA.

Préambule

Les politiques et dispositifs de sécurité mis en œuvre au niveau national par la profession bancaire ont permis une diminution des vols à main armée ou avec violence¹

¹ Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, à la batte de base - ball, à la voiture bélier, ou à l'explosif ou encore lors d'opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat détenue par le personnel de l'agence bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

. Les partenaires sociaux de la branche Banque Populaire souhaitent toutefois au travers de cet accord maintenir leur vigilance et réaffirmer leur volonté constante d'assurer la sécurité du personnel face aux agressions pouvant être commises - vols à main armée, vols avec violence -. Les dispositions reprises dans le présent texte viennent en complément de l'accord de Branche du 18 mars 2010 sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle.

À ce titre, la cohérence des dispositifs destinés à renforcer la sécurité des personnels en agence avec ceux définis par la profession bancaire, constitue également un axe prioritaire. L'objectif est ainsi de profiter de l'expérience acquise et de prendre en compte les évolutions techniques récentes, intervenant dans le cadre plus large de la profession bancaire.

Les parties signataires du présent texte rappellent que les mesures qui suivent s'inscrivent dans le prolongement du protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du Ministère de l'intérieur ainsi que des dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des agences bancaires. Elles soulignent que le présent texte constitue le socle de sécurité partagé et mis en œuvre par toutes les entreprises de la Branche et tous les acteurs concernés et rappellent que ce socle conventionnel peut être complété par les actions conduites tant dans les entreprises qu'au niveau du Groupe BPCE.

Elles insistent sur la nécessité d'organiser la dissuasion et la prévention ainsi que d'adapter les dispositifs et équipements afin d'atteindre les objectifs de sécurité. Elles réaffirment encore l'importance du rôle des acteurs impliqués dans la conduite d'une politique de sécurité et notamment les directions en charge de la sécurité, les managers, les représentants du personnel, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de BPCE.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Concepts d'agence bancaire

En référence aux articles L 311-1 et L 311-2 du Code Monétaire et Financier, on entend par agence bancaire, tout lieu permettant la réception de personnes physiques, sur rendez-vous ou non, afin de procéder aux opérations suivantes :

- Réception de fonds remboursables du public
- Opérations de crédit
- Services bancaires de paiement
- Conseil et assistance à la clientèle et/ou prospect
- Placement, souscription, achat, gestion, garde et vente de valeurs mobilières et de tout produit financier
- Opérations liées aux produits d'assurance
- Opérations de change
- Opérations sur or, métaux précieux et pièces

Réaffirmant leur objectif prioritaire quant à assurer la sécurité des personnes, les parties signataires conviennent de retenir l'accès aux fonds²

² On entend par fonds : fiduciaire (billets/pièces), y compris devises et or.

comme critère permettant d'établir la typologie des agences pour la mise en œuvre du présent accord.

Quatre concepts d'agences bancaires sont définis au regard de ce critère :

1

Agence sans accès aux fonds

1.1. Agence sans fonds

1.2. Agence sans possibilité d'accès aux fonds

2

Agence avec accès aux fonds

2.1. Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle - Agence avec caisse

2.2. Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle - Agence sans caisse

Les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un conseiller habilité peuvent être réalisées dans les configurations d'agences mentionnées ci-dessus aux points 1.2, 2.1 et 2.2.

Des freins à la distribution peuvent être activés par les établissements afin d'éviter un usage malveillant.

Si une agence fonctionne selon plusieurs typologies, elle est alors dotée des dispositifs et équipements de sûreté de la typologie la plus complète.

Article 3 **Objectifs**

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la vigilance permanente des entreprises de la Branche quant à la sécurité du personnel,*
- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels,*
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du Livre VI du Code de la Sécurité Intérieure³*

³ Activités privées de sécurité - Titre 1^{er} - Activités privées de surveillance et de gardiennage, de transports de fonds et de protection physique des personnes - chapitres 1, 2, 3 et 7

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque Banque Populaire autour des quatre pôles d'actions suivants :

- dispositifs et équipement faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord,*
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien,*
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées,*
- assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.*

Article 4 **La mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires**

4.1 **Typologie des agences bancaires**

Les quatre concepts d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

1 **Agence sans accès aux fonds**

1.1

Agence sans fonds :

- signalétique appropriée ;*
- télésurveillance ;*
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux.*

1.2

Agence sans possibilité d'accès aux fonds :

- alimentation des automates : elle est opérée en externe en dehors de la vue et de la présence du public.*
- signalétique appropriée ;*
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;*
- accès contrôlé (par exemple gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient ;*
- télésurveillance.*

2 *Agence avec accès aux fonds*

2.1

Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle :

- gestion de la caisse assurée par le personnel.
- alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte.
- signalétique appropriée ;
- alimentation des fonds : elle est opérée en dehors de la vue et la présence du public ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

2.2

Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle :

- alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte.
- signalétique appropriée ;
- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- temporisation sur les automates.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux Banques Populaires, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant à l'article 5 ci-après, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il doit être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les agences bancaires avec accès aux fonds d'un moyen de sécurité tel que par exemple, le sas, le guichet rideau mobile blindé, etc ...

4.2

Point spécifique sur les agences avec accès aux fonds : typologies 2.1 et 2.2

L'effectif minimum nécessaire est à apprécier en fonction des différents paramètres qui caractérisent le fonctionnement d'une agence bancaire, notamment les éléments du fonds de commerce et les modalités d'accès aux fonds.

Dans le cas de la gestion interne des automates et, si de manière exceptionnelle, le salarié est seul pour recharger ces derniers, cette opération se fera agence fermée et les moyens et/ou procédures seront adaptés afin d'assurer la sécurité du personnel.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Focus sur l'agence avec manipulation des fonds devant la clientèle (2.1)

L'agence comprend au moins deux personnes y exerçant leur activité professionnelle.

Lorsque exceptionnellement ce n'est pas le cas (c'est-à-dire de façon non habituelle)⁴

⁴ Le fait que deux personnes exercent leur activité professionnelle au sein d'une agence bancaire (de type 2.1) ne peut exclure des situations dans lesquelles un salarié peut être absent de l'agence pour différentes raisons, en particulier pour des nécessités commerciales. Dans ce cas, l'agence doit pouvoir rester ouverte. Cependant, en aucune manière ces situations, par définition ponctuelles et donc non habituelles, ne peuvent aboutir à remettre en cause la règle énoncée dans l'accord.

, les salariés sont dotés, en sus des dispositifs et équipements prévus dans le chapitre 4.1, de moyens et/ou de procédures permettant de renforcer leur sécurité.

L'objectif est une prévention renforcée de la sécurité au travers de l'adaptation de l'équipement du poste de travail et de la formation, en tenant compte de l'environnement (par exemple : protection du travailleur isolé, contrôle et

filtrage des accès, encaisses sécurisées par tout moyen approprié, télésurveillance, vidéo protection ...).

Par ailleurs, concernant les opérations d'approvisionnement de la caisse manuelle, elles ne peuvent être réalisées que si au moins deux salariés sont présents. Cette disposition n'est pas applicable si ces opérations sont effectuées en agence fermée au public.

En outre, pour les agences équipées d'une caisse manuelle, la caisse sera fermée lorsque le collaborateur se retrouve seul.

4.3

Point spécifique sur les agences en travaux

Lorsque des travaux opérés dans une agence bancaire conduisent à déplacer temporairement le personnel,

- soit à l'intérieur de cette agence,
- soit dans un «local mobile» installé à proximité pour la circonstance,
- soit dans un local de repli,

les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès - locaux et fonds - de la télésurveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis à l'article 3.

Article 5

Dispositifs et équipements

L'inventaire ci-dessous reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

Moyens de sécurité	Fonctionnalités			
	Dissuader	Protéger	Identifier	
- Accès				
Dispositif anti «véhicule-bélier» (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	+	+		
Barreaudage	+	+		
Vitrage de sécurité		+		
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	+	+		
Gâche ou serrure électrique	+	+		
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	+	+		
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	+	+		
Dispositif d'entrée à unicité de passage	+	+		
- Signalétique (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéo protection, agence conseil, maculation, accès à visage découvert....)	+			
Guichet				
Guichet rideau mobilier blindé		+		
Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur	+	+		
- Moyens de protection des encaisses				
- caisse escamotable ou similaire		+		
- coffre transfert		+		
- coffre tirelire		+		
- coffre relais		+		
- liaison pneumatique		+		
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	+	+		

Moyens de sécurité	Fonctionnalités			Alerter
	Dissuader	Protéger	Identifier	
Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée	+	+		
Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux	+	+		
Systèmes de neutralisation des billets	+		+	
- Automates	+		+	
- Liasses piégées (systèmes de géolocalisation)	+		+	
- Conteneurs auto-protégés	+	+	+	
- Coffre à serrure horaire	+			
- Vidéoprotection				
Caméra vidéo avec enregistrement	+	+	+	+
Caméra vidéo sans enregistrement en complément	+			
- Surveillance				
Moyens de protection des systèmes d'identification		+	+	+
Gardiennage (temporaire / besoins spécifiques)	+		+	+
Procédure et consignes de sécurité		+		+
Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé				+
- Télésurveillance*				
Liaisons avec centre de télésurveillance	+	+		
Système électronique de détection de présence		+		+
Système de levée de doute audio, vidéo		+		+
Déclencheurs manuels d'alerte (alarme silencieuse, bouton HU...)		+		+
- Salles fortes				
Protection physique et électronique des salles fortes	+	+		+
Protection des salles fortes protection par blocage horaire (serrure horaire, plages d'accès programmé...)	+			+
Procédure d'accès spécifique	+	+		
* Les opérations de télésurveillance, faisant l'objet d'une sous-traitance ou non, doivent être effectuées selon des normes et des procédures garantissant le sérieux nécessaire à ce type de prestations.				

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéo protection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires.

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- «agence conseil» (absence de fonds) ;
- absence de manipulation d'espèces par le personnel ;
- existence de temporisations ;
- absence de détention des clés par le personnel ;
- surveillance vidéo ;
- maculation.

À ce titre, une signalétique normalisée professionnelle est mise à la disposition des Banques Populaires.

Article 6

Procédures

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel concernées. Elles prennent en compte le mode d'accès aux fonds et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter. Les parties signataires tiennent à souligner le caractère confidentiel des informations ainsi communiquées.

Les procédures de sécurité mises en œuvre :

- soit constituent des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets,
- soit sont liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement,
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les agences bancaires prévues comme pouvant fonctionner avec un seul salarié,
- des modalités d'accès du personnel aux locaux,
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection,
- de la gestion des accès,
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons...),
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires),
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant en principe être fermées,
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement,
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence et réserve (notamment vis-à-vis des médias),
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle,
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations,
- des opérations de contrôle d'application des procédures,
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité,
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'une agence a été victime de deux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, dans une période de douze mois, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CHSCT ou aux instances représentatives, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 7

Assistance au personnel ayant subi une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence

Après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, les Banques Populaires s'engagent :

- à fermer immédiatement l'agence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés de l'agence qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires néces-

saires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;

- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la «feuille accident du travail» établie pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur ;
- à proposer systématiquement au salarié, qu'il ait ou non assisté à l'agression, un suivi psychologique par un spécialiste, selon les modalités propres à l'entreprise ;
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de la gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du Code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du Code de procédure pénale ;
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CHSCT ;
- à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l'agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le Juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :
 - de demande de l'intéressé de changement d'affectation,
 - d'avis émis par la médecine du travail.

Article 8 **Formation**

La formation de l'ensemble des personnels du réseau des Banques Populaires travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence.

8.1

Formation à la prise de poste et en cas d'évolution des dispositifs sécurité

Elle intervient dans la mesure du possible dans les sept jours qui suivent la prise de fonctions en agence. Par ailleurs, elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes,
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord,
- et, à fortiori, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Afin de s'assurer du respect des points ci-dessus et faciliter l'organisation des formations, les Directions Ressources Humaines des entreprises de la branche Banque Populaire s'engagent à communiquer les nominations et les mobilités aux équipes de sécurité.

8.2

Formation du personnel d'encadrement en agence

Les personnels d'encadrement en agence reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord. À cet effet, le Groupe BPCE met à disposition des entreprises un support de formation spécifique.

8.3

Actualisation des connaissances en matière de sécurité

La formation doit être dispensée de façon régulière auprès de l'ensemble du personnel d'agence afin de s'assurer du maintien des connaissances acquises en matière de sécurité. Ainsi, les entreprises veilleront à l'actualisation de ces connaissances. À cet effet, des supports de formation sont mis à disposition des Banques Populaires.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue de la formation et son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'intranet.

Les actions de formation relatives à la sécurité, qui relèvent du plan de formation, font l'objet d'une consultation

des instances représentatives du personnel dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 9 **Information de la Commission Paritaire Banque Populaire**

La formation sécurité de la Commission Paritaire Banque Populaire est notamment informée sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France,
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord,
- communication d'un indicateur traçant le nombre d'agences concernées par des agressions pour vol multiples, commises à main armée ou avec violence sur une période de 12 mois calendaires.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les Banques Populaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Article 10 **Rôle du CHSCT en matière de sécurité et information**

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CHSCT est donc, parmi les instances représentatives du personnel, l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord. À ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires, quelle qu'en soit la typologie,
- les procédures,
- la formation.

L'entreprise doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CHSCT sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, établi conformément à la législation en vigueur, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

Par ailleurs, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque Banque Populaire.

En outre, les Banques Populaires veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

Article 11 **Suivi de l'accord**

Lors de sa réunion annuelle, la formation sécurité de la Commission Paritaire Banque Populaire s'assure du suivi des dispositions du présent accord.

Elle examine en outre :

- l'inventaire des dispositifs et équipements, cités à l'article 5 en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre ;
- la typologie, décrite à l'article 2 de quatre concepts d'agence bancaire, en fonction des évolutions constatées ;
- le livret de sécurité et ses évolutions.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives de la Branche, dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Article 12 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur le 22 juillet 2016 et pour une durée de cinq ans. Il cesse de produire tout effet à son échéance le 22 juillet 2021.

Article 13 **Demande de révision**

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. 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.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 14 **Dépôt de l'accord**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 24 juin 2022

[Non étendu, applicable à compter du 24 juin 2022 pour une durée de trois ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Les politiques de Sécurité des Personnes et des Biens ainsi que les dispositifs de sécurité mis en œuvre au niveau national par la profession bancaire ont permis une diminution des vols à main armée ou avec violence. Les partenaires sociaux de la branche Banque Populaire souhaitent toutefois au travers de cet accord maintenir leur vigilance et réaffirmer leur volonté constante d'assurer la sécurité du personnel face, d'une part, aux agressions¹

¹ On définit les agressions comme les violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels, par un ou plusieurs individus, et susceptibles de recevoir une qualification criminelle ou délictuelle en tant qu'atteinte contre les personnes au sens des articles 221-1 et suivants du Code pénal ou contre les biens au sens des articles 311-1 et suivants du Code pénal.

et, d'autre part, aux risques émergents de nature sanitaire, climatique, liés aux nouveaux modes de travail ou encore aux rassemblements à risque. Les dispositions reprises dans le présent texte viennent en complément de l'accord de Branche du 18 mars 2010 sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle.

À ce titre, la cohérence des dispositifs destinés à renforcer la sécurité des personnels en agence avec ceux définis par la profession bancaire, constitue également un axe prioritaire.

L'objectif est ainsi de profiter de l'expérience acquise et de prendre en compte les évolutions techniques récentes, intervenant dans le cadre plus large de la profession bancaire.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les mesures qui suivent s'inscrivent dans le prolongement du protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du ministère de l'Intérieur ainsi que des dispositions légales et réglementaires régissant la sécurité des agences bancaires. Elles soulignent que le présent accord constitue le socle de sécurité partagé et mis en œuvre par toutes les entreprises de la Branche et tous les acteurs concernés et rappellent que ce socle conventionnel peut être complété par les actions conduites tant dans les entreprises qu'au niveau du Groupe BPCE.

Elles insistent sur la nécessité d'organiser la dissuasion et la prévention ainsi que d'adapter les dispositifs, équipements et ressources humaines afin d'atteindre les objectifs de sécurité. Elles réaffirment encore l'importance du rôle des acteurs impliqués dans la conduite d'une politique de sécurité et notamment les directions en charge de la sécurité, les managers, les représentants du personnel, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du Groupe BPCE.

Enfin, elles soulignent que la gestion de crise a pris une part importante au sein de la filière Sécurité des Personnes et des Biens du Groupe BPCE (SPB-G). À ce titre, la nouvelle organisation de la Direction Sécurité du Groupe, qui rassemble la Sécurité des Personnes et des Biens, la Continuité d'Activité, la Cyberprotection et lutte contre la fraude externe, la Sécurité des systèmes d'information et la Protection des données démontre la transversalité de la politique de sécurité menée par le Groupe. Cette gestion globale de la sécurité doit ainsi bénéficier aux entreprises de la Branche Banque Populaire et faciliter leur gestion au quotidien.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Formats d'agence bancaire

En référence aux articles L 311-1 et L 311-2 du Code Monétaire et Financier, on entend par agence bancaire, tout lieu permettant la réception de personnes physiques, sur rendez-vous ou non, afin de procéder aux opérations suivantes :

- Réception de fonds remboursables du public*
- Opérations de crédit*
- Services bancaires de paiement*
- Conseil et assistance à la clientèle et/ou prospect*
- Placement, souscription, achat, gestion, garde et vente de valeurs mobilières et de tout produit financier*
- Opérations liées aux produits d'assurance*
- Opérations de change*
- Opérations sur or, métaux précieux et pièces*

Réaffirmant leur objectif prioritaire visant à assurer la sécurité des personnes, les parties signataires conviennent de retenir l'accès aux fonds²

² On entend par fonds : fiduciaire (billets/pièces), y compris devises et or.

comme critère permettant d'établir la typologie des agences pour la mise en œuvre du présent accord.

Quatre formats d'agences bancaires sont définis au regard de ce critère :

1. Agence sans accès aux fonds

1.1. Agence sans fonds

1.2. Agence sans possibilité d'accès aux fonds

2. Agence avec accès aux fonds

2.1. Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle - Agence avec caisse

2.2. Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle - Agence sans caisse

Article 3

Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la vigilance permanente des entreprises de la Branche quant à la sécurité du personnel,*
 - la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels,*
 - l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du Livre VI du Code de la Sécurité Intérieure³*
- ³ Activités privées de sécurité - Titre 1^{er} - Activités privées de surveillance et de gardiennage, de transports de fonds et de protection physique des personnes - chapitres 1, 2, 3 et 7
- .
- la Prévention des Risques Professionnels par l'évaluation des risques professionnels et la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ainsi que du Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact).*
 - la gestion des alertes et des incidents au niveau du Groupe et dans chaque entreprise :*
 - Incivilités et violences à l'occasion des relations commerciales prévues et définies par l'accord de Branche du 18 mars 2010*
 - Veille et prévention sur la menace terroriste*
 - Supervision des incidents*
 - Veille et prévention des manifestations qui peuvent avoir un impact sur la Sécurité des Personnes*
 - tous risques majeurs (Sanitaires, climatiques et technologique ...)*

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque Banque Populaire autour des quatre pôles d'actions suivants afin de prévenir tout évènement ayant un impact sur la Sécurité des Personnes :

- Dispositifs et équipements permettant de protéger efficacement les personnels et les biens,
- Procédures définies par l'entreprise applicables à l'ensemble du personnel,
- Actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions,
- Assistance au personnel ayant subi une agression

Les projets d'innovation et de transformation impactant la sécurité font l'objet d'une évaluation adaptée à la situation de travail et d'une présentation en CSE.

Article 4

La mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires

4.1

Gouvernance et politique de sécurité des entreprises

La protection des personnes et des biens est une obligation légale et une nécessité pour protéger la santé des salariés du Groupe afin de leur permettre d'exercer leurs activités dans les meilleures conditions possibles, de développer une relation durable avec les clients et les partenaires du Groupe et enfin de préserver les actifs de celui-ci.

Pour répondre à ses objectifs, la filière Sécurité des Personnes et des Biens au niveau du Groupe (SPB-G) a rédigé un corpus de règles de sécurité applicables en entreprise relatives aux agences bancaires, aux bâtiments administratifs et data centers et en matière de prévention des risques professionnels.

Ces règles confidentielles, dont l'application est contrôlée par la SPB-G, visent à garantir le niveau de Sécurité des Personnes et des Biens dans l'ensemble des entreprises de la Branche.

4.2

Formats des agences bancaires

Les quatre formats d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

Si une agence fonctionne selon plusieurs formats, elle est alors dotée des dispositifs et équipements de sûreté du format le plus complet.

Format 1. Agence sans accès aux fonds

Format 1.1 Agence sans fonds :

- signalétique appropriée ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux.

Format 1.2 Agence sans possibilité d'accès aux fonds :

- alimentation des automates : elle est opérée en externe en dehors de la vue et de la présence du public.
- signalétique appropriée ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- accès contrôlé (par exemple gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient ;
- télésurveillance.

Format 2. Agence avec accès aux fonds

Format 2.1 Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle :

- gestion de la caisse assurée par le personnel disposant de la formation et des habilitations nécessaires.
- alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte.
- signalétique appropriée ;
- alimentation des fonds : elle est opérée en dehors de la vue et la présence du public ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

Format 2.2 Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle :

- *alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte.*
- *signalétique appropriée ;*
- *gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;*
- *télésurveillance ;*
- *vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;*
- *temporisation sur les automates.*

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque format, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux Banques Populaires, en s'appuyant sur la liste des équipements référencés, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il doit être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les agences bancaires avec accès aux fonds d'un moyen de sécurité adapté.

4.3

Conditions d'exploitation des agences

La procédure d'ouverture des agences est effectuée par au moins 2 salariés.

Toutefois, dans les cas limitatifs visés au présent article, une agence peut être ouverte et exploitée par un salarié en situation d'isolement, sous réserve de la mise en œuvre des mesures organisationnelles, collectives et humaines suivantes visant à prévenir le sentiment d'insécurité, les risques d'agression et à garantir la protection du salarié :

- *Le filtrage à l'entrée de l'agence à partir du visiophone ou du bouton de commande d'ouverture à distance qui est positionné sur le poste de travail du salarié ;*
- *Un dispositif d'alerte travail isolé DATI (équipement de protection collectif ou individuel) ;*
- *Une vidéoprotection des locaux permettant la surveillance par cyber-gardiennage ou une levée de doute efficace en cas de déclenchement d'alerte ;*
- *L'attention portée à la désignation du salarié susceptible de se retrouver en situation d'isolement, qui doit disposer de l'expérience et de l'autonomie suffisante, appréciée par son manager. Sont exclus les intérimaires, les alternants, les CDD de moins de 6 mois d'ancienneté et les stagiaires ;*

Dans un objectif de simplification et d'efficacité, l'ensemble des moyens ci-dessus peut être regroupé dans un bureau dédié pour la situation observée.

Les cas d'ouverture et d'exploitation de l'agence par un salarié en situation d'isolement sont les suivants :

- *Dans les bureaux et vitrines dont l'exploitation nécessite la présence d'un salarié pour garantir la proximité territoriale et le maillage commercial du réseau ;*
- *De manière ponctuelle, en cours d'exploitation, lorsqu'un salarié s'absente pour raison commerciale ou personnelle ;*
- *Lorsque la délégation n'accueille que des sociétaires ;*

Les entreprises de la branche se conforment aux dispositions du présent article au plus tard dans l'année qui suit la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.4

Point spécifique sur les agences avec accès aux fonds : formats d'agences 2.1 et 2.2

La manipulation et la gestion de valeurs par le salarié en situation d'isolement est interdite. Les entreprises de la Branche se mettent en conformité avec la présente disposition au plus tard dans l'année qui suit la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.5

Point spécifique sur les agences en travaux

Lorsque des travaux opérés dans une agence bancaire conduisent à déplacer temporairement le personnel,

- *soit à l'intérieur de cette agence,*
- *soit dans un «local mobile» installé à proximité pour la circonstance,*
- *soit dans un local de repli,*

les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès - locaux et fonds - de la télésurveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis à l'article 3.

4.6

La prévention des risques Professionnels

Afin d'assurer la sécurité, de prévenir et protéger la santé des salariés, chaque entreprise organise l'évaluation des risques professionnels, cible les actions de prévention (primaires, secondaires, les mesures de protection) adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques présents et constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous et sa mise à jour, dès lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

Chaque entreprise doit donc mener une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés. Ce diagnostic permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT).

Soucieux d'ancrer une culture de prévention pour faire face aux évolutions réglementaires et sociétales, au niveau du groupe et de chaque entreprise, il est mis en place par le groupe :

- Des synergies Prévention, Qualité de Vie au Travail, Sécurité et Santé au travail qui constituent un acte responsable porteur de progrès et concourent à la performance globale du Groupe BPCE ;
- L'harmonisation et la centralisation des outils de prévention ;
- Ainsi que le pilotage d'indicateurs de prévention.

Au sein de la Branche, toutes les entreprises sont dotées d'un CSE et d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) dont l'une des missions porte sur la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs. Chaque CSE veille à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi qu'au respect des prescriptions législatives et réglementaires en la matière. Les politiques et les budgets associés afférents aux conditions d'hygiène et de sécurité relèvent de chacune des entreprises et des CSE.

4.7

La gestion des alertes et des crises

Dès lors qu'un incident significatif⁴

⁴ On entend par «incident significatif» tout incident susceptible de déclencher une crise, y compris les incivilités et les violences prévues et définies par l'accord sur phénomène des incivilités du 18 Mars 2010

survient et avant même que les entreprises soient contraintes d'activer le Plan de Continuité d'Activité (PCA), il est mis en œuvre des mesures de protection et des actions pour faciliter l'adaptation de l'organisation.

Le Groupe accompagne les entreprises par des actions transversales afin d'anticiper les incidents et d'éviter la survenance d'une crise.

Des synergies sont déployées entre la sécurité des personnes et des biens, la continuité d'activité, les ressources humaines et les métiers.

Au sein de la filière SPB, des bonnes pratiques sont partagées sur la base des actions concrètes déployées par les entreprises en matière de pandémie, canicule, grand froid, voyage et déplacements, manifestations et conflits externes.

Un dispositif de veille et d'alerte est activé au niveau Groupe et dans chaque entreprise.

Article 5

Dispositifs et équipements

Les dispositifs de protection sont répertoriés dans la liste des équipements de sécurité qui se compose de 11 familles :

Famille 1 : Moyens d'accès à l'agence (Hors ETS)

Famille 2 : Vidéoprotection et identification⁵

⁵ Il est précisé, concernant cette famille d'équipements, qu'elle répond aux exigences légales et réglementaires de telle sorte que ces dispositifs ne peuvent être utilisés qu'aux fins déclarées, strictement sécuritaires.

Famille 3 : Alarme et transmission

Famille 4 : Enceinte Technique de Sécurité (ETS)

Famille 5 : Équipements de conservation des encaisses (Hors ETS)

Famille 6 : Modalité de gestion des fonds et des automates de l'agence

Famille 7 : Protection physique de l'agence

Famille 8. Signalétique

Famille 9 : Équipements pour la prévention des incivilités

Famille 10 : Les salles fortes, les chambres fortes et les espaces déportés PSH

Famille 11 : Préconisations pour les agences qui ne disposent pas d'accueil dédié

Le département SPB-G présentera chaque année l'actualisation de la liste à la Commission Paritaire Banque Populaire.

Article 6 **Procédures**

Ce cadre est défini précisément dans les règles de sécurité et déployé localement par les responsables sécurité des personnes et des biens (RSPB) des entreprises de la Branche.

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel concernées. Elles prennent en compte le mode d'accès aux fonds et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter. Les parties signataires tiennent à souligner le caractère confidentiel des informations ainsi communiquées.

Les procédures de sécurité mises en œuvre :

- soit constituent des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir tous les événements et en limiter les effets,
- soit sont liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les RSPB.

Les procédures traitent notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement,
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les agences bancaires prévues comme pouvant fonctionner avec un seul salarié,
- des modalités d'accès du personnel aux locaux,
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection,
- de la gestion des accès,
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons ...),
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires),
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence fermées,
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement,
- des comportements à observer lors d'une agression, alliant prudence et réserve (notamment vis-à-vis des médias),
- des mesures de prévention prévues par l'accord sur le phénomène des incivilités du 18 mars 2010, qui peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle,
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle,
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations,
- des opérations de contrôle d'application des procédures,
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité,

— des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'un salarié a été victime d'une agression, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation et des causes afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CSE, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 7

Assistance au personnel ayant subi une agression

Après une agression, les Banques Populaires s'engagent à mettre en place une mesure adaptée à la gravité :

— à fermer immédiatement l'agence, au moins une demi-journée, et à organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés de l'agence qui le souhaitent, l'accompagnement pour accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et le rétablissement des conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;

— pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la «feuille accident du travail» établie pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur ;

— à proposer systématiquement au salarié, qu'il ait ou non assisté à l'agression, un suivi psychologique par un spécialiste, selon les modalités propres à l'entreprise ;

— à rappeler au personnel appelé à témoigner, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de la gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du Code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du Code de procédure pénale ;

— à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CSE ;

— à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l'agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le Juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;

— à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :

- de demande de l'intéressé de changement d'affectation,
- d'avis émis par la médecine du travail.

Article 8

Formation

La formation de l'ensemble des personnels du réseau des Banques Populaires travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression.

La réalisation de ces formations fait l'objet d'un suivi annuel intégré au bilan social.

8.1

Formation à la prise de poste et en cas d'évolution des dispositifs sécurité

Elle intervient, dans la mesure du possible, dans un délai maximal de sept jours suivant la prise de fonctions en agence. Par ailleurs, elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

— de changement de matériels, de procédures ou de postes,

— d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord,

— et, à fortiori, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Afin de s'assurer du respect des points ci-dessus et faciliter l'organisation des formations, les Directions Ressources Humaines des entreprises de la branche Banque Populaire s'engagent à communiquer les nominations et les mobilités aux équipes de sécurité.

8.2

Formation du personnel d'encadrement en agence

Les personnels d'encadrement en agence reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information

et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord. À cet effet, le Groupe BPCE met à disposition des entreprises des supports de formations adaptés aux risques.

8.3

Actualisation des connaissances en matière de sécurité

La formation doit être dispensée de façon régulière auprès de l'ensemble du personnel d'agence afin de s'assurer du maintien des connaissances acquises en matière de sécurité. Ainsi, les entreprises doivent assurer l'actualisation de ces connaissances. À cet effet, des supports de formation sont mis à disposition des Banques Populaires.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue de la formation et son contenu sera porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'intranet.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques lui permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives telles que prévues par l'accord sur le phénomène des incivilités du 18 Mars 2010.

Les actions de formation relatives à la sécurité, qui relèvent du plan de formation, font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 9

Information de la Commission Paritaire Banque Populaire

La formation sécurité de la Commission Paritaire Banque Populaire est notamment informée sur l'évolution de la criminalité :

- Examen annuel de la sécurité en France,
 - Communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord,
 - Communication d'un indicateur traçant le nombre d'agences concernées par des agressions sur une période de 12 mois calendaires. L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.
- Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les Banques Populaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Article 10

Rôle du CSE en matière de sécurité et information

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CSE, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CSE est donc l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord. À ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires, quelle qu'en soit le format,
- les procédures,
- la formation,
- le DUERP

L'entreprise doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CSE sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, établi conformément à la législation en vigueur, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

Par ailleurs, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque Banque Populaire.

En outre, les Banques Populaires veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

Article 11

Suivi de l'accord

Lors de sa réunion annuelle, la formation Sécurité de la Commission Paritaire Banque Populaire s'assure du suivi des dispositions du présent accord.

Elle examine en outre :

- Le rapport annuel relatif à la sécurité des personnes et des biens ;
- L'inventaire des dispositifs et équipements, cités à l'article 5, en fonction des évolutions technologiques mises en

œuvre ;

- La typologie, décrite à l'article 2, de quatre formats d'agence bancaire, en fonction des évolutions constatées ;
- Le livret de sécurité et ses évolutions.

Article 12

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 24 Juin 2022.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, en Commission paritaire de sécurité, un bilan du présent accord six mois avant son échéance dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Article 13

Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 14

Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Règles de fonctionnement du comité Interentreprises

Accord du 28 septembre 2012

[Non étendu, applicable le 6 décembre 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

Le Comité Interentreprises a développé ses activités sociales concernant notamment les vacances jeunes et famille depuis de nombreuses années. Il a permis la mutualisation de ces activités au bénéfice des collaborateurs et leur famille et acquis à ce titre un savoir-faire qu'il est important de conforter.

Conscientes de la nécessité pour cette instance de continuer à s'adapter, les parties signataires ont souhaité prendre en compte les évolutions de l'environnement intervenues et procéder à une nouvelle définition des règles de fonctionnement de cette instance. Dans le cadre de cette évolution, elles ont fait le choix de s'appuyer sur les pratiques et les objectifs initiaux, qui ont toujours prévalu. Elles souhaitent ainsi continuer de mettre à la disposition des comités d'entreprise adhérents un «outil» aménagé pour assurer son efficacité et destiné au bénéfice des salariés des entreprises concernées.

Les parties signataires se sont entendues pour fixer une période de quatre années au cours de laquelle les nouvelles dispositions qui suivent ont vocation à se mettre en œuvre et déployer leurs effets. Avant l'issue de cette période, elles apprécieront l'application du présent texte et se prononceront sur son prolongement et ses aménagements éven-

tuels.

Ainsi, le présent accord définit-il désormais les règles de fonctionnement du Comité interentreprises.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2 **Champ d'intervention du Comité Interentreprises**

Le Comité Interentreprises (C.I.E) assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au Comité Interentreprises et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au jour de la signature du présent accord.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des comités d'entreprise ou d'établissement appartenant au Groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention d'adhésion.

Article 3 **Cotisation**

Les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents versent au C.I.E une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DADS) de chacune des entreprises concernées.

Article 4 **Responsabilité civile**

Le C.I.E jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

Article 5 **Composition du C.I.E**

Le C.I.E est constitué de la façon suivante :

- un représentant de l'Organe Central en sa qualité de Groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative.
- dix-huit membres représentant le personnel des entreprises dont le comité d'entreprise ou le comité d'établissement est adhérent au C.I.E, désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la Branche et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Article 6 **Désignation des membres titulaires et remplaçants**

Les représentants du personnel sont désignés par les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche (ci-après «Organisations Syndicales»), pour quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants.

Les sièges sont répartis, entre les Organisations Syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des comités d'établissement ou d'entreprise adhérents au C.I.E, arrêtés au 15 octobre précédant le renouvellement du C.I.E. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'Organisation Syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du C.I.E est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat C.I.E confié par l'Organisation Syndicale.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche (ci-après «Organisation Syndicale») concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.I.E avec une copie adressée à l'Organe Central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une Organisation Syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein

de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'Organisation Syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'Organisation Syndicale devra se rapprocher de l'Organe Central en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

Article 7

Désignation des représentants syndicaux

Un représentant de chaque Organisation Syndicale, appartenant à une entreprise dont le comité d'entreprise ou d'établissement est adhérent et cotisant au C.I.E, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E ni celle de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le Délégué Syndical de Branche, la Confédération, la Fédération ou le Syndicat national au secrétariat du C.I.E, à l'employeur ainsi qu'à l'Organe Central.

Article 8

Fusion - absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.I.E.: conséquence sur les mandats

Lorsque, suite à une fusion - absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.I.E, un membre titulaire du C.I.E perd son mandat d'élu au Comité d'entreprise ou d'établissement, l'Organisation Syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat C.I.E jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de six mois. L'Organisation Syndicale communique sa décision de maintien ou de non maintien du mandat au secrétariat du C.I.E, à l'Organe Central et à l'employeur de l'intéressé dans un délai d'un mois. Le silence gardé plus d'un mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du C.I.E.

Le délai maximal de six mois et le délai d'un mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau.

Article 9

Bureau

Le C.I.E élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec deux autres membres titulaires du C.I.E, le bureau du comité. Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque Organisation Syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

Article 10

Réunions plénières

Le C.I.E se réunit en séance plénière trois fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès verbaux des réunions.

Article 11

Commissions

11-1

Missions

L'activité d'audit et de maîtrise des risques et l'activité vacances font l'objet de commissions dédiées. En outre, le C.I.E a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11-4 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

11-2

Composition

Présidées par un membre titulaire du C.I.E, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au C.I.E. À l'exception des représentants syndicaux au C.I.E, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E ou de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E. Par principe, chaque membre titulaire du C.I.E a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques et celle dédiée à l'activité vacances comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque Organisation Syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du C.I.E est constituée par la perte du mandat électif ou designatif de premier niveau, pour quelle que raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au C.I.E confié par l'organisation syndicale.

11-3

Temps passé en réunion

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

11-4

Modalités d'organisation

Les modalités d'organisation des commissions du C.I.E sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du C.I.E précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes,*
- dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.*

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du C.I.E communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à l'Organe Central, le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.I.E avec une copie adressée à l'Organe Central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

Article 12

Crédits d'heures annuels

Le secrétaire du Comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du C.I.E. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la Confédération, la Fédération ou le Syndicat National concerné et l'Organe Central.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas, seul le crédit d'heures le plus élevé étant alors attribué.

- le secrétaire adjoint : 330 heures*
- le trésorier : 440 heures*
- le trésorier adjoint : 330 heures*
- autre membre du bureau : 220 heures*
- le président de la commission vacances : 330 heures*
- le président de la commission audit et maîtrise des risques 330 heures*

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance.

- Autre membre titulaire du C.I.E 220 heures*
- Représentant syndical au C.I.E 220 heures*

Dans les deux cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

Article 13

Secrétariat

L'Organe Central met à la disposition du CLE, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 2 et au maximum 4 salariés de l'Organe Central, à temps plein en situation de détachement ;*
- locaux adaptés ;*
- matériel nécessaire.*

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du C.I.E n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre l'Organe Central et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera néces-

sairement étudiée.

Article 14 **Facilités diverses**

Sous réserve d'un accord préalable de la Direction de chaque entreprise, les informations socio-culturelles du C.I.E peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 15 **Prise en charge des frais**

15-1 **Frais de déplacement**

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du C.I.E seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le Comité Interentreprises, selon les règles définies par le Comité Interentreprises.

Les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

15-2 **Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions**

Le repas du midi est pris en charge par l'Organe Central selon les règles qu'il définit et communique annuellement au Secrétaire du C.I.E.

15-3 **Réunions et délais de route**

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures, les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'Organe Central, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe une demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

Article 16 **Clause de substitution**

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement les dispositions des articles 10 à 20 de l'accord Groupe Banque Populaire relatif aux instances fédérales du 26 avril 2006 et qu'elles mettent fin à tous les usages se rapportant au CLE jusqu'alors en vigueur.

Article 17 **Clause de bilan**

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au comité interentreprises pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins trois mois avant l'échéance du présent accord.

Article 18 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur le 6 décembre 2012 et pour une durée de 4 ans. Il cesse de produire tout effet à son échéance.

Article 19 **Demande de révision**

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. 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. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 20 **Dépôt de l'accord**

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales. Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une

version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 14 novembre 2016

[Non étendu, applicable à compter du 6 décembre 2016 pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Le développement et la mutualisation d'activités sociales et culturelles dédiées aux salariés du Groupe BPCE participent au maintien d'un dialogue social de qualité. Il traduit également l'attention portée depuis plusieurs décennies par les partenaires sociaux à l'accès facilité des salariés, de leur famille et en particulier de leurs enfants à des activités de loisirs et de culture.

L'accord sur le Comité interentreprises du 28 septembre 2012 arrive à échéance le 6 décembre 2016. Il a permis de prendre en compte les évolutions d'un environnement marqué par la constitution du Groupe BPCE et de procéder à une nouvelle définition des règles de fonctionnement de l'instance, au service d'une meilleure efficacité.

Avec ce nouvel accord, les parties entendent conforter les règles de fonctionnement du C.I.E. introduites par l'accord de 2012 et intégrer les évolutions législatives et réglementaires dictées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social.

Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. La composition du C.I.E. et de ses commissions
2. Les modalités d'organisation du C.I.E.
3. Les moyens accordés aux membres du C.I.E. et des commissions

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Champ d'intervention du comité interentreprises

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;
UNSA ;
SNB CFE CGC.

Le Comité Interentreprises (C.I.E.) assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au Comité Interentreprises et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au jour de la signature du présent accord.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des comités d'entreprise ou d'établissement appartenant au Groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention d'adhésion.

À titre transitoire, il est convenu que les C.S.E venant remplacer les Comités d'entreprise ou Comités d'établissement adhérents et cotisants au C.I.E peuvent devenir membres du C.I.E, afin de permettre aux salariés de continuer à bénéficier de ses activités.

Pour ce faire, les C.S.E, dans un délai de 2 mois suivant la proclamation des résultats aux élections professionnelles :

- fournissent une délibération du C.S.E accompagnée d'une demande expresse et conjointe du Secrétaire du C.S.E et du Président ainsi que de l'engagement de procéder au versement de la cotisation visée à l'article 3 du présent accord, signent une convention d'adhésion spécifique avec le C.I.E.

Article 3 **Cotisation**

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents, les C.S.E adhérents versent au C.I.E. une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DADS/DSN) de chacune des entreprises concernées.

Article 4 **Responsabilité civile**

Le C.I.E. jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

Article 5 **Composition du C.I.E**

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Le C.I.E. est constitué de la façon suivante :

- un représentant de BPCE SA en sa qualité de Groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté d'une personne de son choix ayant voix consultative ;

- quinze membres représentant le personnel des entreprises dont le comité d'entreprise ou le comité d'établissement, le C.S.E est adhérent au C.I.E., désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la Branche au jour de la signature du présent accord (ci-après «organisation syndicale») et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Les parties conviennent que la perte de représentativité au niveau de la branche d'une organisation syndicale durant l'application du présent accord est sans incidence sur les mandats de membres C.I.E. et de représentant syndical au C.I.E., qui se poursuivent donc jusqu'au terme du présent accord. Il en est de même s'agissant des nouvelles

désignations pouvant le cas échéant intervenir en cas de fin de mandat anticipée, dans le respect des modalités prévues aux articles qui suivent.

Ce principe s'applique également aux membres des commissions.

Article 6 **Désignation des membres titulaires et remplaçants**

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après «Organisations Syndicales»), désignent les représentants du personnel pour quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants.

Les sièges sont répartis, entre les Organisations Syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des comités d'établissement ou d'entreprise adhérents au C.I.E., arrêtés au 15 octobre précédant le renouvellement du C.I.E. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'Organisation Syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du C.I.E. est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat C.I.E. confié par l'Organisation Syndicale.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'Organisation Syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.I.E. avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une Organisation Syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'Organisation Syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'Organisation Syndicale devra se rapprocher de BPCE SA en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

(Al. ajoutés par Avenant 7 janv. 2019, non étendu) Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après «Organisations Syndicales»), désignent les représentants du personnel pour quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants.

Les sièges sont répartis, entre les Organisations Syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des comités d'établissement ou d'entreprise adhérents au C.I.E., arrêtés au 15 octobre précédant le renouvellement du C.I.E. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'Organisation Syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du C.I.E. est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat C.I.E. confié par l'Organisation Syndicale.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'Organisation Syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.I.E. avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Dans ce cadre, un élu titulaire ou suppléant d'un C.S.E adhérent et cotisant au C.I.E peut être désigné.

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une Organisation Syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'Organisation Syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper

ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'Organisation Syndicale devra se rapprocher de BPCE SA en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

Article 7 **Désignation des représentants syndicaux**

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Un représentant de chaque Organisation Syndicale, appartenant à une entreprise dont le comité d'entreprise ou d'établissement ou le C.S.E est adhérent et cotisant au C.I.E., peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement / C.S.E adhérent au C.I.E. ni celle de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement / C.S.E adhérent au C.I.E.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le Délégué Syndical de Branche, la Confédération, la Fédération ou le Syndicat national au secrétariat du C.I.E., à l'employeur ainsi qu'à BPCE SA.

Article 8

Fusion - absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.I.E : conséquence sur les mandats

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Lorsque, suite à une fusion - absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.I.E., un membre titulaire du C.I.E. perd son mandat d'élu au Comité d'entreprise ou d'établissement/C.S.E, l'Organisation Syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat C.I.E. jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de six mois. L'Organisation Syndicale communique sa décision de maintien ou de non maintien du mandat au secrétariat du C.I.E., à BPCE SA et à l'employeur de l'intéressé dans un délai d'un mois. Le silence gardé plus d'un mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du C.I.E. Le délai maximal de six mois et le délai d'un mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau.

Article 9

Bureau

Le C.I.E. élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec deux autres membres titulaires du C.I.E., le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque Organisation Syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

Article 10 **Réunions plénières**

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Le C.I.E. se réunit en séance plénière quatre fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

En application des articles R. 2323-41-1, R. 2312-48 et L.2325-49 / L. 2315-68 du code du travail l'une de ces quatre réunions plénières est intégralement consacrée à l'approbation des comptes. Elle se tient le même jour que la première plénière de l'année.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions à partir des minutes qui sont la base de référence. Le Secrétaire dispose de la liberté d'appréciation dans la rédaction, il n'est pas tenu de reporter «inextenso» les interventions des membres du C.I.E. Les intervenants peuvent demander que leurs textes figurent en annexe et sous leur responsabilité, au procès-verbal, à condition que ces textes soient courts et synthétiques et correspondent aux minutes.

Le Secrétaire devra, dans la mesure du possible, rédiger le procès-verbal et le diffuser un mois avant la réunion suivante.

Article 11 **Commissions**

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Article 11.1 **Missions et création**

L'activité d'audit et de maîtrise des risques et l'activité vacances font l'objet de commissions dédiées.

En application des articles R. 2323-41-1/R. 2312-48 et L.2325-34-1/L. 2315-44-1 du code du travail, une commission des marchés est mise en place. Elle a pour missions de proposer au C.I.E. les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du C.I.E. et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

En outre, le C.I.E. a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11-5 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord».

Article 11.2 **Composition**

Article 11.2.1 **Règles générales**

Présidées par un membre titulaire du C.I.E., elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au C.I.E. À l'exception des représentants syndicaux au C.I.E., tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un comité d'entreprise ou d'établissement/ C.S.E adhérent au C.I.E. ou de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement/ C.S.E adhérent au C.I.E. Par principe, chaque membre titulaire du C.I.E. a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques et celle dédiée à l'activité vacances comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque Organisation Syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du C.I.E. est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelle que raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au C.I.E. confié par l'organisation syndicale.

Article 11.2.2 **Règles spécifiques à la commission des marchés**

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le C.I.E. parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du C.I.E. fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel dans les conditions prévues par la loi.

Article 11.3 **Recours à la visio-conférence**

La décision de recourir à la visio-conférence sera actée dans les convocations envoyées aux participants par le Président de la Commission, afin qu'ils soient informés des modalités pratiques de la réunion.

Seules les personnes légalement et conventionnellement autorisées à assister aux réunions des commissions pourront être présentes et participer aux réunions organisées à distance.

Toutes les conditions de fiabilité des techniques de communication et de confidentialité des échanges sont assurées lorsque la tenue de la réunion est tenue par visio-conférence».

Article 11.4 **Temps passé en réunion**

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

Article 11.5 **Modalités d'organisation**

Les modalités d'organisation des commissions du C.I.E. sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du C.I.E. précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes,*
- dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.*

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du C.I.E. communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à BPCE SA, le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.I.E. avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

Article 12 **Crédits d'heures annuels**

Article 12.1 **Crédits d'heures individuels**

Le secrétaire du Comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du C.I.E.. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la Confédération, la Fédération ou le Syndicat National concerné et BPCE SA.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas, seul le crédit d'heures le plus élevé étant alors attribué :

- le secrétaire adjoint : 330 heures*
- le trésorier : 440 heures*
- le trésorier adjoint : 330 heures*
- autre membre du bureau : 220 heures*
- le président de la commission vacances : 330 heures*
- le président de la commission audit et maîtrise des risques : 330 heures*
- le président de la commission financière : 330 heures*

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance :

- Autre membre titulaire du C.I.E. : 220 heures*
- Représentant syndical au C.I.E. : 220 heures*

Dans les deux cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

Article 12.2 **Crédit d'heures partagé**

Un crédit de 330 heures annuel est mis à la disposition du bureau du C.I.E. qui décide de son attribution.

Les bénéficiaires éligibles à l'attribution de ce crédit d'heures partagé sont les membres titulaires du C.I.E., les représentants syndicaux du C.I.E. et les membres titulaires des commissions.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que l'attribution de ce crédit est limitée à 8 heures par mois par bénéficiaire et donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 8 jours calendaires à l'avance.

Ce crédit d'heures partagé est indépendant des dispositions prévues à l'article 12.1.

Article 13

Secrétariat

BPCE SA met à la disposition du C.I.E., pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 2 et au maximum 4 salariés de BPCE SA, à temps plein en situation de détachement ;
- locaux adaptés ;
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du C.I.E. n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre BPCE SA et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée.

Article 14

Facilités diverses

Sous réserve d'un accord préalable de la Direction de chaque entreprise, les informations socio-culturelles du C.I.E. peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 15

Prise en charge des frais

Article 15.1

Frais de déplacement

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du C.I.E. seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le Comité Interentreprises, selon les règles définies par le Comité Interentreprises.

Les représentants du personnel d'Ile de France attestant qu'ils ne bénéficient pas d'une prise en charge par leur employeur d'un abonnement à un service de transport public couvrant la zone du lieu de réunion, seront indemnisés des frais de transports selon les règles définies par le Comité Interentreprises.

Dans tous les cas, les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

Article 15.2

Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions

Le repas du midi est pris en charge par BPCE SA selon les règles qu'il définit et communique annuellement au Secrétaire du C.I.E..

Article 15.3

Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures, les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de BPCE SA, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe une demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

Article 16

Clause de substitution

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement les dispositions des articles 10 à 20 de l'accord Groupe Banque Populaire relatif aux instances fédérales du 26 avril 2006.

Article 17

Clause de bilan

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au comité interentreprises pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins trois mois avant

l'échéance du présent accord.

Article 18
Durée, révision, publicité

Mod. par Avenant 7 janv. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Article 18.1
Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 6 décembre 2016. D'une durée déterminée, il prendra automatiquement fin le jour de l'entrée en vigueur d'un accord mettant en place un C.A.S.C.I.E et en tout état de cause le jour de la proclamation des résultats de la dernière entreprise adhérente organisant ses élections professionnelles afin de mettre en place, pour la première fois, le C.S.E», soit au plus tard le 31 décembre 2019.

Article 18.2
Durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent. Il prend fin le jour de l'entrée en vigueur d'un accord mettant en place un C.A.S.C.I.E et en tout état de cause le jour de la proclamation des résultats de la dernière entreprise adhérente organisant ses élections professionnelles - et au plus tard le 31 décembre 2019.

Article 18.3
Révision de l'avenant

La révision du présent avenant intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 18.4
Dépôt et publicité de l'avenant

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE SA en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE SA au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également publié selon les modalités prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Emploi des personnes en situation de handicap
Accord du 8 octobre 2013

[Agréé par arr. 11 déc. 2013, JO 27 déc., applicable à compter de son agrément par la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

I. Préambule

Les accords successifs relatifs à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap mis en place depuis 2007 dans les Banques Populaires démontrent l'importance accordée à la politique d'emploi des travailleurs handicapés au sein des Banques Populaires.

La politique d'emploi des personnes en situation de handicap trouve une place pleine et entière dans la politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans laquelle le Groupe BPCE s'est engagé dès sa création, dans le cadre de la Charte de la Diversité.

Les Banques Populaires et les organisations syndicales ont signé un premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap le 8 octobre 2007, pour la période 2008 à 2010 puis un deuxième le 24 novembre 2010 pour la période 2011 à 2013. Ces accords ont permis de déployer de nombreuses actions au sein des Banques Populaires et d'améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le bilan du deuxième accord en cours a été présenté à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) ainsi qu'aux organisations syndicales, notamment dans le cadre des commissions de suivi.

	Situation au 31 décembre 2010	Objectif à fin 2013	Situation à fin 2012
Taux d'emploi global	3,17 %	4 %	3,84 %
Taux d'emploi indirect	0,26 %	0,5 %	0,37 %
Recrutements (C.D.I. + alternants + C.D.D. sup 6 mois)	NS	150	273
Recrutements C.D.I.	NS	30 % des recrutements	34,8 % (95)
Stagiaires		70	81

Ces résultats traduisent une véritable dynamique collective qui permettra vraisemblablement d'atteindre un taux d'emploi global de 4 % en fin d'année 2013 et qui situe dès maintenant les Banques Populaires parmi les meilleurs taux d'emploi de la profession.

Par ce nouvel accord, les Banques Populaires et les Organisations syndicales signataires réaffirment leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles s'engagent, par ailleurs, à promouvoir les dispositions du présent accord auprès de leurs filiales.

Lors des réunions de suivi de l'accord en cours et des réunions de négociation du nouvel accord, les partenaires sociaux ont partagé un certain nombre de constats ayant trait au bilan de la mise en œuvre de l'accord et au contexte actuel et prévisionnel du nouvel accord. Ainsi, les Banques Populaires et les Organisations syndicales signataires considèrent que :

- Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2010 auront vraisemblablement permis d'obtenir les résultats attendus sur les différentes orientations prévues. En conséquence, ces dispositions méritent, pour l'essentiel, d'être reprises dans le présent accord.

- Le taux d'emploi de 3,84 % à fin 2012 repose principalement sur l'emploi direct au sein des Banques Populaires. Avec 1241 travailleurs handicapés en C.D.I. à fin 2012, le maintien en emploi des salariés en situation de handicap au sein des Banques Populaires devient ainsi une priorité du présent accord.

- Au-delà du bilan quantitatif, la qualité de gestion des personnes en situation de handicap (intégration, maintien en emploi,...) reste une priorité.

- Les Banques Populaires ont ouvert tous leurs emplois aux personnes en situation de handicap. Ainsi, sur les années 2011/2012, 75 % des salariés en situation de handicap recrutés en C.D.I. l'ont été sur des emplois commerciaux. Tenant compte du niveau de qualification de ces salariés et de la nécessité de les accompagner dans leurs parcours professionnel, le développement des compétences et l'employabilité des salariés en situation de handicap au sein des Banques Populaires constitueront également une priorité du présent accord.

- Dans un contexte économique difficile susceptible de générer une réduction du volume des recrutements globaux sur les prochaines années, le développement du recours au secteur adapté et protégé ainsi que la diversification des recrutements, notamment par le développement de l'alternance et de l'intérim, feront également partie intégrante de l'accord. Ces contrats constitueront une source prioritaire d'embauches sous contrats à durée indéterminée en fonction des besoins.

- La communication, la sensibilisation et la formation auprès de tous les acteurs et notamment des managers devront être maintenues. Une attention particulière sera notamment portée à l'information des personnes en situation de handicap, ou susceptibles d'être reconnues travailleur handicapé, sur les mesures d'accompagnement favorisant

le maintien dans leur emploi ou les évolutions vers d'autres emplois.

- Enfin, la mission handicap au sein de la D.R.H. Groupe, les référents handicap au sein de chaque Banque Populaire et les Organisations syndicales signataires veilleront à poursuivre l'animation et le pilotage des actions et des résultats du présent accord avec le souci de mobilisation de tous les acteurs.

Ces orientations prioritaires devront contribuer à atteindre, a minima, un taux d'emploi de 4,3 % à fin 2016, étant entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6 %. L'ensemble des signataires du présent accord rappelle leur attachement au principe de non-discrimination résultant de l'article L. 1132-1 du Code du travail, tout en reconnaissant la spécificité des personnes en situation de handicap, notamment dans la prise en compte de leurs restrictions à l'emploi dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent réaffirmer un certain nombre de principes fondamentaux :

- l'engagement de chacune des Banques Populaires à agir pour le maintien dans l'emploi et l'insertion en emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (sap, alternance, stages,...) constitue une condition incontournable de l'atteinte des objectifs du présent accord ;

- coordonnée par le référent handicap, la gestion du handicap repose sur la mobilisation et l'implication de tous les acteurs de l'entreprise : la Direction Générale, la D.R.H., la Direction des achats, les managers ;

- les personnes en situation de handicap sont recrutées et maintenues en emploi pour leurs compétences et leur aptitude professionnelle et non au regard de leur handicap ;

- le handicap ne saurait être un facteur de discrimination.

2. Champ d'application de l'accord

2.1) Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord, les collaborateurs :

- reconnus travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

- ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la C.D.A.P.H., et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la C.D.A.P.H., le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées. En l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l'accord.

2.2) Entreprises concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la branche Banque Populaire.

3. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les actions relatives au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap participent à la réussite du présent accord.

La responsabilité de l'entreprise dans le maintien en emploi de la population des travailleurs en situation de handicap constitue une dimension essentielle de la politique en faveur du handicap.

Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite et d'augmentation du taux de travailleurs en situation de handicap, les actions en faveur du maintien en emploi seront encore renforcées.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité du présent accord, pour les trois ans de l'accord.

Par rapport aux prévisions budgétaires inscrites dans l'accord 2011/2013, une plus grande part du budget Handicap sera affectée aux dépenses liées au maintien en emploi dans le présent accord.

3.1) Accompagnement individuel des collaborateurs en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions, ou pouvant à terme rencontrer ces difficultés, font l'objet d'un accompagnement spécifique de la part des Banques Populaires.

À ce titre, tous les collaborateurs en situation de handicap présentant des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail, font l'objet d'un suivi particulier, par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., en partenariat avec les services de santé au travail. Ils bénéficient d'un suivi médical renforcé annuel, ou plus fréquent au besoin à la demande de l'intéressé ou du médecin du travail. Si le handicap ne permet pas à la personne de continuer à occuper son poste, malgré un aménagement, les opportunités de reclassement sont étudiées après un bilan de compétences et un accompagnement en formation adaptés aux besoins.

3.1.A- Suivi des collaborateurs en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'incapacité professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., en étroite collaboration avec le médecin du travail.

Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter une visite de pré-reprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'incapacité professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à assurer une information sur le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé auprès des personnes en arrêt de travail pour maladie de longue durée ou concernées par des arrêts répétés de cette nature. Cette information pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistantes sociales, les gestionnaires R.H. ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

3.1.B- Réunions pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi

Les médecins du travail sont des interlocuteurs privilégiés, une fois les restrictions à l'emploi de la personne en situation de handicap formulées, dans la recherche des meilleures solutions possibles de compensation du handicap.

Les assistantes sociales sont des partenaires incontournables de l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles apportent une aide psychosociale, un soutien dans la recherche de solutions prenant en compte l'environnement personnel et professionnel de la personne en situation de handicap.

Les managers et certaines personnes de l'entreprise occupant des fonctions au sein notamment des services informatiques et des moyens généraux, des experts internes ou externes... peuvent disposer d'informations et d'une expertise utiles pour éclairer sur les possibilités d'aménagement des postes et de leurs conditions d'exercice, dans le respect de la discrétion et des règles de confidentialité.

Aussi, les parties conviennent de la nécessité d'une approche pluridisciplinaire de la situation de handicap, pouvant intégrer tout ou partie des acteurs selon les situations, afin de rechercher la meilleure solution possible de maintien dans l'emploi.

Pour ce faire, des réunions de maintien dans l'emploi sont mises en place dans les Banques Populaires lorsque certaines situations doivent faire l'objet d'un examen pluridisciplinaire. Ces réunions peuvent :

- aborder la situation de personnes en situation de handicap en risque à terme d'incapacité professionnelle ou présentant des restrictions à l'emploi,
- anticiper sur les situations d'incapacité professionnelle,
- rechercher toutes les pistes possibles de maintien dans l'emploi au poste de travail, ou dans l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces réunions de maintien dans l'emploi (composition, conditions de mise en place,...) sont définies par chaque Banque Populaire. Elles doivent garantir l'anonymat pour les personnes qui le souhaitent. Un point sur leur fonctionnement est présenté au CHSCT, au moins une fois par an.

3.2) Mesures de compensation du handicap

Les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être les plus complètes et les plus adaptées possibles à chacune des situations rencontrées.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement,
- aménagement du poste de travail et de son environnement,
- acquisition de matériel spécifique,
- aménagement de l'organisation du travail, voire du contenu du poste de travail si nécessaire,
- aménagement des horaires de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement,
- mise en place de temps partiel,
- amélioration des conditions d'accessibilité des locaux (hors obligation légale d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises), cette préoccupation doit être intégrée dans toute la mesure du possible dès la phase de construction/rénovation des bâtiments, à laquelle un ergonomiste pourra notamment participer,
- développement d'outils favorisant l'accessibilité des applicatifs informatiques et des technologies utilisées au sein de l'entreprise aux personnes en situation de handicap,
- formations spécifiques dans le cadre de réorientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique,
- financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages,...) et des aides à la

communication ou aux conditions de vie au travail,

- mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- réorientation professionnelle rendue nécessaire au regard des restrictions à l'emploi,
- bilan de compétences et formation complémentaire dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

La liste des mesures ci-dessus établie n'est en aucun cas exhaustive, les Banques Populaires veillant à chercher toute possibilité de compensation du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesure de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La mise en place des mesures de compensation peuvent nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap, interprètes en L.S.F., auxiliaires de vie,...). Afin de faciliter l'accès à ces partenaires, la Mission Handicap Nationale et BPCE Achats proposeront aux entreprises un référencement des principaux prestataires.

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., notamment pour déterminer si ces mesures doivent être adaptées ou complétées.

Dans le cas particulier où le collaborateur en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail).

3.3) Développement du partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux

Le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, est essentiel dans toutes les étapes de l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap : insertion et maintien dans l'emploi.

Toutes les mesures visant à renforcer le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, seront prises par les Banques Populaires :

- information et sensibilisation des services de santé au travail et des services sociaux sur le contenu du présent accord et sur les résultats obtenus dans le cadre du précédent accord,
- informations régulières sur l'état d'avancement de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- communication des situations réussies d'insertion et de maintien dans l'emploi,
- sensibilisation et formation pendant la période de l'accord sur la mise en œuvre de dispositifs concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Dans ce cadre, les services de santé au travail et les services sociaux pourront être invités à jouer un rôle dans la mise en œuvre de ces dispositifs dans le cadre de leurs missions.

3.4) Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et de la Lourdeur du Handicap

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.) relève d'une démarche volontaire de chaque individu. Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés n'engagent pas cette démarche pour différentes raisons et notamment par manque d'informations sur le sujet, par crainte que cette reconnaissance ait des impacts négatifs sur leur situation,...

Afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront à une information régulière des salariés et des principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes R.H.,...) sur la R.Q.T.H. et son renouvellement.

Pour les collaborateurs en situation de handicap ayant fait l'objet d'une Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (R.L.H.) délivrée par l'autorité administrative compétente, il sera tenu compte de cette R.L.H. pour définir et évaluer les objectifs de performance du collaborateur.

4. Aides à destination des personnes en situation de handicap

4.1) Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.).

Cette reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le cadre de l'accord de branche et des dispositifs mis en œuvre localement.

La démarche est réalisée par le salarié auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H.), au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (M.D.P.H.) du département de résidence du salarié.

Les salariés qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le référent handicap et/ou les services de santé au travail et/ou les services sociaux.

À cette fin, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées ou quatre demie journées, sur justificatifs, au moment de la réalisation des démarches de renouvellement ou d'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.), et/ou pour les démarches auprès des fournisseurs d'appareillages liés à leur handicap.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets.

4.2) Les aides apportées aux personnes en situation de handicap

Conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et la gestion du parcours professionnel, les parties signataires du présent accord attribuent des aides pour les personnes en situation de handicap visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi. Ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap.

Ces aides peuvent faire l'objet de participations financières complémentaires accordées par d'autres organismes sans pouvoir dépasser le coût réel de l'équipement.

Chaque entreprise, dans la limite des plafonds réglementaires imputables sur le budget de l'accord admis par l'Urssaf, et du coût réel des équipements, définira chaque année les montants des différentes aides prévues en fonction de ses priorités et de son budget. Elle veillera à en informer les personnes potentiellement concernées.

Les aides techniques

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap nécessitant l'utilisation d'un équipement (appareillage, fauteuil) ou matériel spécifique. Cette participation est étendue aux formations nécessaires à l'utilisation des aides techniques.

Les aides aux déplacements et à la mobilité

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap nécessitant le passage du permis de conduire du fait de l'altération de sa mobilité, les Banques Populaires participent aux frais liés au permis aménagé. Cette aide est non renouvelable.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite l'adaptation de son véhicule, les Banques Populaires participent aux frais attenants dans la limite de 50 % du supplément de prix demandé pour cet aménagement.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé ne permet pas l'utilisation des transports en commun et nécessite l'acquisition d'un véhicule, les Banques Populaires participent aux frais attenants dans la limite du plafond autorisé et fixé chaque année. Cette aide est renouvelable tous les 3 ans en cas de pathologie évolutive.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite un déménagement, les Banques Populaires participent aux frais attenants. Cette aide est renouvelable en cas de mobilité géographique au sein ou entre Banques Populaires. Ces aides ne sont pas cumulables avec les mesures d'accompagnement à la mobilité prévues dans d'autres accords collectifs, notamment l'accord de Groupe GPEC.

Les conditions d'attribution de ces aides et pièces justificatives sont précisées aux collaborateurs en situation de handicap.

Par ailleurs, dans le cadre des possibilités offertes par la réglementation, les parties invitent les entreprises qui le souhaitent à étudier la mise en œuvre des dispositions permettant le don par un salarié de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant handicapé.

5. Développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap

Parce que les personnes en situation de handicap ont pu rencontrer des difficultés pour suivre une scolarité «classique» ou parce que la survenance de leur handicap les a amenées à se reconverter professionnellement, elles sont peu nombreuses à disposer des niveaux de diplômes attendus pour l'exercice de nos emplois.

C'est pourquoi les signataires du présent accord, conscients des enjeux du niveau de qualification dans le parcours professionnel de chacun, considèrent le développement des compétences des personnes en situation de handicap comme une orientation prioritaire du présent accord.

5.1) Développement des compétences et formation professionnelle des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes droits d'accès que l'ensemble des collaborateurs aux dispositifs existants dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle : Bilan de Compétences, Congé Individuel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, période de professionnalisation.

Les managers, les gestionnaires R.H. et les équipes Formation des entreprises seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement notamment à tra-

vers les formations diplômantes bancaires.

Par ailleurs, des dispositifs permettant d'élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap seront étudiés.

Dans ce cadre, la mise en place d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) collective ou de périodes de professionnalisation sera envisagée et expérimentée. Une aide à la constitution des dossiers de VAE pourra être proposée en fonction des besoins.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront également encouragées. À cet effet, en l'absence de prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise veillera à participer à la prise en charge d'actions de formation complémentaires et/ou de frais de dossier nécessaires à la VAE dès lors que celle-ci s'inscrit dans un projet professionnel validé par l'entreprise. Enfin, les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap. Ainsi :

- lors de leur conception, l'accessibilité des modules de formation susceptibles de concerner certains collaborateurs en situation de handicap sera testée,
- le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du collaborateur,
- en cas d'impossibilité pour le collaborateur de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens sont mis en œuvre pour que le collaborateur puisse être formé,
- si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité, les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires nécessaires pour favoriser la récupération du salarié sont pris en charge par les entreprises,
- les demandes de formation exprimées par un salarié en situation de handicap, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés handicapés ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 2 années consécutives fera l'objet d'un examen par la D.R.H.

5.2) Parcours professionnel des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de leur carrière et de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Afin de supprimer tout risque de discrimination et d'anticiper sur les situations à risque d'inaptitude professionnelle il est convenu que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'un point de carrière, avec un gestionnaire R.H., au minimum tous les 3 ans. Cet entretien, portant notamment sur les conditions d'emploi et de rémunération, peut être l'occasion d'identifier les besoins spécifiques en formation professionnelle des collaborateurs, en lien avec leur situation de handicap.

La D.R.H. portera une attention particulière aux besoins de développement des compétences mis en évidence dans les appréciations professionnelles des collaborateurs en situation de handicap afin de mettre en place les actions nécessaires.

Par ailleurs, au regard de l'impact possible du handicap sur la performance des collaborateurs, une attention particulière est portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation, afin de définir les objectifs et les résultats attendus, en tenant compte de cette situation.

Préalablement à cette appréciation il est demandé aux managers de s'assurer, en lien avec le référent handicap ou le gestionnaire R.H., que la compensation partielle ou totale du handicap a été effective sur la période considérée.

De manière plus globale afin de prendre en compte dans le projet de parcours professionnel, les spécificités liées au handicap, les questions de santé au travail et de compensation du handicap font l'objet d'une attention particulière lors des entretiens professionnels.

Les personnes en situation de handicap qui souhaitent changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique, en lien avec leur situation de handicap, peuvent solliciter un rendez-vous avec le référent handicap ou le gestionnaire R.H. Les entreprises organisent ce rendez-vous dans les meilleurs délais (trois mois maximum).

Par ailleurs, en cas de changement de lieu, d'équipe ou d'outil de travail, un accompagnement spécifique est proposé au collaborateur en situation de handicap (cf. article 6.2).

Dans le cadre des entretiens de deuxième partie de carrière, une attention particulière est portée à la fatigabilité inhérente à la situation de handicap et aux moyens de formation nécessaires pour un maintien dans le poste de travail, une adaptation à l'évolution du métier, un renforcement ou un développement des compétences. Dans ce cadre, un travail collaboratif avec le médecin du travail permet de déterminer l'impact des restrictions à l'emploi

sur l'activité professionnelle et d'identifier les mesures possibles de compensation du handicap.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que, à compétences équivalentes, la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution salariale corresponde à minima à la proportion de l'ensemble des salariés en ayant bénéficié.

6. Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap

Dans le cadre du présent accord, les entreprises poursuivront la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Les orientations en matière de recrutement de personnes en situation de handicap doivent tenir compte d'un certain nombre de facteurs externes et internes :

- le public des travailleurs handicapés en recherche d'emploi est un public dont les compétences ou les restrictions à l'emploi peuvent se traduire par un décalage avec les niveaux d'exigence pour occuper les emplois actuels et futurs, ou avec les conditions d'exercice de certains emplois au sein de nos entreprises ;
- le réseau des partenaires dans le cadre d'une recherche d'emplois des travailleurs en situation de handicap est complexe et rend ainsi difficile le process de recrutement des personnes en situation de handicap ;
- de nombreuses entreprises publiques et privées œuvrent actuellement pour le développement de leur politique d'emploi des personnes en situation de handicap en recherchant des candidats présentant des profils similaires ;
- le contexte économique risque d'être moins porteur en termes de recrutement sur la période de l'accord ;
- dans la mesure où, à l'issue d'un C.D.D. ou d'une mission d'intérim ou d'un contrat en alternance, les entreprises sont susceptibles de proposer un C.D.I. et tenant compte du fait que toute forme de contrat favorise l'employabilité et l'insertion des personnes en situation de handicap, les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de contrats et de types de profil.

6.1) Recrutement de personnes en situation de handicap

Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement globale des Banques Populaires.

6.1.A- Volume prévisionnel des recrutements

Sur la période triennale d'application de l'accord, les Banques Populaires prévoient de recruter 150 personnes reconnues travailleur handicapé.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les C.D.I. ;
- les C.D.D. d'une durée supérieure à 6 mois ;
- les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Parmi ces recrutements, les Banques Populaires veilleront à conclure au minimum, et sur la durée de l'accord, 30 % de C.D.I. y compris les C.D.I. conclus à la suite d'un C.D.D., d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim par exemple.

Parmi ces recrutements, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à recruter autant de femmes que d'hommes.

Conscientes que les demandeurs d'emploi en situation de handicap constituent souvent une population éloignée de longue date du marché du travail avec des ruptures dans les cycles professionnels et la formation initiale, les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats. Elles reconnaissent ainsi la priorité à l'insertion professionnelle quelle que soit le dispositif permettant celle-ci.

À cet effet, les Banques Populaires mettront tout en œuvre pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Le recours aux contrats en alternance est en effet une réelle opportunité, qui peut permettre une recherche qualitative de candidats en situation de handicap dont les compétences ne sont pas en adéquation avec les exigences des métiers mais dont le potentiel évolutif est identifié.

Pour ce faire, il est recherché tout partenariat local ou national favorisant les dispositifs d'alternance tel que le dispositif interbancaire HandiFormaBanque par exemple.

Les parties au présent accord considèrent que le recours aux missions temporaires peut être davantage utilisé.

Ainsi, une attention particulière sera accordée à la capacité des entreprises de travail temporaire à proposer des salariés en situation de handicap. Cet élément constituera un des critères de mesure de la qualité des prestations fournies par ces entreprises. Dans le cadre d'appel d'offres auprès des entreprises de travail temporaire (E.T.T.), il sera demandé à chacune de s'engager sur sa capacité à proposer des salariés en situation de handicap aux Banques Populaires.

Les contrats conclus avec des personnes en situation de handicap sont établis à temps plein ou à temps partiel pour

tenir compte de leurs restrictions à l'emploi et notamment dans certains cas, de leur niveau de fatigabilité ou de leurs contraintes de soins.

6.1.B- Processus de recrutement

Il est rappelé que l'article L. 1132-1 al. 1 du Code du travail précise que, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, «aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage (...) en raison de son état de santé ou de son handicap». Le candidat, travailleur en situation de handicap, est ainsi recruté dans le cadre du même processus que les autres candidats.

Tout recrutement de travailleurs en situation de handicap opéré en application du présent accord est basé sur l'évaluation des compétences du candidat et l'analyse de son potentiel évolutif. Ce recrutement intègre la prise en compte des restrictions à l'emploi liées au handicap.

Néanmoins au regard des difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap, le niveau de formation habituel requis peut être remplacé par une évaluation selon la méthode des habiletés ou tout type de méthode équivalente permettant de mesurer la capacité des candidats à effectuer telle ou telle opération. La recherche de compétences transposables est aussi un élément intégré dans le processus de recrutement des personnes en situation de handicap. Aussi, les entreprises examinent avec attention toutes les candidatures de personnes en situation de handicap y compris celles émanant de personnes peu qualifiées.

6.2) Intégration des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap nouvellement intégrées bénéficient par principe, dans chaque entreprise, du même dispositif d'intégration que les autres collaborateurs.

Toutefois, l'expérience acquise lors de la mise en œuvre des précédents accords permet d'affirmer la nécessité d'un parcours d'intégration complémentaire, notamment pour les collaborateurs pour lesquels le handicap a pu conduire à une rupture de l'activité professionnelle ou pour lesquels le handicap et les restrictions à l'emploi ont une incidence sur le travail fourni.

L'identification par le médecin du travail au plus tôt de la prise de poste des restrictions à l'emploi du collaborateur permet de rechercher les pistes de compensation possible du handicap et de les mettre en œuvre avant la prise de poste. À ce titre la visite médicale de pré-embauche et le recours à un ergonome sont reconnus par les parties signataires comme des éléments facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les Banques Populaires mettent en place un parcours d'intégration complémentaire pour chaque collaborateur en situation de handicap nouvellement intégré afin d'intégrer ses besoins spécifiques.

Ce parcours, établi avec le collaborateur partie prenante, devra comprendre :

- la remise d'une «fiche de synthèse» sur les mesures prévues au présent accord ainsi que les informations pratiques et contacts utiles ;
- un point avec le référent handicap de l'entreprise dans les 15 jours suivant la prise de poste ;
- durant la période d'essai :
 - un bilan mensuel réalisé entre le manager et le référent handicap ;
 - la sensibilisation et formation du responsable et de l'équipe de travail accueillante avec l'accord du collaborateur nouvellement intégré.

Dès la prise de fonction, compte tenu du handicap du collaborateur, des moyens complémentaires ajustés aux réalités locales peuvent par ailleurs être les suivantes :

- formation complémentaire permettant une remise à niveau ou une actualisation des connaissances, adaptation du parcours d'intégration aux contraintes spécifiques du handicap ;
- recours aux prestations d'un ergonome en vue de définir les aménagements de poste nécessaires, en lien avec le médecin du travail ;
- mise en œuvre d'un suivi et d'un conseil individualisé assuré par le référent handicap de l'entreprise et/ou un collègue de travail sensibilisé à l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap (accompagnant) ;
- soutien d'un partenaire extérieur spécialiste de l'intégration de personnes en situation de handicap.

Ces moyens seront, dans la mesure du possible et si cela est adapté à la situation, déployés en amont de l'arrivée du collaborateur. L'entreprise veillera notamment à informer au préalable l'équipe accueillante de l'arrivée d'une personne en situation de handicap, sous réserve de la préservation de l'anonymat lorsque celui-ci est souhaité.

Dans le cadre de l'alternance, les entreprises porteront une attention particulière à la progression des personnes en situation de handicap.

6.3) Accueil de stagiaires en situation de handicap

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de

handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des Banques Populaires des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Les parties signataires sont conscientes de la difficulté à accueillir des stagiaires car les étudiants en situation de handicap sont peu nombreux et les partenariats avec les écoles et universités difficiles à mettre en place du fait de la multiplicité des intervenants.

C'est pourquoi, tous les types de stage seront favorisés :

- stages pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire - art. L. 6341-3 du code du travail,
- stages organisés par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 du Code du travail (AGEFIPH) «Appui Projet»,
- stages prescrits par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail (Pôle Emploi),
- stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation,
- stages en milieu professionnel, au titre de l'art. 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Malgré les difficultés rencontrées dans le cadre de l'accord 2011/2013, les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la branche Banque Populaire et à favoriser l'intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l'entreprise (ex : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d'ambassadeurs écoles sur le handicap,...) seront favorisées.

6.4) Moyens dédiés au recrutement et à l'insertion des personnes en situation de handicap

Face aux difficultés de recrutement de travailleurs en situation de handicap, les parties conviennent de la nécessité de disposer de moyens spécifiques liés notamment au développement de partenariats et à la communication externe.

6.4.A- Développement des partenariats

Pour atteindre les objectifs en matière de recrutement et d'accueil de stagiaires en situation de handicap, le renforcement des partenariats avec les structures du placement et de la formation des personnes en situation de handicap est poursuivi.

Ces partenariats ont pour objectifs :

- de mieux faire connaître les besoins de recrutement des différentes entreprises,
- de préciser les principaux métiers de la branche Banque Populaire,
- de développer le nombre de candidatures.

Il est rappelé que chaque Banque Populaire est en charge du développement des partenariats dans son bassin d'emploi, les partenaires étant implantés au plus près de l'activité économique.

Ces partenariats peuvent prendre les formes suivantes :

- la mise en place de conventions et engagements avec des organismes spécialisés (HandiFonnaBanque, Pôle Emploi, Cap Emploi, MDPH, A.F.I.J., association Tremplin, C.R.P., missions locales...) et la transmission des offres d'emploi,
- les partenariats avec les Conseils Régionaux et Généraux et structures régionales (P.R.I.T.H.),
- la participation à des forums régionaux spécifiques,
- le recours à des cabinets de recrutement et sites spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- la collaboration avec les C.R.P., écoles ou universités implantées nationalement et localement,
- les spécifications sur les sites intranet et internet du recrutement de collaborateurs en situation de handicap (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel).

La Mission Handicap Nationale a pour rôle d'assurer :

- le développement des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de la formation des personnes en situation de handicap, mais aussi avec des annonceurs spécialisés,
- l'élaboration de tout support visant à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situa-

tion de handicap.

La mise en place d'actions internes aux entreprises (type «portes ouvertes», «découvertes métiers») sera privilégiée dans la recherche d'une meilleure efficacité du sourcing.

6.4.B- Plan de communication externe

La Mission Handicap Nationale en complémentarité des actions des entreprises, met en œuvre les dispositifs de communication externe suivants :

- plan de communication externe recrutement branche avec mise à disposition des entreprises de supports de communication,
- promotion sur le site internet Groupe de recrutement de collaborateurs en situation de handicap avec création d'un espace dédié intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel,
- élaboration d'un plan national de communication avec des organismes et revues spécialisées.

7. Recours au secteur adapté et protégé

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est insuffisamment porté par l'emploi indirect : 0,37 % à fin 2012 pour un objectif de 0,5 % à fin 2013 et une possibilité légale d'atteindre 3 %.

Les parties signataires considèrent que l'augmentation du recours au secteur adapté et protégé représente un levier indispensable pour poursuivre la progression du taux d'emploi de la branche et pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles décident donc d'accroître encore leurs ambitions dans cette direction.

Cette position repose notamment sur les constats suivants :

- Le contexte économique et les difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap limiteront les possibilités d'embauche au sein des entreprises dans les prochaines années ;
- Malgré les aménagements et accompagnements prévus par les entreprises, certaines personnes, au regard de la nature de leur handicap, ne peuvent accéder au milieu ordinaire ;
- Le recours au secteur adapté et protégé peut constituer une première étape dans l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire à terme.

Le développement des activités confiées au secteur adapté et protégé constitue donc une des priorités de l'accord. Il s'agit d'un des axes de développement de la Responsabilité Sociale d'Entreprise concrétisé dans le projet Phare (Politique Handicap et Achat REsponsable) et la charte attenante.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la branche sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,6 %.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE Achats et des fonctions achats des entreprises, à savoir :

- la réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises ;
- la mise à jour régulière des Établissements pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaitées et leur référencement par BPCE Achats ;
- l'intégration par les services achats, d'EA et ESAT dans les appels d'offre ;
- l'intégration du recours au secteur adapté et protégé dans les appels d'offre auprès des prestataires ordinaires et dans les contrats signés avec eux ;
- la mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats de Banque Populaire avec l'appui de BPCE Achats ;
- la sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel pour leurs activités d'œuvres sociales telles que les événements pour le personnel, les repas pour les Institutions Représentatives du Personnel,...

Dans le cadre du recours au secteur adapté et protégé, les Banques Populaires veilleront dans la mesure du possible à développer des conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des entreprises prestataires.

Dans le même esprit, les entreprises veilleront, lorsque cela sera possible, à recruter des salariés intervenant pour le secteur adapté et protégé qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

Au-delà du développement des prestations confiées et conscientes des difficultés que rencontrent les entreprises du secteur adapté et protégé pour asseoir leur développement, les parties signataires de l'accord souhaitent, dans la mesure du possible, apporter une aide spécifique aux E.S.A.T. ou E.A. pour favoriser leur développement.

Ces aides en moyens et compétences concerneront, conformément à la réglementation, des aides à la formation et

des aides techniques.

8. Sensibilisation et formation des acteurs internes

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs des Banques Populaires au cours des précédents accords, notamment à l'attention de la filière R.H. (recrutement, gestion de carrière), des managers, des Institutions Représentatives du Personnel. Ces formations ont permis de faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci.

Le présent accord s'attachera :

- à poursuivre cette sensibilisation vis-à-vis de tous les collaborateurs et en priorité vis-à-vis de ceux n'ayant pu en bénéficier à ce jour,
- à actualiser et renforcer les compétences des principaux acteurs intervenant dans la gestion du handicap (services de santé au travail, référents Handicap notamment),
- à renforcer la sensibilisation des collaborateurs qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

La poursuite de l'investissement sur ces deux axes contribuera à l'atteinte des objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

8.1) Actions de sensibilisation relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés liés au handicap.

Les parties conviennent de l'importance de prolonger les actions engagées dans le cadre du précédent accord et d'en développer de nouvelles pour poursuivre le travail de sensibilisation aidant au changement des représentations.

En interne, la sensibilisation par les outils de communication visera les managers, les Institutions Représentatives du Personnel, les équipes R.H., les fonctions Achats et informatique, et plus largement l'ensemble des collaborateurs des entreprises du périmètre de l'accord.

La Mission Handicap Nationale met à la disposition des entreprises l'ensemble des outils de communication et de sensibilisation sur le handicap et l'emploi des personnes en situation de handicap nécessaires à la mise en œuvre de l'accord.

Les outils de sensibilisation peuvent concerner :

- la conception d'une synthèse du bilan de l'accord 2011 - 2013,
- une plaquette d'information sur l'accord 2014 - 2016,
- la mise à jour du guide sur les handicaps,
- une communication de l'accord de branche sur le site intranet (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel),
- un dispositif d'information et de communication à destination des entreprises pour diffusion auprès des collaborateurs,
- une actualisation de l'espace dédié au handicap sur l'intranet et l'internet de la branche,
- des outils pédagogiques de sensibilisation sur le handicap,
- un bilan intermédiaire et final du présent accord.

La mise à disposition de supports plus spécifiquement orientés sur les bonnes pratiques et utilisables par les managers et les directions concernées de l'entreprise pourra être étudiée en fonction des besoins :

- recrutement,
- maintien dans l'emploi,
- achat et sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé.

Afin de favoriser la sensibilisation, les différents canaux seront utilisés et notamment les nouvelles technologies telles que site intranet, visio conférence,...

À partir de ces éléments, les Banques Populaires élaborent un programme de sensibilisation de leur personnel utilisant les supports proposés par la Mission Handicap Nationale, mais aussi tout autre support élaboré de façon spécifique (outils pédagogiques de sensibilisation, organisation de journées de sensibilisation en interne, participation à la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, outils de communication interne permettant de relayer efficacement les informations sur le développement de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap).

8.2) Formation des acteurs internes à l'emploi des personnes en situation de handicap

Au-delà des actions de sensibilisation déterminantes pour dépasser les préjugés et idées reçues et pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de formation plus ciblées seront mises en place selon les besoins :

- Formation des nouveaux référents handicap : les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la branche Banque Populaire et les moyens à disposition.
- Formation des référents en place et de la Mission Handicap Nationale : actualisation des compétences, animation et déploiement de l'accord.
- Formation des gestionnaires R.H. : le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien dans l'emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap dont les moyens de compensation sont épuisés, la démarche d'accompagnement individuel.
- Formation des Managers : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un collaborateur en situation de handicap.
- Formation des représentants du personnel : sensibilisation au handicap, orientation des salariés reconnus travailleurs handicapés ou pouvant se faire reconnaître travailleur handicapé vers les interlocuteurs compétents, accompagnement dans le maintien dans l'emploi.
- Formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap : développement de la connaissance du handicap, identification des comportements à adopter au sein de l'équipe de travail.
- Formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien en emploi (moyens généraux, informatique,...) ou du recours au secteur adapté et protégé (fonction achats).

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la Mission Handicap.

Les formations sont déclinées en tant que de besoin, au niveau des Banques Populaires, afin de favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

9. Organisations et moyens dédiés au pilotage du projet

Les enseignements issus de la mise en œuvre du précédent accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap montrent toute l'importance du pilotage du projet aux niveaux branche et entreprise.

Ce pilotage est assuré par :

- une Mission Handicap Nationale en charge de piloter le plan d'action global et d'accompagner les entreprises,
- un comité de pilotage au sein de la D.R.H. en entreprise, en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'action annuel,
- un Référent Handicap Entreprise.

9.1) Mission Handicap Nationale

La Mission Handicap Nationale, assurée par la D.R.H. Groupe BPCE, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de branche,
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche et représenter la branche dans les instances nationales sur les questions de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- animer le réseau de Référents Handicap notamment dans le cadre du partage d'expériences,
- accompagner les entreprises dans la conception de leur plan d'action annuel,
- consolider les résultats obtenus par le biais non seulement des D.O.E.T.H., mais aussi des analyses qualitatives fournies par les entreprises,
- assurer le suivi du budget et notamment veiller à l'utilisation conforme des lignes budgétaires de l'accord,
- préparer les éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord,
- entretenir les relations avec la D.G.E.F.P. et fournir à celle-ci l'ensemble des éléments nécessaires à l'évaluation de la politique d'emploi mise en œuvre.

La Mission Handicap Nationale est composée d'un Responsable de Mission, d'un Chef de Projet et d'un Assistant, à raison d'1.5 ETP pour la branche Banque Populaire.

9.2) Comité de Pilotage Handicap

Conscientes que la politique handicap doit être portée au plus haut niveau et relever d'un projet transversal d'entreprise, les Banques Populaires mettent en place un Comité de Pilotage Handicap dont elles définissent la composition et la fréquence des réunions au regard de leur taille, des efforts à réaliser pour améliorer leur taux d'emploi et des moyens dont elles disposent dans le cadre de leur budget. La Direction des Ressources Humaines et la fonction Achats sont représentées dans ce comité de pilotage.

Le Comité de Pilotage Handicap a pour objet, au regard de l'état des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap, de proposer à la Direction Générale, à la Direction des Ressources Humaines et à la fonction Achats un plan d'actions annuel visant à atteindre les objectifs de l'accord de branche.

L'engagement de toutes les Banques Populaires est un facteur essentiel de réussite de la politique Handicap au

niveau de la branche Banque Populaire. Le présent accord sera décliné à travers un plan d'actions annuel intégrant les principaux objectifs et indicateurs pour chaque entreprise.

Ce plan d'action aborde les différents axes de l'accord :

- maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap,
- recrutement et insertion des travailleurs en situation de handicap,
- recours au secteur adapté et protégé,
- sensibilisation et formation des équipes.

9.3) Référent Handicap Entreprise

Dans la continuité des précédents accords et fort des expériences réussies, un Référent Handicap Entreprise est nommé dans chaque Banque Populaire qui en informe les salariés. Le Référent Handicap Entreprise anime la politique handicap de son entreprise et coordonne avec le Comité de Pilotage Handicap la mise en œuvre du plan d'action au sein de son entreprise. Une lettre de mission précise le temps alloué pour remplir cette mission, équivalent au minimum à 30 % du temps d'activité du Référent Handicap Entreprise.

Il veille :

- à la mise en œuvre de chacune des actions prévues dans l'accord de branche au sein de son entreprise,
- à la promotion de l'accord de branche auprès de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi en externe auprès du réseau des partenaires,
- au développement du réseau des partenaires externes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes,
- à la mise à jour régulière des données concernant les salariés en situation de handicap et le budget de son entreprise ainsi qu'au reporting nécessaire au suivi de l'application de l'accord et du plan d'actions local auprès de la Mission Handicap Nationale.

L'animation du réseau des Référents Handicap Entreprise a été une réelle clé de succès de la mise en œuvre des précédents accords, notamment à travers la réflexion partagée sur la construction des plans d'action et sur l'échange de bonnes pratiques entre les Référents Handicap Entreprise. Pour poursuivre la dynamique impulsée, au minimum deux réunions annuelles auxquelles participent les Référents Handicap Entreprise sont organisées par la Mission Handicap Nationale.

Lors de ces réunions, des experts du handicap peuvent être invités afin d'éclairer les échanges des participants. Les Délégués Syndicaux de Branche des organisations syndicales signataires sont conviés à ces apports d'expertise.

9.4) Les représentants du personnel

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Il est rappelé que les Institutions Représentatives du Personnel peuvent intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi notamment lors de l'identification des besoins d'adaptation des postes ou de l'organisation du travail.

À ce titre et conformément aux articles L.2323-30 et L. 4612-11 du Code du travail, le Comité d'entreprise et le CHSCT sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou remise au travail des travailleurs en situation de handicap. Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès de leurs CHSCT et Comité d'entreprise.

10. **Suivi de l'accord**

Les parties signataires conviennent d'un nécessaire suivi de la mise en œuvre de l'accord de Branche. Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu :

10.1) Suivi au niveau de la branche

Le suivi au niveau de la branche est assuré par une Commission de suivi de l'accord. Cette Commission étudie le bilan de la mise en œuvre de l'accord et peut contribuer à son évolution en proposant, au regard des résultats obtenus et/ou des difficultés rencontrées, d'éventuels ajustements.

Deux réunions par an de la Commission de suivi branche sont organisées :

- 1^{ère} réunion : présentation du plan d'action de la branche de l'année en cours ;
- 2^{ème} réunion :
 - bilan de l'emploi des personnes en situation de handicap tant sur le plan quantitatif que qualitatif sur l'exercice écoulé,
 - bilan financier global de l'année écoulée et orientation de l'année en cours.

Les éléments sont remis aux membres de la Commission de suivi de branche 7 jours avant la tenue des réunions. La Commission de suivi branche est composée de 2 représentants par Organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la D.R.H. Groupe BPCE, dont un représentant de la Mission Handicap Nationale.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de branche lors des réunions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Effectués sur le temps de travail, les délais de route ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des Banques Populaires situées en dehors du territoire métropolitain.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux Organisations syndicales. Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de la Commission de suivi sont remboursés dans les mêmes conditions.

10.2) Suivi au niveau des entreprises

Les parties au présent accord soulignent le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises veillent au partenariat avec les partenaires sociaux dans le cadre de leurs missions respectives.

Elles présentent à ce titre aux CHSCT et Comité d'entreprise :

- le plan d'action handicap de l'entreprise,
- le bilan de l'emploi de l'année écoulée des personnes en situation de handicap de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif à partir des critères du présent accord et du plan d'actions de l'entreprise,
- le bilan financier global de l'année écoulée.

Aucune information sur les situations individuelles ne pourra être communiquée.

10.3) Bilan à la D.G.E.F.P.

Chaque année un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'évolution du taux d'emploi et l'état d'avancement du plan d'action prévu dans l'accord est adressé et présenté à la D.G.E.F.P.

Cette présentation fait l'objet d'une analyse des réussites, mais aussi des difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord et de la recherche de mesure de réajustement permettant d'atteindre, à l'issue de l'accord, les objectifs fixés.

11. Budget de l'accord Handicap

Le calcul de l'obligation d'emploi pour chacune des Banques Populaires s'effectue au niveau de chaque entreprise. La somme des D.O.E.T.H. de toutes les Banques Populaires permet de :

- mesurer le résultat de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap de la branche,
- déterminer le montant du budget alloué à la politique globale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque entreprise réalise à partir de l'outil mis à disposition sa D.O.E.T.H. au plus tard pour le 28 février de l'année.

Un reporting détaillé des dépenses effectuées tant par la Mission Handicap Nationale que par les entreprises est réalisé sur un outil de gestion spécifique.

Le budget prévisionnel de l'accord est fourni en annexe 2 du présent accord à titre indicatif.

Conformément aux dispositions de la circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de la branche.

11.1) Ressources de la Mission Handicap Nationale

Pour financer les actions de la Mission Handicap Nationale et plus particulièrement les actions faisant l'objet d'une mutualisation entre les Banques Populaires, chaque entreprise versera, à la Mission Handicap Nationale, l'équivalent de 25 % de son budget défini par sa D.O.E.T.H. au titre de la première année.

Au cours des trois années d'application de l'accord, il est procédé à un réajustement du budget et de la quote-part nationale au regard des actions réalisées et des montants des contributions dus.

L'appel de fonds de la quote-part nationale, est réalisé pour l'année, au 31 mars sur la base du montant prévi-

sionnel déterminé par les D.O.E.T.H. remontées à la Mission Handicap Nationale et fait l'objet d'un réajustement le 31 mars de l'année suivante après établissement de la D.O.E.T.H. définitive. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

Il est convenu entre les parties que 90 % du budget non consommé du précédent accord, est reporté sur le présent accord sur une ligne budgétaire spécifique, sous réserve de l'accord de l'autorité d'agrément.

Ce report est destiné à financer les projets nationaux suivants :

- l'accompagnement des entreprises dans le développement de l'accessibilité des postes de travail notamment des collaborateurs déficients visuels et auditifs et le soutien aux innovations technologiques,
 - la mise en œuvre de dispositifs de formation favorisant le développement des compétences et de la qualification des personnes en situation de handicap au sein des entreprises,
 - la dynamisation des achats auprès du secteur adapté et protégé dans le prolongement du programme PHARE.
- Chaque projet fait l'objet d'une présentation lors des Commissions de Suivi de branche.

11.2) Ressources des Missions Handicap Entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa D.O.E.T.H. dans le respect des arbitrages par ligne budgétaire définis nationalement.

Toutefois, une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée sur la base de l'accord de chacune des entreprises concernées.

12. Durée, Révision, Publicité

12.1) Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés de ce présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2016, date de fin d'application de celui-ci. Cet accord ne pourra en aucun cas, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

12.2) Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

12.3) Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe 1 - Glossaire

AGEFIPH : Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées

AFIJ : Association pour la facilitation de l'insertion des jeunes diplômés

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Elle octroie la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et a remplacé la COTOREP

Cap Emploi : Réseau spécialisé dans le placement de personnes handicapées

Tremplin : Club d'entreprise en charge de l'insertion des personnes handicapées

ESAT : Établissement et services d'aides par le travail

EA : Entreprise adaptée

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

CRP : Centre de rééducation professionnelle

DOETH : Déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapé

PRITH : Programme régional d'insertion des travailleurs handicapés

LSF : Langue des signes française

RLH : Reconnaissance de la lourdeur du handicap

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

DGEFP : Direction Générale de l'emploi et de la formation professionnelle

Annexe 2 - Budget de l'accord

	2014	2015	2016
Maintien en emploi	30 %	30 %	30 %
Formation	17 %	17 %	17 %
Embauche et insertion	15 %	15 %	15 %
Information/sensibilisation	15 %	15 %	15 %
Pilotage et suivi	13 %	13 %	13 %
Recours au SAP	10 %	10 %	10 %
TOTAL	100 %	100 %	100

Accord du 14 novembre 2016

[Étendu par arr. 22 déc. 2016, JO 28 déc., applicable pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

La prise en compte de la diversité et la promotion de l'égalité des chances font partie des valeurs du Groupe BPCE. Les actions menées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrivent pleinement dans la politique de diversité et d'égalité des chances dans laquelle s'est engagée le Groupe BPCE dès sa création.

Depuis bientôt dix ans, les entreprises de la Branche Banque Populaire développent une politique engagée en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Un premier accord triennal a en effet été signé le 8 octobre 2007 suivi par un deuxième accord conclu le 24 novembre 2010 pour la période 2011 à 2013.

L'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signé le 8 octobre 2013 et agréé par la D.G.E.F.P.* le 11 décembre 2013, arrive à échéance le 31 décembre 2016.

Ce troisième accord a permis la poursuite et l'approfondissement des actions engagées depuis 2007 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap avec des avancées significatives et des résultats probants concernant :

— le nombre de travailleurs en situation de handicap dans la Branche Banque Populaire qui augmente constamment depuis 2007 grâce aux actions de recrutement et de maintien dans l'emploi. Le taux d'emploi global est ainsi passé de 2,15 % en 2007 à 4,41 % à fin 2015,

— la mise en place de suivis individualisés de carrière qui ont permis le développement de l'employabilité des collaborateurs en situation de handicap,

— l'implication et la professionnalisation des référents handicap et de la Mission Handicap Nationale,

— l'ensemble des actions de communication et de sensibilisation, qui ont permis de faire évoluer le regard porté sur le handicap,

— l'augmentation significative du recours aux prestations du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) grâce notamment à la démarche PHARE qui a permis la mise en place de collaborations pérennes.

Avec ce nouvel accord, les parties entendent poursuivre et renforcer les actions engagées dans le cadre des précédents accords afin de favoriser et faciliter le maintien dans l'emploi, le développement professionnel et l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la Branche Banque Populaire. Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,

2. Le recrutement des personnes en situation de handicap,

3. Le recours aux prestations du Secteur du Travail Protégé et Adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés,

4. La sensibilisation et formation des acteurs internes.

Ces orientations devront contribuer à atteindre, à minima, un taux d'emploi de 4,7 % dont 0,7 % d'emploi indirect à fin 2019, étant entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6 %. La DRH Groupe s'engage à inciter toutes les entreprises de la Branche Banque Populaire à contribuer à l'atteinte de cet objectif.

Par ailleurs, l'ensemble des signataires du présent accord rappelle leur attachement au principe de non-discrimination résultant de l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et notamment l'article L. 5212-8 du Code du travail.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Article 1.1

Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord, les collaborateurs :

— reconnus travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

— ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la C.D.A.P.H.*, et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la C.D.A.P.H.*, le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées. En l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l'accord.

Article 1.2

Entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les actions relatives au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap participent à la réussite du présent accord.

La responsabilité de l'entreprise dans le maintien dans l'emploi de la population des travailleurs en situation de handicap constitue une dimension essentielle de la politique en faveur du handicap.

Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite et d'augmentation du taux de travailleurs en situation de handicap, les actions en faveur du maintien dans l'emploi seront encore renforcées.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité du présent accord pendant toute la durée de l'accord.

Conformément aux observations faites dans le cadre de la commission de suivi de l'accord 2014-2016, une part importante du budget Handicap sera affectée aux dépenses liées aux actions permettant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap prévues par le présent accord.

Article 2.1

Accompagnement individuel des collaborateurs en situation de handicap

Conformément aux dispositions légales issues de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel adapté de leur état de santé.

Les personnes en situation de handicap rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions, ou pouvant à terme rencontrer ces difficultés, font l'objet d'un accompagnement spécifique de la part des entreprises de la Branche Banque Populaire.

À ce titre, tous les collaborateurs en situation de handicap présentant des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail, font l'objet d'un suivi particulier, par le référent handicap ou le gestionnaire RH, en partenariat avec les services de santé au travail. Ils bénéficient d'un suivi médical renforcé annuel, ou plus fréquent au besoin à la demande de l'intéressé ou du médecin du travail. Si le handicap ne permet pas à la personne de continuer à occuper son poste, malgré un aménagement, les opportunités de reclassement sont étudiées après un bilan de compétences et un accompagnement en formation adaptés aux besoins.

Article 2.1.1

Suivi des collaborateurs en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire RH, en étroite collaboration avec le médecin du travail.

Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter une visite de préreprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'inaptitude professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à assurer une information sur le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.*) auprès des personnes en arrêt de travail pour maladie de longue durée ou concernées par des arrêts répétés de cette nature. Cette information pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistant-e-s social-e-s, les gestionnaires RH ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

Article 2.1.2

Réunions pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi

Les médecins du travail sont des interlocuteurs privilégiés, une fois les restrictions à l'emploi de la personne en situation de handicap formulées, dans la recherche des meilleures solutions possibles de compensation du handicap.

Les assistant-e-s social-e-s sont des partenaires incontournables de l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles/ils apportent une aide psychosociale, un soutien dans la recherche de solutions prenant en compte l'environnement personnel et professionnel de la personne en situation de handicap.

Les managers et certaines personnes de l'entreprise occupant des fonctions au sein notamment des services informatiques et des moyens généraux, des experts internes ou externes peuvent disposer d'informations et d'une expertise utiles pour éclairer sur les possibilités d'aménagement des postes et de leurs conditions d'exercice, dans le respect de la discrétion et des règles de confidentialité.

Aussi, les parties conviennent de l'utilité d'une approche pluridisciplinaire de la situation de handicap, pouvant intégrer tout ou partie des acteurs selon les situations, afin de rechercher la meilleure solution possible de maintien dans l'emploi.

Pour ce faire, des réunions de maintien dans l'emploi sont mises en place dans les entreprises de la Branche Banque Populaire lorsque certaines situations doivent faire l'objet d'un examen pluridisciplinaire. Ces réunions peuvent :

— aborder la situation de personnes en situation de handicap en risque, à terme, d'être déclarées inaptes ou de présenter des restrictions à l'emploi,

-
- anticiper sur les situations d'inaptitude professionnelle,
 - rechercher toutes les pistes possibles de maintien dans l'emploi au poste de travail, ou dans l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces réunions de maintien dans l'emploi (composition, conditions de mise en place,...) sont définies par chaque entreprise de la Branche Banque Populaire. Elles doivent garantir l'anonymat pour les personnes qui le souhaitent. Un point sur Leur fonctionnement est présenté au CHSCT, au moins une fois par an.

Article 2.2

Mesures de compensation du handicap

Les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, qui doivent être les plus complètes et les plus adaptées possibles à chacune des situations rencontrées, sont mises en œuvre dans des délais raisonnables.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement,
- aménagement du poste de travail et de son environnement,
- acquisition de matériel spécifique,
- aménagement de l'organisation du travail, voire du contenu du poste de travail si nécessaire,
- aménagement des horaires de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement,
- octroi au collaborateur d'une contrepartie, sous forme de repos, lorsque le temps de trajet entre son domicile et son lieu habituel de travail est majoré du fait de son handicap,
- mise en place de temps partiel,
- amélioration des conditions d'accessibilité des locaux (hors obligation légale d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises), cette préoccupation doit être intégrée dans toute la mesure du possible dès la phase de construction/rénovation des bâtiments, à laquelle un ergonome pourra notamment participer,
- la possibilité d'accès au travail à distance : s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne en situation de handicap éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, un dispositif de travail à distance conforme à la réglementation en vigueur sera étudié. Les conditions préalables restent que l'emploi concerné puisse permettre une activité en travail à distance et que des périodes de présence obligatoire sur le lieu d'affectation puissent être maintenues afin de préserver le lien social et la cohésion d'équipe,
- développement d'outils favorisant l'accessibilité des applicatifs informatiques et des technologies utilisées au sein de l'entreprise aux personnes en situation de handicap,
- formations spécifiques dans le cadre de réorientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique,
- financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages,...) et des aides à la communication ou aux conditions de vie au travail,
- mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- réorientation professionnelle rendue nécessaire au regard des restrictions à l'emploi,
- bilan de compétences et formation complémentaire dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

La liste des mesures ci-dessus établie n'est en aucun cas exhaustive, les entreprises de la Branche Banque Populaire veillant à chercher toute possibilité de compensation du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesure de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La mise en place des mesures de compensation peut nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap, interprètes en LSF*, auxiliaires de vie,...). Afin de faciliter l'accès à ces partenaires, la Mission Handicap Nationale et BPCE Achats proposeront aux entreprises un référencement des principaux prestataires.

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap ou le gestionnaire RH, notamment pour déterminer si ces mesures doivent être adaptées ou complétées.

Dans le cas particulier où le collaborateur en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail).

Article 2.3

Développement du partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux

Le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, est essentiel dans toutes les étapes de l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap : insertion et maintien dans l'emploi.

Toutes les mesures visant à renforcer le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, seront prises par les entreprises de la Branche Banque Populaire :

- information et sensibilisation des services de santé au travail et des services sociaux sur le contenu du présent accord et sur les résultats obtenus dans le cadre du précédent accord,
- informations régulières sur l'état d'avancement de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- communication des situations réussies d'insertion et de maintien dans l'emploi,
- sensibilisation et formation pendant la période de l'accord sur la mise en œuvre de dispositifs concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les services de santé au travail et les services sociaux pourront être invités à jouer un rôle dans la mise en œuvre de ces dispositifs dans le cadre de leurs missions.

Article 2.4

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et de la Lourdeur du Handicap

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH*) relève d'une démarche volontaire de chaque individu. Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés n'engagent pas cette démarche pour différentes raisons et notamment par manque d'informations sur le sujet, par crainte que cette reconnaissance ait des impacts négatifs sur leur situation professionnelle et leur déroulement de carrière.

Afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront à une information régulière des salariés et des principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes RH,...) sur la RQTH* et son renouvellement.

Pour les collaborateurs en situation de handicap ayant fait l'objet d'une Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH*) délivrée par l'autorité administrative compétente, il sera tenu compte de cette RLH* pour définir et évaluer la contribution du collaborateur aux objectifs et aux résultats de l'entreprise.

Article 3

Aides à destination des personnes en situation de handicap

Article 3.1

Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.*).

Cette reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le cadre de l'accord de Branche et des dispositifs mis en œuvre localement.

La démarche est réalisée par le salarié auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H.*), au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (M.D.P.H.*) du département de résidence du salarié.

Les salariés qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le référent handicap et/ou les services de santé au travail et/ou les services sociaux.

À cette fin, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées ou quatre demie journées, sur justificatifs, au moment de la réalisation des démarches de renouvellement ou d'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.*), et/ou pour les démarches auprès des fournisseurs d'appareillages liés à leur handicap.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets.

Article 3.2

Les aides apportées aux personnes en situation de handicap

Conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et la gestion du parcours professionnel, les parties signataires du présent accord attribuent des aides pour les personnes en situation de handicap visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi. Ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap.

Ces aides peuvent faire l'objet de participations financières complémentaires accordées par d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance,...) sans pouvoir dépasser le coût réel de l'équipement.

Ces aides sont forfaitaires (prothèses auditives,...) ou plafonnées (aménagement de véhicule,...) et doivent être conformes à l'offre d'interventions AGEFIPH* relatives aux aides à la compensation à la personne disponible sur <https://www.agefiph.fr/>. Un document de synthèse précisant les montants et les conditions d'exigibilité de ces aides est transmis tous les ans, par la Mission Handicap Nationale (MHN), aux référents handicap et aux Délégués Syndicaux de Branche.

Dans ce cadre, une commission permettant d'examiner chaque dossier individuel pourra être mise en place par chaque entreprise de la Branche Banque Populaire.

Les conditions d'attribution de ces aides et pièces justificatives sont précisées aux collaborateurs en situation de handicap.

Article 4

Développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap

Parce que les personnes en situation de handicap ont pu rencontrer des difficultés pour suivre une scolarité «classique» ou parce que la survenance de leur handicap les a amenée à se reconvertir professionnellement, elles ne disposent pas toujours des niveaux de diplômes attendus pour l'exercice de nos emplois.

C'est pourquoi les signataires du présent accord, conscients des enjeux du niveau de qualification dans le parcours professionnel de chacun, considèrent le développement des compétences des personnes en situation de handicap comme une orientation prioritaire du présent accord.

Article 4.1

Développement des compétences et formation professionnelle des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes droits d'accès, que l'ensemble des collaborateurs, aux dispositifs existants dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle : Bilan de Compétences, Congé Individuel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, période de professionnalisation.

Les managers, les gestionnaires RH et les équipes Formation des entreprises de la Branche Banque Populaire seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement notamment à travers les formations diplômantes bancaires.

Par ailleurs, des dispositifs permettant d'élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap seront étudiés et mis en œuvre lorsque l'entreprise les estime adaptés au regard notamment de la situation des collaborateurs.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront encouragées. À cet effet, en l'absence de prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise veillera à participer à la prise en charge d'actions de formation complémentaires et/ou de frais de dossier nécessaires à la VAE dès lors que celle-ci s'inscrit dans un projet professionnel validé par l'entreprise. Un accompagnement spécifique sera proposé aux salariés en situation de handicap pour les aider à monter un dossier de VAE.

Enfin, les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap. Ainsi :

- lors de leur conception, l'accessibilité des modules de formation susceptibles de concerner certains collaborateurs en situation de handicap sera testée,
- le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du collaborateur,
- en cas d'impossibilité pour le collaborateur de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens sont mis en œuvre pour que le collaborateur puisse être formé,
- si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité, les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires nécessaires pour favoriser la récupération du salarié sont pris en charge par les entreprises,
- les demandes de formation exprimées par un salarié en situation de handicap, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.

Il est rappelé que, dans le cadre de sa mission, la Commission de la formation du Comité d'entreprise étudie les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes en situation de handicap.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés handicapés ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 2 années consécutives fera l'objet d'un examen par la DRH.

Article 4.2

Parcours professionnel des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de leur carrière et de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

À l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article L. 6315-1 du Code du travail, un point relatif aux conditions d'emploi et de rémunération est abordé avec les collaborateurs en situation de handicap.

En outre, pour les salariés de 50 ans et plus, une attention plus particulière est portée à la fatigabilité inhérente à la situation de handicap et aux moyens de formation nécessaires pour un maintien dans le poste de travail, une adaptation à l'évolution du métier, un renforcement ou un développement des compétences. Dans ce cadre, un travail collaboratif avec le médecin du travail permet de déterminer l'impact des restrictions à l'emploi sur l'activité professionnelle et d'identifier les mesures possibles de compensation du handicap.

La DRH portera une attention particulière aux besoins de développement des compétences mis en évidence dans les appréciations professionnelles des collaborateurs en situation de handicap afin de mettre en place les actions nécessaires.

Par ailleurs, au regard de l'impact possible du handicap sur la performance des collaborateurs, une attention particulière est portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation, afin de définir les objectifs et les résultats attendus, en tenant compte de cette situation.

Préalablement à cette appréciation il est demandé aux managers de s'assurer, en lien avec le référent handicap ou le gestionnaire RH, que la compensation partielle ou totale du handicap a été effective sur la période considérée.

De manière plus globale, afin de prendre en compte dans le projet de parcours professionnel, les spécificités liées au handicap, les questions de santé au travail et de compensation du handicap font l'objet d'une attention particulière lors de ces entretiens.

Les personnes en situation de handicap qui souhaitent changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique, en lien avec leur situation de handicap, peuvent solliciter un rendez-vous avec le référent handicap ou le gestionnaire RH. Les entreprises organisent ce rendez-vous dans les meilleurs délais (trois mois maximum).

Par ailleurs, en cas de changement de lieu, d'équipe ou d'outil de travail, un accompagnement spécifique est proposé au collaborateur en situation de handicap (cf. article 5.2).

Les entreprises veilleront chaque année à ce que, à compétences équivalentes, la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution salariale corresponde à minima à la proportion de l'ensemble des salariés en ayant bénéficié.

Article 5

Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap

Dans le cadre du présent accord, les entreprises poursuivront la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Les orientations en matière de recrutement de personnes en situation de handicap tiennent compte d'un certain nombre de facteurs externes et internes (les compétences ou les restrictions à l'emploi des travailleurs en situation de handicap, les difficultés liées au process de recrutement, le développement par de nombreuses entreprises publiques et privées de leur politique d'emploi des personnes en situation de handicap, le contexte économique).

Dans la mesure où, à l'issue d'un CDD ou d'une mission d'intérim, d'un contrat en alternance ou d'un stage, les entreprises sont susceptibles de proposer un CDI et tenant compte du fait que toute forme de contrat favorise l'employabilité et l'insertion des personnes en situation de handicap, les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de contrats et de types de profil.

Article 5.1

Recrutement de personnes en situation de handicap

Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement globale des entreprises de la Branche Banque Populaire.

Article 5.1.1

Volume prévisionnel des recrutements

Sur la période triennale d'application de l'accord, les entreprises de la Branche Banque Populaire prévoient de recruter 150 personnes reconnues travailleur handicapé.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les C.D.I. ;
- les C.D.D d'une durée supérieure à 6 mois ;

— les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Parmi ces recrutements, les entreprises de la Branche Banque Populaire veilleront à conclure au minimum, et sur la durée de l'accord, 30 % de CDI y compris les CDI conclus à la suite d'un CDD, d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim par exemple.

Parmi ces recrutements, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à recruter autant de femmes que d'hommes.

Les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats. Elles reconnaissent ainsi la priorité à l'insertion professionnelle quelle que soit le dispositif permettant celle-ci.

À cet effet, les entreprises de la Branche Banque Populaire mettront tout en œuvre pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Le recours aux contrats en alternance est en effet une réelle opportunité, qui peut permettre une recherche qualitative de candidats en situation de handicap dont les compétences ne sont pas en adéquation avec les exigences des métiers mais dont le potentiel évolutif est identifié.

Pour ce faire, il est recherché tout partenariat local ou national favorisant les dispositifs d'alternance tel que le dispositif interbancaire HandiFormaBanques par exemple.

Les parties au présent accord considèrent que le recours aux missions temporaires peut être davantage utilisé.

Ainsi, une attention particulière sera accordée à la capacité des entreprises de travail temporaire à proposer des salariés en situation de handicap. Cet élément constituera un des critères de mesure de la qualité des prestations fournies par ces entreprises. Dans le cadre d'appel d'offres auprès des entreprises de travail temporaire (ETT), il sera demandé à chacune de s'engager sur sa capacité à proposer des salariés en situation de handicap aux entreprises de la Branche Banque Populaire.

Les contrats conclus avec des personnes en situation de handicap sont établis à temps plein ou à temps partiel pour tenir compte de leurs restrictions à l'emploi et notamment dans certains cas, de leur niveau de fatigabilité ou de leurs contraintes de soins.

Article 5.1.2 **Processus de recrutement**

Il est rappelé que l'article L. 1132-1 al. 1 du Code du travail précise que, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, «aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage (...) en raison de son état de santé ou de son handicap». Le candidat, travailleur en situation de handicap, est ainsi recruté dans le cadre du même processus que les autres candidats. Pour ce faire, et dans le cadre du processus de recrutement, les entreprises de la Branche Banque Populaire s'assurent que les aménagements éventuellement nécessaires sont mis en œuvre (exemple : présence d'un interprète en langue des signes lors des entretiens d'embauche, accessibilité des tests de sélection).

Tout recrutement de travailleurs en situation de handicap opéré en application du présent accord est basé sur l'évaluation des compétences du candidat et l'analyse de son potentiel évolutif. Ce recrutement intègre la prise en compte des restrictions à l'emploi liées au handicap.

Néanmoins au regard des difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap, le niveau de formation habituel requis peut être remplacé par une évaluation selon la méthode des habiletés ou tout type de méthode équivalente permettant de mesurer la capacité des candidats à effectuer telle ou telle opération. La recherche de compétences transposables est aussi un élément intégré dans le processus de recrutement des personnes en situation de handicap. Aussi, les entreprises examinent avec attention toutes les candidatures de personnes en situation de handicap y compris celles émanant de personnes peu qualifiées.

Article 5.2 **Intégration des personnes en situation de handicap**

Les personnes en situation de handicap nouvellement intégrées bénéficient par principe, dans chaque entreprise, du même dispositif d'intégration que les autres collaborateurs.

Toutefois, l'expérience acquise lors de la mise en œuvre des précédents accords permet d'affirmer la nécessité d'un parcours d'intégration complémentaire, notamment pour les collaborateurs pour lesquels le handicap a pu conduire à une rupture de l'activité professionnelle ou pour lesquels le handicap et les restrictions à l'emploi ont une incidence sur le travail fourni.

Conformément aux dispositions légales introduites par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les travailleurs qui déclarent, lors de la visite d'information et de prévention, être considérés comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du Code du travail et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à

l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles sont orientés sans délai vers le médecin du travail. L'identification par le médecin du travail au plus tôt de la prise de poste des restrictions à l'emploi du collaborateur permet de rechercher les pistes de compensation possible du handicap et de les mettre en œuvre avant la prise de poste. À ce titre, la visite médicale de pré-embauche et le recours à un ergonome sont reconnus par les parties signataires comme des éléments facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les entreprises de la Branche Banque Populaire mettent en place un parcours d'intégration complémentaire pour chaque collaborateur en situation de handicap nouvellement intégré afin d'intégrer ses besoins spécifiques.

Ce parcours, établi avec le collaborateur partie prenante, devra comprendre :

- la remise d'une «fiche de synthèse» sur les mesures prévues au présent accord ainsi que les informations pratiques et contacts utiles ;
- un point avec le référent handicap de l'entreprise dans les 15 jours suivant la prise de poste ;
- durant la période d'essai :
 - un bilan mensuel réalisé entre le manager et le référent handicap ;
 - la sensibilisation et formation du responsable et de l'équipe de travail accueillante avec l'accord du collaborateur nouvellement intégré.

Dès la prise de fonction, compte tenu du handicap du collaborateur, des moyens complémentaires ajustés aux réalités locales peuvent par ailleurs être les suivantes :

- formation complémentaire permettant une remise à niveau ou une actualisation des connaissances, adaptation du parcours d'intégration aux contraintes spécifiques du handicap ;
- recours aux prestations d'un ergonome en vue de définir les aménagements de poste nécessaires, en lien avec le médecin du travail ;
- mise en œuvre d'un suivi et d'un conseil individualisé assuré par le référent handicap de l'entreprise et/ou un collègue de travail sensibilisé à l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap (accompagnant) ;
- soutien d'un partenaire extérieur spécialiste de l'intégration de personnes en situation de handicap.

Ces moyens seront, dans la mesure du possible et si cela est adapté à la situation, déployés en amont de l'arrivée du collaborateur. L'entreprise veillera notamment à informer au préalable l'équipe accueillante de l'arrivée d'une personne en situation de handicap, sous réserve de préservation de la confidentialité de l'information lorsque celle-ci est demandée par l'intéressé.

Dans le cadre de l'alternance, les entreprises porteront une attention particulière à la progression des personnes en situation de handicap.

Article 5.3 **Accueil de stagiaires en situation de handicap**

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des entreprises de la Branche Banque Populaire des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Dans ce cadre, tous les types de stage seront favorisés :

- stages pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire - art. L. 6341-3 du Code du travail,
- stages organisés par l'AGEFIPH «Appui Projet»,
- stages prescrits par l'institution Pôle Emploi,
- stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation,
- stages «parcours de découvertes» ou «période d'observation» d'élèves handicapés de moins de 16 ans (collège ou lycée) - art. L. 5212-7 du code du travail,
- stages en milieu professionnel, au titre de l'art. 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche,
- périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) définies par les articles L. 5135-1 et suivants du Code du travail - art. L. 5212-7-1 du Code du travail.

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap

et œuvrant en faveur de l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la Branche Banque Populaire et à favoriser l'intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l'entreprise (ex : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d'ambassadeurs écoles sur le handicap,...) seront favorisées.

Article 5.4

Moyens dédiés au recrutement et à l'insertion des personnes en situation de handicap

Face aux difficultés de recrutement de travailleurs en situation de handicap, les parties conviennent de la nécessité de disposer de moyens spécifiques liés notamment au développement de partenariats et à la communication externe.

Article 5.4.1

Développement des partenariats

Pour atteindre les objectifs en matière de recrutement et d'accueil de stagiaires en situation de handicap, le renforcement des partenariats avec les structures du placement et de la formation des personnes en situation de handicap est poursuivi. En outre, la mise en place d'actions internes aux entreprises (type «portes ouvertes», «découvertes métiers») sera privilégiée dans la recherche d'une meilleure efficacité du sourcing.

Les partenariats ont pour objectifs :

- de mieux faire connaître les besoins de recrutement des différentes entreprises,
- de préciser les principaux métiers de la Branche Banque Populaire,
- de développer le nombre de candidatures.

Il est rappelé que chaque entreprise de la Branche Banque Populaire est en charge du développement des partenariats dans son bassin d'emploi, les partenaires étant implantés au plus près de l'activité économique.

Ces partenariats peuvent prendre les formes suivantes :

- la mise en place de conventions et engagements avec des organismes spécialisés (HandiFormaBanque, Pôle Emploi, Cap Emploi, MDPH*, A.F.I.J.*, association Tremplin, C.R.P.*, missions locales...) et la transmission des offres d'emploi,
- les partenariats avec les Conseils Régionaux et Départementaux et structures régionales (P.R.I.T.H.*),
- la participation à des forums nationaux ou régionaux spécifiques,
- le recours à des cabinets de recrutement et sites spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- la collaboration avec les C.R.P.*, écoles ou universités implantées nationalement et localement,
- les spécifications sur les sites intranet et internet du recrutement de collaborateurs en situation de handicap (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel).

La Mission Handicap Nationale a pour rôle d'assurer :

- le développement des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de la formation des personnes en situation de handicap, mais aussi avec des annonceurs spécialisés,
- l'élaboration de tout support visant à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- la promotion et le développement du recrutement et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap auprès des entreprises de la Branche Banque Populaire.

Article 5.4.2

Plan de communication externe

La Mission Handicap Nationale en complémentarité des actions des entreprises, met en œuvre les dispositifs de communication externe suivants :

- plan de communication externe recrutement Branche avec mise à disposition des entreprises de la Branche Banque Populaire de supports de communication,
- promotion sur le site internet Groupe de recrutement de collaborateurs en situation de handicap avec création d'un espace dédié intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel,
- élaboration d'un plan national de communication avec des organismes et revues spécialisées.

Article 6

Recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus

handicapés

Les parties signataires considèrent que le recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés représente un levier indispensable pour poursuivre la progression du taux d'emploi de la Branche Banque Populaire et pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap.

Les entreprises de la Branche Banque Populaire s'engagent ainsi, pendant toute la durée de l'accord, à poursuivre le développement de partenariats avec des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises Adaptées (EA) et à engager des démarches en vue de prendre contact avec des travailleurs indépendants reconnus handicapés, pendant toute la durée de l'accord.

Le recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés peut constituer une première étape dans l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire à terme.

Le développement des activités confiées au secteur du travail protégé et adapté et aux travailleurs indépendants reconnus handicapés constitue donc l'une des priorités de l'accord.

Il s'agit d'un des axes de développement de la Responsabilité Sociale d'Entreprise concrétisé dans le projet Phare (Politique Handicap et Achat REsponsable) et la charte attenante.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la Branche Banque Populaire sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,7 %.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE Achats et des fonctions achats des entreprises, à savoir :

- la réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises ;
- la mise à jour régulière des Établissements pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaitées et leur référencement par BPCE Achats ;
- l'intégration par les services achats, d'EA, d'ESAT et de travailleurs indépendants reconnus handicapés (consultants, experts financiers) et bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans les appels d'offre ;
- l'intégration du recours au secteur du travail protégé et adapté et aux travailleurs indépendants reconnus handicapés dans les appels d'offre auprès des prestataires ordinaires et dans les contrats signés avec eux ;
- la mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats des entreprises de la Branche Banque Populaire avec l'appui de BPCE Achats ;
- la sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel pour leurs activités d'œuvres sociales telles que les événements pour le personnel, les repas pour les Institutions Représentatives du Personnel,...

Dans le cadre du recours au secteur du travail protégé et adapté et aux travailleurs indépendants reconnus handicapés, les entreprises de la Branche Banque Populaire développeront, dans la mesure du possible, des conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi de ces travailleurs en situation de handicap.

Dans le même esprit, les entreprises pourront, lorsque cela sera possible, recruter des salariés intervenant pour le secteur du travail protégé et adapté ou des travailleurs indépendants reconnus handicapés qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

Au-delà du développement des prestations confiées et conscientes des difficultés que rencontrent les entreprises du secteur du travail protégé et adapté pour asseoir leur développement, les parties signataires de l'accord souhaitent, dans la mesure du possible, apporter une aide spécifique aux ESAT ou EA pour favoriser leur développement.

Ces aides en moyens et compétences concerneront, conformément à la réglementation, des aides à la formation et des aides techniques.

Article 7

Sensibilisation et formation des acteurs internes

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs des entreprises de la Branche Banque Populaire au cours des précédents accords, notamment à l'attention de la filière RH (recrutement, gestion de carrière), des managers, des Institutions Représentatives du Personnel. Ces formations ont permis de faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci.

Le présent accord s'attachera :

- à poursuivre cette sensibilisation vis-à-vis de tous les collaborateurs et en priorité vis-à-vis de ceux n'ayant pu en bénéficier à ce jour,
- à actualiser et renforcer les compétences des principaux acteurs intervenant dans la gestion du handicap (services

de santé au travail, référents notamment),

— à renforcer la sensibilisation des collaborateurs qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

La poursuite de l'investissement sur ces deux axes contribuera à l'atteinte des objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 7.1

Actions de sensibilisation relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés liés au handicap.

Les parties conviennent de l'importance de prolonger les actions engagées dans le cadre du précédent accord et d'en développer de nouvelles pour poursuivre le travail de sensibilisation aidant au changement des représentations.

En interne, la sensibilisation par les outils de communication visera les managers, les Institutions Représentatives du Personnel, les équipes RH, les fonctions Achats, communication, marketing et Informatique, et plus largement l'ensemble des collaborateurs des entreprises du périmètre de l'accord.

La Mission Handicap Nationale met à la disposition des entreprises de la Branche Banque Populaire l'ensemble des outils de communication et de sensibilisation sur le handicap et l'emploi des personnes en situation de handicap nécessaires à la mise en œuvre de l'accord.

Les outils de sensibilisation peuvent concerner :

- la conception d'une synthèse du bilan de l'accord 2014-2016,
- une plaquette d'information sur l'accord 2017-2019,
- une communication de l'accord de Branche sur le site intranet (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel),
- un dispositif d'information et de communication à destination des entreprises de la Branche Banque Populaire pour diffusion auprès des collaborateurs,
- une actualisation de l'espace dédié au handicap sur l'intranet et l'internet de la Branche,
- des outils pédagogiques de sensibilisation sur le handicap,
- un bilan intermédiaire et final du présent accord.

La mise à disposition de supports plus spécifiquement orientés sur les bonnes pratiques et utilisables par les managers et les directions concernées de l'entreprise pourra être étudiée en fonction des besoins :

- recrutement,
- maintien dans l'emploi,
- achat et sous-traitance auprès du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés.

À partir de ces éléments, les entreprises de la Branche Banque Populaire élaborent un programme de sensibilisation de leur personnel utilisant les supports proposés par la Mission Handicap Nationale, mais aussi tout autre support élaboré de façon spécifique (outils pédagogiques de sensibilisation, organisation de journées de sensibilisation en interne, participation à la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, outils de communication interne permettant de relayer efficacement les informations sur le développement de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap).

Article 7.2

Formation des acteurs internes à l'emploi des personnes en situation de handicap

Au-delà des actions de sensibilisation déterminantes pour dépasser les préjugés et idées reçues et pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de formation plus ciblées seront mises en place selon les besoins :

- formation des nouveaux référents handicap : les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la Branche Banque Populaire et les moyens à disposition ;
- formation des référents en place et de la Mission Handicap Nationale : l'actualisation des compétences, l'animation et le déploiement de l'accord ;
- formation des gestionnaires RH : le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien dans l'emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap dont les moyens de compensation sont épuisés, la démarche d'accompagnement individuel ;
- formation des Managers : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un collaborateur en situation de handicap ;

— formation des représentants du personnel : la sensibilisation au handicap, l'orientation des salariés reconnus travailleurs handicapés ou pouvant se faire reconnaître travailleur handicapé vers les interlocuteurs compétents, l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi ;

— formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap : le développement de la connaissance du handicap, l'identification des comportements à adopter au sein de l'équipe de travail ;

— formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien dans l'emploi (moyens généraux, informatique,...) ou du recours au secteur du travail protégé et adapté (fonction achats).

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la Mission Handicap Nationale. Les formations sont déclinées en tant que de besoin, au niveau des entreprises de la Branche Banque Populaire, afin de favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Article 8

Organisations et moyens dédiés au pilotage du projet

Les enseignements issus de la mise en œuvre des précédents accords sur l'emploi des personnes en situation de handicap montrent toute l'importance du pilotage du projet aux niveaux Branche et entreprise.

Ce pilotage est assuré par :

- une Mission Handicap Nationale en charge de piloter le plan d'actions global et d'accompagner les entreprises,
- un comité de pilotage au sein de la DRH en entreprise, en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel,
- un Référent Handicap Entreprise.

Article 8.1

Mission Handicap Nationale

La Mission Handicap Nationale, assurée par la DRH Groupe BPCE, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de Branche,
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de Branche, et représenter la Branche dans les instances nationales sur les questions de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- animer le réseau de Référents Handicap notamment dans le cadre du partage d'expériences,
- accompagner les entreprises de la Branche Banque Populaire dans la conception de leur plan d'action annuel,
- consolider les résultats obtenus par le biais non seulement des D.O.E.T.H.*, mais aussi des analyses qualitatives fournies par les entreprises de la Branche Banque Populaire,
- assurer le suivi du budget et notamment veiller à l'utilisation conforme des lignes budgétaires de l'accord,
- préparer les éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord,
- entretenir les relations avec la D.G.E.F.P. * et fournir à celle-ci l'ensemble des éléments nécessaires à l'évaluation de la politique d'emploi mise en œuvre.

Article 8.2

Comité de Pilotage Handicap

Conscientes que la politique handicap doit être portée au plus haut niveau et relever d'un projet transversal d'entreprise, les entreprises de la Branche Banque Populaire mettent en place un Comité de Pilotage Handicap dont elles définissent la composition et la fréquence des réunions au regard de leur taille, des efforts à réaliser pour améliorer leur taux d'emploi et des moyens dont elles disposent dans le cadre de leur budget. La Direction des Ressources Humaines et la fonction Achats sont représentées dans ce comité de pilotage.

Le Comité de Pilotage Handicap a pour mission, au regard de l'état des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap, de proposer à la Direction Générale, à la Direction des Ressources Humaines et à la fonction Achats un plan d'actions annuel visant à atteindre les objectifs de l'accord de Branche.

L'engagement de toutes les entreprises de la Branche Banque Populaire est un facteur essentiel de réussite de la politique Handicap de la Branche. Le présent accord sera décliné à travers un plan d'actions annuel intégrant les principaux objectifs et indicateurs pour chaque entreprise.

Ce plan d'action aborde les différents axes de l'accord :

- maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap,
- recrutement et insertion des travailleurs en situation de handicap,
- recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés,

— sensibilisation et formation des équipes.

Article 8.3 **Référent Handicap Entreprise**

Dans la continuité des précédents accords et fort des expériences réussies, un Référent Handicap Entreprise est nommé dans chaque entreprise de la Branche Banque Populaire qui en informe les salariés. Le Référent Handicap Entreprise anime la politique handicap de son entreprise et coordonne avec le Comité de Pilotage Handicap la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise. Une lettre de mission précise le temps alloué pour remplir cette mission, équivalent au minimum à 30 % du temps d'activité du Référent Handicap Entreprise.

Il veille :

- à la mise en œuvre de chacune des actions prévues dans l'accord de Branche au sein de son entreprise,
- à la promotion de l'accord de Branche auprès de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi en externe auprès du réseau des partenaires,
- au développement du réseau des partenaires externes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes,
- à la mise à jour régulière des données concernant les salariés en situation de handicap et le budget de son entreprise ainsi qu'au reporting nécessaire au suivi de l'application de l'accord et du plan d'actions local auprès de la Mission Handicap Nationale.

L'animation du réseau des Référents Handicap Entreprise a été une réelle clé de succès de la mise en œuvre des précédents accords, notamment à travers la réflexion partagée sur la construction des plans d'actions et sur l'échange de bonnes pratiques entre les Référents Handicap Entreprise. Pour poursuivre la dynamique impulsée, au minimum deux réunions annuelles auxquelles participent les Référents Handicap Entreprise sont organisées par la Mission Handicap Nationale.

Lors de ces réunions, des experts du handicap peuvent être invités afin d'éclairer les échanges des participants. Les Délégués Syndicaux de Branche des organisations syndicales signataires sont conviés à ces apports d'expertise.

Article 8.4 **Les représentants du personnel**

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs reconnus handicapés. Il est rappelé que les Institutions Représentatives du Personnel peuvent intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi et en particulier le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans le cadre de sa mission de contribution à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes reconnues handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle (article L 4612-1, 2^o bis du Code du travail).

Conformément à l'article L 4612-1 du Code du travail, le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Par ailleurs, en vue de la consultation prévue à l'article L.2323-15 du Code du travail, sont mises à la disposition du comité d'entreprise, les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès de leurs CHSCT et Comité d'entreprise.

Article 9 **Suivi de l'accord**

Les parties signataires conviennent d'un nécessaire suivi de la mise en œuvre du présent accord.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu :

Article 9.1 **Suivi au niveau de la Branche**

Le suivi au niveau de la Branche est assuré par une Commission de suivi de l'accord qui se réunit une fois par an. À l'occasion de cette réunion, la commission de suivi de l'accord étudie :

- le bilan de l'emploi des personnes en situation de handicap tant sur le plan quantitatif que qualitatif sur l'exercice écoulé,
- le bilan financier global de l'année écoulée,
- le plan d'actions de l'année en cours.

Elle peut en outre proposer, au regard des résultats obtenus et/ou des difficultés rencontrées, d'éventuels ajustements du plan d'actions. Les éléments sont remis aux membres de la Commission de suivi de Branche 7 jours avant la tenue de la réunion.

La Commission de suivi de Branche est composée de 2 représentants par Organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la D.R.H. Groupe BPCE, dont un représentant de la Mission Handicap Nationale.

Les représentants des Organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de Branche lors des réunions et le temps de préparation sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Effectués sur le temps de travail, les délais de route ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des entreprises de la Branche Banque Populaire situées en dehors du territoire métropolitain.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux Organisations syndicales.

Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de la Commission de suivi sont remboursés dans les mêmes conditions.

Article 9.2

Suivi au niveau des entreprises

Les parties au présent accord soulignent le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises veillent au partenariat avec les partenaires sociaux dans le cadre de leurs missions respectives.

Elles présentent à ce titre aux CHSCT et Comité d'entreprise :

- le plan d'action handicap de l'entreprise,
- le bilan de l'emploi de l'année écoulée des personnes en situation de handicap de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif à partir des critères du présent accord et du plan d'actions de l'entreprise,
- le bilan financier global de l'année écoulée.

Aucune information sur les situations individuelles ne pourra être communiquée.

Article 9.3

Bilan à la D.G.E.F.P.*

Chaque année, un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'évolution du taux d'emploi et l'état d'avancement du plan d'actions prévu dans l'accord est adressé et présenté à la D.G.E.F.P.*.

Cette présentation fait l'objet d'une analyse des réussites, mais aussi des difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord et de la recherche de mesure de réajustement permettant d'atteindre, à l'issue de l'accord, les objectifs fixés.

Article 10

Budget de l'accord handicap

Le calcul de l'obligation d'emploi pour chacune des entreprises de la Branche Banque Populaire s'effectue au niveau de chaque entreprise.

La somme des D.O.E.T.H.* de toutes les entreprises de la Branche Banque Populaire permet de :

- mesurer le résultat de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap de la Branche,
- déterminer le montant du budget alloué à la politique globale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque entreprise réalise à partir de l'outil mis à disposition sa D.O.E.T.H.* au plus tard pour le 28 février de l'année.

Un reporting détaillé des dépenses effectuées tant par la Mission Handicap Nationale que par les entreprises de la Branche Banque Populaire est réalisé sur un outil de gestion spécifique.

La répartition prévisionnelle du budget de l'accord est fournie en annexe 2 du présent accord à titre indicatif.

Conformément aux dispositions de la circulaire D.G.E.F.P*. n° 2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique

d'insertion au sein de la Branche.

Article 10.1 **Ressources de la Mission Handicap Nationale**

Pour financer les actions de la Mission Handicap Nationale et plus particulièrement les actions faisant l'objet d'une mutualisation entre les entreprises de la Branche Banque Populaire, chaque entreprise versera, à la Mission Handicap Nationale, l'équivalent de 25 % de son budget défini par sa D.O.E.T.H. au titre de la première année.

Au cours des trois années d'application de l'accord, il est procédé à un réajustement du budget et de la quote-part nationale au regard des actions réalisées et des montants des contributions dus.

L'appel de fonds de la quote-part nationale, est réalisé pour l'année, au 31 mars sur la base du montant prévisionnel déterminé par les D.O.E.T.H. remontées à la Mission Handicap Nationale et fait l'objet d'un réajustement le 31 mars de l'année suivante après établissement de la D.O.E.T.H. définitive. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

Il est convenu entre les parties que 70 % du budget non consommé du précédent accord, est reporté sur le présent accord sur une ligne budgétaire spécifique, sous réserve de l'accord de l'autorité d'agrément.

Ce report est destiné à financer les projets nationaux suivants :

- l'accompagnement des entreprises de la Branche Banque Populaire dans le développement de l'accessibilité des postes de travail notamment des collaborateurs déficients visuels et auditifs et le soutien aux innovations technologiques,
- la mise en œuvre de dispositifs de formation favorisant le développement des compétences et de la qualification des personnes en situation de handicap au sein des entreprises de la Branche Banque Populaire,
- la dynamisation des achats auprès du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants reconnus handicapés dans le prolongement du programme PHARE.

Chaque projet fait l'objet d'une présentation lors des Commissions de Suivi de Branche.

Article 10.2 **Ressources des Missions Handicap Entreprises**

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa D.O.E.T.H. dans le respect des arbitrages par ligne budgétaire définis nationalement.

Toutefois, une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée sur la base de l'accord de chacune des entreprises concernées.

Article 11 **Durée, révision, publicité**

Article 11.1 **Durée de l'accord et conditions de validité**

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (D.G.E.F.P.*).

À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés du présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2019, date de fin d'application de celui-ci.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

Article 11.2 **Demande de révision**

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier élec-

tronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

Article 11.3 **Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe 1

Glossaire

AFIJ : Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

AGEFIPH : Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées

Cap Emploi : Réseau spécialisé dans le placement de personnes handicapées

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Elle octroie la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et a remplacé la COTOREP.

CRP : Centre de réadaptation professionnelle

DGEFP : Direction Générale de l'emploi et de la formation professionnelle

DOETH : Déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés

EA : Entreprise adaptée

ESAT : Établissement et services d'aides par le travail

LSF : Langue des signes française

MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées

PRITH : Programme régional d'insertion des travailleurs handicapés

RLH : Reconnaissance de la lourdeur du handicap

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés

Tremplin : Club d'entreprise en charge de l'insertion des personnes handicapées

Annexe 2

Répartition prévisionnelle du budget de l'accord

	2017	2018	2019
Maintien dans l'emploi	35 %	35 %	35 %
Formation	15 %	15 %	15 %
Embauche et insertion	20 %	20 %	20 %
Information / sensibilisation	12 %	12 %	12 %
Pilotage et suivi	8 %	8 %	8 %
Recours au SAP	10 %	10 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %

Accord du 3 octobre 2019

(Agréé par arr. 12 mars 2020, JO 27 mars 2020, applicable à compter de son agrément et pour

une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Dans le cadre de leur engagement sur la diversité et la promotion de l'égalité de chances, les entreprises de la Branche Banque Populaire déploient depuis 2007 une politique visant à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Leur engagement s'est traduit par la signature de 4 accords triennaux successifs, conformément aux dispositions légales prévues dans le cadre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) et plus largement de la loi de 2005.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des précédents accords. Il traduit la volonté des parties prenantes de consolider et amplifier la politique handicap que ce soit au niveau de la branche ou au niveau des entreprises qui la constituent.

Il est conclu dans un contexte particulier car la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Si à date, des décrets d'application sont encore attendus, un certain nombre de mesures applicables dès le 1^{er} janvier 2020 ont d'ores et déjà été arrêtées. Parmi les évolutions actées qui impacteront la situation des entreprises de la Branche Banque Populaire, on retiendra :

- La suppression dans le calcul du taux d'emploi des unités bénéficiaires liées à la collaboration avec les structures adaptées et protégées. L'achat de produits ou prestations à des Entreprises Adaptées (EA), Établissements de Service et d'Aide par le Travail (ESAT) ou Travailleurs Handicapés Indépendants (TIH) ne contribuera donc plus à l'augmentation du taux d'emploi. Il sera néanmoins pris en compte au travers d'une minoration de la contribution libératoire.

- La suppression des unités de minoration. Ne subsistera que la prise en compte des collaborateurs de plus de 50 ans. Toutefois, cette prise en compte ne se fera plus au travers d'unités de minoration mais par une valorisation majorée au niveau des unités bénéficiaires.

- La modification des modalités de décompte des collaborateurs en situation de handicap qui seront désormais proratisés au réel de leur temps de travail.

C'est pourquoi, à la synthèse des indicateurs figurant ci-dessous, a été ajoutée une simulation du taux d'emploi pour la Branche intégrant, toutes choses étant égales par ailleurs, l'impact des évolutions légales précitées.

	Indicateurs au 31 décembre 2018	Simulation du taux d'emploi 2018 en appliquant les nouvelles dispositions
Taux d'emploi global	4.67 %	4,51 %
Dont taux d'emploi direct	4.03 %	
Dont taux d'emploi indirect	0.64 %	

Indépendamment des évolutions légales, il ressort du pré-bilan que les indicateurs de la Branche Banque Populaire sont en progression et que les objectifs de l'accord 2017/2019 sont en bonne voie de réalisation :

	Indicateurs au 31 décembre 2016	Objectifs Accord 2017 - 2019	Indicateurs au 31 décembre 2018 à N - 1 de la fin d'accord
Taux d'emploi global	4.37 %	4,7 %	4.67 %
Dont taux d'emploi direct	3.75 %	4 %	4.03 %

Dictionnaire Permanent Conventions Collectives Mise à jour (février 2025)

	Indicateurs au 31 décembre 2016	Objectifs Accord 2017 - 2019	Indicateurs au 31 décembre 2018 à N – 1 de la fin d'accord
Dont taux d'emploi indirect	0.62 %	0.7 %	0.64 %
Recrutements	249 sur la durée de l'accord avec 44 % de CDI	150 CDI, alternance, CDD > 6 mois 30 % de CDI	131 recrutements Dont 62 CDI (47 % des recrutements)

À partir d'une analyse critique des actions réalisées jusqu'à ce jour, du retour d'expérience des Référents Handicap et d'une réflexion stratégique au niveau de la Mission Handicap Groupe, les signataires fixent 5 priorités pour ce nouvel accord :

- Permettre le maintien dans l'emploi par une logique d'anticipation et d'approche pluridisciplinaire ;
- Maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des collaborateurs en situation de handicap ;
- Favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap travaillant au sein du Secteur du Travail Protégé et Adapté par la politique d'achat ;
- Poursuivre le travail de changement de regard pour une meilleure inclusion et qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap.

Parallèlement, les parties prenantes sont soucieuses de renforcer l'homogénéité des réponses des entreprises à l'obligation d'emploi. Par conséquent un objectif global au niveau de la branche Banque Populaire a été défini mais les entreprises dont le taux d'emploi est inférieur à cet objectif mettront en œuvre tous les moyens permettant d'atteindre voire dépasser cet objectif.

Il est ainsi convenu que la branche Banque Populaire s'engage à atteindre un taux d'emploi (nouvelles modalités de calcul) de 4,9 % fin 2022. Les entreprises qui ont un taux inférieur à la moyenne des entreprises de la Branche Banques Populaires devront faire un effort plus important pour soutenir l'atteinte de l'objectif de la Branche.

Article 1 **Champ d'application**

1.1 **Les bénéficiaires de l'accord**

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord concerne les collaborateurs visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du travail et repris en détail en annexe 1, ainsi que les personnes qui auraient engagé une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

Dans l'éventualité où ces derniers n'obtiendraient finalement pas la RQTH*, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées.

S'agissant des collaborateurs ayant engagé une demande de renouvellement de leur RQTH*, ils pourront bénéficier des dispositions du présent accord et être comptabilisés au titre de la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH*, sous réserve qu'ils aient demandé son renouvellement avant la date d'expiration et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

1.2 **Les entreprises concernées**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires. Le détail des entreprises couvertes par l'accord à date de la signature est fourni en annexe.

1.3 **Les acteurs de la politique «handicap»**

Les Directions Générales des entreprises de la Branche qui impulsent la dynamique handicap, donnent du sens, assurent l'implication de l'ensemble des acteurs et particulièrement du management. Elles s'assurent de la mise en

œuvre de la politique arrêtée dans le présent accord.

La Mission Handicap Groupe qui effectue son rôle d'animation, de mise en œuvre et de suivi des dispositions de l'accord. Elle est rattachée à la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Le référent handicap de chaque entité de la Branche interlocuteur privilégié de l'ensemble des salariés en situation de handicap de son entreprise, agit dans leur intérêt, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe Mission Handicap Groupe ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Le manager dans le cadre de sa mission d'encadrement et de développement des salariés, il agit au quotidien dans l'accompagnement de son collaborateur.

Le service de santé au travail : le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les assistantes sociales interlocuteurs des personnes en situation de handicap, assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la constitution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistantes sociales jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap.

Les représentants du personnel qui outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap.

Les experts : l'aide d'experts tels que ergonomes, psychologues... peut être sollicitée.

Article 2

Agir pour le maintien dans l'emploi

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population, le maintien dans l'emploi constitue un défi à relever tant au niveau des pouvoirs publics que des entreprises. 1 à 2 millions de salariés en France seraient exposés à un risque de désinsertion professionnelle pour des raisons de santé, soit 5 à 10 % de la population active¹

¹ Rapport IGAS 2017 : «La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés»

Fortes de l'expérience des précédents accords, les parties réaffirment la nécessité de détecter les situations le plus en amont possible et de favoriser leur prise en charge dans une logique pluridisciplinaire pour élargir le champ des possibles.

Elles rappellent les notions sur lesquelles repose la politique de maintien dans l'emploi :

- La compensation du handicap consistant à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le handicap ne constitue pas une gêne dans une situation donnée ;
- L'obligation d'aménagement raisonnable²

² Guide du Défenseur des Droits «Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable»

imposant à l'employeur de prendre «toutes les mesures appropriées» pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, le parcours professionnel sous réserve que cela n'entraîne pas de «charges disproportionnées».

Il est donc rappelé que les actions conduites au titre du maintien dans l'emploi ne visent pas à conférer un traitement préférentiel aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe défavorisé, mais à garantir à chaque personne en situation de handicap, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi.

Ces 2 notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein de la Branche Banque Populaire.

Enfin, les mesures extra-légales contenues dans cet accord prennent fin à l'échéance de ce dernier et ne sauraient constituer un usage.

2.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la Branche Banque Populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'activité	Montant consacré aux aménagements de situation de travail de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH)
	Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi Nombre de situations étudiées Nombre de situations réglées
Indicateur de contexte	Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de situation de handicap (au titre de la RQTH*, Incapacité Permanente Partielle (IPP), ou pensionnés invalides) hors recrutements
Indicateurs d'impact	Part des RQTH* échues ayant donné lieu à un renouvellement
	Étude comparée entre la part des BOETH* licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude

Ces données seront agrégées au niveau de la Mission Handicap Groupe dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

2.2

Mesures et actions prioritaires

2.2.1

Mesures favorisant la détection des situations et l'anticipation

La détection précoce des situations à risque permet d'agir avec plus de sérénité, de temps et dans une plus grande concertation. À cette fin, seront menées les actions suivantes :

- Suivi des arrêts de plus de 90 jours de tous les collaborateurs et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et l'utilité de solliciter une visite médicale de pré-reprise;
 - Coordination entre le gestionnaire RH et le Référent Handicap pour enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en arrêt fréquent ou de longue durée ;
 - Formation des managers de proximité, afin qu'ils exercent une veille et partagent au plus tôt avec les équipes RH et les Services de Santé au Travail les situations de difficultés rencontrées;
 - Mise en place d'un numéro vert par la Mission Handicap Groupe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation et de recevoir un éclairage sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap.
- Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées dans le cadre des visites de prévention et d'information des Services de Santé au Travail selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

2.2.2

Mesures visant l'aménagement des situations de travail

Accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues au présent accord. Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, ils seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH* et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la Commission des Droits et d'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) :

- Travail du réseau des médecins du travail, du réseau handicap et des services sociaux en termes d'information et d'aide à la constitution du dossier si cela est souhaité par le salarié;
- Autorisation d'absence payée dans la limite de deux jours (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. Chaque entreprise de la Branche Banque Populaire est libre de porter ce volume à 3 jours, si le médecin du travail atteste de ce besoin en lien avec la situation de handicap ;
- Envoi d'un courrier d'alerte 9 mois avant l'échéance de la RQTH* accompagné des coordonnées du Référent Handicap et d'un guide pratique concernant les dispositifs de soutien à l'emploi créé à l'occasion de cet accord.

La Mission Handicap Groupe veillera à une actualisation régulière de l'intranet du Groupe afin de donner à voir l'ensemble des dispositifs et mesures de l'accord mobilisables.

Gestion pluridisciplinaire des situations via la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi

Le travail en pluridisciplinarité devra se poursuivre et s'intensifier au cours de l'accord. Il s'exprime notamment au travers de la mobilisation de Cellules de Maintien dans l'Emploi (CME) ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle. Les signataires rappellent ici l'importance de :

- Associer étroitement le salarié à la démarche;
- Respecter le cadre de confidentialité et les règles de déontologie de chacun ;
- Déclencher une CME* le plus tôt possible ;
- Assurer un pilotage de chaque situation traitée en CME* ;
- Tracer les étapes successives de recherches de solutions ;
- Encourager les retours et les partages d'expériences.

Les modalités d'organisation de ces cellules (fréquence, condition de mise en place, composition) sont définies par chaque entreprise de la Branche Banque Populaire. Elles associent à minima les RH, le Référent Handicap, le Service de Santé, le management et impliquent que le salarié soit étroitement associé à l'analyse de la problématique et à la recherche de solutions.

Les CSE sont informés une fois par an a minima, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, de l'ensemble des actions conduites par ces CME* dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.

Recherche des solutions au poste et au-delà et suivi de l'efficacité des mesures prises

L'égalité de traitement passe par une forme d'adaptation active et continue aux besoins de la personne en situation de handicap, dès lors que son handicap le justifie.

Les solutions de maintien dans l'emploi sont d'abord recherchées au poste initial par l'aménagement de l'organisation du travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions...) et/ou par l'aménagement technique du poste (à cette fin, une expertise peut être mobilisée : ergonomes, ergothérapeutes, spécialistes de la déficience visuelle ou auditive, psychologues du travail...).

En l'absence de solution, la recherche est élargie vers d'autres métiers du Groupe sur le site d'appartenance et sur les autres sites, sur des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences exigées. Des formations de remise à niveau pourront être proposées à cette fin. Enfin, la solution de maintien dans l'emploi peut également passer par la réalisation d'un projet professionnel à l'externe.

Les aménagements des situations de travail sont financés par le budget de l'accord restant à la main de l'entreprise et des éventuelles offres de services de l'Agefiph ouvertes aux entreprises couvertes par un accord agréé sur la durée du présent accord. Il est demandé pour chaque dossier :

- Que le médecin du travail atteste de ce besoin d'aménagement par un courrier ;
- Que le bénéficiaire soit reconnu BOETH* ou en cours de reconnaissance.

Le Référent Handicap coordonne la démarche avec les autres membres de la CME*, si cette dernière a été sollicitée.

Tous les aménagements suivants (matériels et prestations - liste non exhaustive) sont pris en charge par l'accord sous réserve des fonds disponibles, au titre de l'aménagement exclusif de la situation de travail, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition que les besoins permettent de compenser le handicap :

- Étude ergonomique, adaptation du poste au regard des capacités de la personne ;
- Équipements et outillages spécifiquement adaptés au handicap (sièges, bureaux à hauteur variable...);
- Solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilans de compétences ;
- Prestations spécifiques de formation ;
- Étude et aménagement d'un dispositif de télétravail ;
- Prise en charge d'une interface de communication pour les collaborateurs sourds et malentendants ;
- Matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques ;
- Prestations d'interprétation en LSF³

³ LSF : Langue des Signes Française
ou LPC⁴

...

— Mise en place d'un transport adapté pour les trajets domicile-travail rendue impérative pour le maintien en emploi (pas de possibilité d'un autre mode de transport en raison du handicap) ;

— Réalisation d'un bilan professionnel, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus ou ne pourra plus à terme occuper son poste d'origine. Ces bilans qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Toutes les personnes en situation de handicap accompagnées au titre du maintien dans l'emploi font l'objet d'un suivi annuel par le Référent Handicap. L'objectif est notamment de s'assurer de la bonne mise en place des mesures adaptées décidées et de déterminer si ces dernières doivent être ajustées ou complétées.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas particulier où la solution de maintien dans l'emploi passe par un reclassement à un poste de qualification moindre, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération (au prorata de son temps de travail) ainsi que de sa classification antérieure.

Enfin, l'accord s'inspire des dispositions de l'accord relatif à la GPEC Groupe de décembre 2017 pour adapter favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés :

- Accès au dispositif 1 - Temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif peut intervenir sur une durée comprise entre 24 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ en retraite, sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise. Les salariés autorisés à travailler à temps partiel dans ce cadre bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée.

- Accès au dispositif 2 - Aménagement du temps de travail sous forme d'un Congé de Fin de Carrière

Ce dispositif est établi pour une durée de 24 mois précédant impérativement le départ en retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise. Les salariés optant pour cette mesure disposent d'une rémunération brute annuelle de base calculée sur la base de 60 % d'un temps complet. À titre dérogatoire, ils bénéficient d'une majoration de 9 % de leur rémunération annuelle de base proratisée.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié doit être en capacité de justifier du bénéfice du statut de travailleur handicapé sur une durée minimum de 5 ans au sein du Groupe BPCE.

2.2.3

Aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Le maintien en emploi durable peut également passer par l'adoption par l'entreprise de mesures visant à maintenir l'employabilité de ses salariés en situation de handicap les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et personnel. Il s'agit ainsi d'aider les salariés en situation de handicap à prévenir ou compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail (article 2.2.2) par le fait :

- Que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- Qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- Qu'elles interviennent toujours en dernier lieu après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (Sécurité Sociale, Mutuelle, Agefiph, MDPH au titre de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH)...).

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants indiqués en annexe :

- Participation au passage d'un permis de conduire adapté ;
- Aide à l'adaptation du véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule justifiée par le handicap ;
- Participation aux frais d'un déménagement imposé par une situation de handicap ;
- Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise (ex. prothèse auditive).

Ces aides sont non soumises à l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- Qu'elles soient strictement accordées aux collaborateurs BOETH* ;
- Que le lien entre l'aide consentie et le handicap soit établi (à ce titre, un écrit est demandé au médecin du travail

ou à l'assistante sociale) ;

- Que cette aide soit attribuée non pas de manière automatique mais après examen individualisé du dossier par une personne compétente en la matière (assistante sociale) ou une commission ad hoc (CME*).

2.3

Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la Branche Banque Populaire ont pu au cours des accords précédents mettre en place des mesures ou actions complémentaires. Dans un souci de partage et de démultiplication de ces bonnes pratiques, citons par exemple :

- La mise en place de chèques CESU visant à aider à un meilleur équilibre de vie ;
- La signature d'un accord de dons de jours dont les bénéficiaires peuvent être ouverts aux salariés dits aidants et aux salariés en situation de handicap ;
- La mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap, point d'écoute et de relais supplémentaire offert aux salariés en difficulté de santé et souhaitant s'adresser à un réseau de pairs ;
- Le développement de dispositifs d'immersion (d'une durée variable) permettant tout à la fois
 - m La découverte d'un nouveau métier (pour les dispositifs courts de type «vis ma vie»),
 - m Le deuil d'un ancien métier ne pouvant plus être exercé en raison du handicap,
- Le développement de compétences en vue de la construction et aboutissement d'un projet d'évolution professionnelle (pour les dispositifs plus longs).

Article 3

Agir pour l'employabilité : garantir l'égalité des chances dans l'accès à la formation et les parcours professionnels

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires souhaitent faire en sorte que, par les mesures de l'accord, les travailleurs en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par les entreprises de la Branche Banque Populaire, sans que le handicap constitue une entrave.

Un rapport souligne en effet que 80 % des réclamations⁵

⁵ Rapport Défenseur des Droits 2005-2015 «10 ans d'actions pour la Défense des Droits des personnes handicapées»

de travailleurs en situation de handicap au Défenseur des Droits concernant d'éventuelles perturbations de l'évolution professionnelle en rapport avec le handicap (promotion, formation, salaire, etc.), loin devant la question de l'accès à l'emploi (discrimination à l'embauche).

Par ailleurs, dans un double contexte d'allongement de la vie professionnelle et de fortes mutations techniques et technologiques liées notamment à la digitalisation, les signataires entendent également poser les enjeux de la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.

3.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la Branche Banque Populaire sont invitées à collecter et suivre les indicateurs suivants sur la durée de l'accord et à remonter ces données à la Mission Handicap Groupe dans le cadre du suivi de l'accord :

Référentiel d'évaluation : accès à la formation et parcours Pro. des BOETH*	
Indicateur d'activité	À minima 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification) des collaborateurs TH, par rapport à l'ensemble de la population
Indicateur de résultat	Part des salariés BOETH* ayant accédé à une formation (autres que réglementaires) dans l'année versus population globale. Part des salariés BOETH* n'ayant suivi aucune formation au cours des 2 dernières années

En parallèle, la Mission Handicap Groupe fournira aux entreprises de la Branche Banque Populaire une enquête en ligne qu'elles pourront déployer au dernier semestre de l'année 2021. Cette enquête conduite auprès des salariés en situation de handicap permettra de recueillir des informations qualitatives sur :

- Le processus de recrutement et d'intégration pour les nouveaux intégrés ;
- Le processus d'accompagnement et de maintien dans l'emploi ;
- L'accès à la formation et les parcours professionnels ;

- Leur connaissance des dispositifs de l'accord et des réseaux d'appuis ;
- Leur perception de leur qualité de vie au travail.

La consolidation de cette étude sera menée par la Mission Handicap Groupe et permettra aux entreprises de la Branche Banque Populaire d'orienter leur programme d'actions ainsi que celui de la Mission Handicap Groupe.

3.2 Mesures prioritaires

3.2.1 Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de formation

Avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le retour ou le maintien à l'emploi, une attention toute particulière est apportée par les managers à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes, (sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son manager).

Le plan de formation individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire RH, en lien avec les managers, et le Référent Handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap de la personne. Une attention devra tout particulièrement être apportée à la situation des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le budget de l'accord peut permettre la prise en charge des surcoûts suivants permettant l'accès à la formation d'un collaborateur bénéficiaire : prestations d'interprétariat en LSF* ou LPC*, traductions sous forme de sous-titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation (pour faire face à des besoins de soins par exemple). Il en va de même pour les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement.

Lors de sa conception, le cahier des charges formation prendra en compte les attendus concernant l'accessibilité des parcours de formation (présentiel, e-learning, blended learning...) à tout type de handicap, et notamment aux handicaps sensoriels.

Par ailleurs, les dispositifs permettant d'accroître le niveau de qualification des personnes en situation de handicap doivent être promus auprès des personnes concernées, notamment celui concernant la VAE ou tout autre dispositif de formation bancaire diplômante. Les équipes RH veilleront notamment à apporter un éclairage aux salariés reconus travailleurs handicapés sur le nouveau dispositif de compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF) et sur sa majoration (Décret n° 2019-566 - du 7 juin).

Enfin, les Référents Handicap devront être informés de la situation particulière des BOETH* n'ayant pas suivi de formation autre que réglementaire depuis 2 ans. Un contact sera établi dans les meilleurs délais avec eux afin de comprendre les causes de cette situation et d'y remédier si nécessaire.

3.2.2 Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de parcours professionnel

Dès lors que l'existence d'une situation de handicap est partagée par le collaborateur avec son manager, ce dernier, veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration au sein de l'équipe, à l'acquisition et au développement des compétences, comme au parcours professionnel. Ces points sont abordés lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel.

Tout besoin identifié en lien avec le handicap est à remonter au plus tôt au Référent Handicap et au gestionnaire RH.

Il est entendu que l'état de capacité après aménagement optimal de la situation de travail doit être pris en compte par le manager dans la fixation des objectifs. Il peut pour cela s'appuyer sur l'analyse du médecin du travail et la connaissance de la situation par le Référent Handicap, afin de juger de la pertinence d'une telle action.

Pour favoriser un juste partage des situations de handicap, un guide à destination des salariés en situation de handicap sera élaboré dès la signature de l'accord par la Mission Handicap Groupe et mis à disposition des entreprises de la Branche Banque Populaire. Il aura pour vocation de les appuyer dans la préparation et conduite des différents entretiens pour leur permettre de les aborder dans les meilleures conditions et d'être aidé pour ce qui concerne l'évocation de leurs besoins professionnels en lien avec leur situation de handicap. Un guide sera réalisé en parallèle à destination des managers afin de les aider à accorder dans les entretiens une juste place au handicap, notamment en vue de leur permettre de prendre en compte les éventuelles spécificités liées à la situation de handicap, dans une approche équitable vis-à-vis des autres salariés.

En cas de projet de mobilité impliquant une mobilité géographique entre deux entreprises du Groupe, le Référent Handicap de l'entreprise de départ, veille à prendre contact avant l'arrivée de la personne avec l'entreprise d'arrivée. Il sera notamment évoqué :

-
- La nécessité de faire suivre en temps utiles un éventuel aménagement de poste ;
 - Le souhait / besoin de procéder à une information et sensibilisation du management et / ou de l'équipe ;
 - La nécessité de mobiliser l'appui d'une assistante sociale, notamment pour le bon transfert des éléments administratifs ou exécution d'aides de compensation du handicap dans la sphère personnelle (changement de MDPH*, continuité des droits de PCH*, soutien à la recherche d'un logement adapté...).

3.2.3

Actions en faveur de l'accessibilité

Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- La maîtrise d'ouvrage qui a une obligation de moyens, autrement dit de respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté 27 juin 1994 et complétées par un décret en 2009 indiquant que «les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur type de handicap».
- L'employeur qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée. L'employeur ne peut donc se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Les entreprises de la Branche Banque Populaire veilleront à être vigilantes sur le respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Les demandes concernant l'accessibilité des locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques d'un travailleur en situation de handicap doivent être examinées avec la plus grande réactivité et l'avis du salarié pris en compte pour la recherche de solutions. Seuls ces travaux relatifs à un besoin clairement identifié pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi ou la mobilité d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé donnent lieu à un financement dans le cadre de l'accord handicap.

Il est également rappelé que :

- Les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée - d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales.
- L'accessibilité porte également sur l'accès à l'information et à la formation (intranet, plaquette, vidéo...). À ce titre, un module de formation en e-learning consacré à l'accessibilité numérique est à disposition de l'ensemble des entreprises du Groupe BPCE via la plateforme Click & Learn. Toutes les personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT...) sont invitées à le suivre afin de savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique.

3.3

Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la Branche Banque Populaire réfléchiront à d'autres mesures pouvant favoriser la prise de confiance des travailleurs en situation de handicap en leur potentiel d'évolution, le soutien managérial au développement des compétences des salariés concernés par un handicap, les moyens de compenser le handicap au poste et dans l'accès à la formation, la capacité des salariés en situation de handicap à se projeter dans un nouveau projet professionnel dans un contexte suffisamment sécurisant pour eux. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet comme des déterminants clés des parcours professionnels des personnes touchées par un handicap.

Les actions et initiatives suivantes sont encouragées, sans que cela ne constitue une liste exhaustive :

- Mise en place de coachings pour favoriser la prise de confiance et l'évolution de travailleurs en situation de handicap compétents et volontaires vers des postes à responsabilité ;
- Ouverture de dispositifs de mentoring pour des salariés en situation de handicap volontaires ;
- Propositions de dispositifs de type «vis ma vie» visant à faire découvrir d'autres métiers, à aider un salarié en situation de handicap à s'y projeter (notamment en termes de compatibilité entre les exigences du poste et la situation de handicap) ;
- Travail sur les fiches métiers afin de mettre en évidence les exigences principales en termes de contraintes phy-

siques, sensorielles, d'organisation du travail...

Article 4

Favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes handicapées

Il est unanimement constaté un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population : 35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population⁶

⁶ Auvigne F., Walraet E., Branchu C. et Drolez B. (2017), *Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, IGF-IGAS, décembre.

. Les personnes en situation de handicap ont⁷

⁷ Barhoumi M. (2017), «Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 - Dares Analyses, n° 032, mai

:

- 3 fois moins de chances d'être en emploi que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques ;
- 2 fois plus de risque d'être au chômage ;

- Une durée de recherche d'emploi plus longue d'au moins un an par rapport au reste de la population (63 % des personnes en situation de handicap contre 45 % pour le reste de la population).

En parallèle, la branche Banque Populaire est confrontée à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de collaborateurs en situation de handicap :

- La pyramide des âges de son effectif en situation de handicap laisse présager une potentielle baisse du taux d'emploi direct si de nouveaux collaborateurs en situation de handicap ne viennent pas compenser les départs naturels en inactivité (32 % ont plus de 55 ans au 31 décembre 2018) ;

- La technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs en situation de handicap complexe ;

- Les nouvelles dispositions légales prévoient que les achats au Secteur Adapté et Protégé ne seront plus pris en compte dans le calcul du taux d'emploi. C'est désormais sur l'emploi direct uniquement que reposera le taux d'emploi, impliquant pour les entreprises de porter leur effort prioritairement sur le recrutement et le maintien dans l'emploi.

4.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la Branche Banque Populaire s'engagent sur un minimum de 200 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d'apprentissage). Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accueillir par ailleurs des stagiaires en situation de handicap.

Avec l'aide de la Mission Handicap Groupe, ces objectifs seront déclinés au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord, en fonction de leur contexte et de leur potentiel de recrutement, étant entendu que la somme des recrutements devra permettre d'atteindre les 200 recrutements précités.

Sur ces recrutements, les entreprises de la Branche Banque Populaire veillent à conclure une part minimale de 30 % de CDI (soit a minima 60 recrutements en CDI). Le calcul du taux inclut les CDD, contrats en alternance ou missions d'intérim pérennisés par un CDI.

Ces recrutements sont réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d'égalité des chances prévus par les textes et portés par les valeurs de la Branche Banque Populaire. À ce titre :

- Tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l'évaluation des compétences. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par la médecine du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement ;

- Le processus de recrutement, s'il est intégré à la politique de recrutement générale de l'entreprise, pourra néanmoins être adapté dans l'hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d'un interprète en LSF* lors des entretiens par exemple ou autre mesure de compensation du handicap).

Les entreprises de la Branche Banque Populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation de l'embauche et insertion des BOETH	
Indicateurs de résultats	Nombre de recrutements de BOETH*
	Flux d'embauche consacré aux BOETH* (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)
	Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH* et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle (T/C) / type de contrat / filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la Mission Handicap Groupe dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

4.2 Mesures prioritaires

Les actions prioritaires visent 3 objectifs : la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing de candidats et l'accompagnement de l'intégration.

4.2.1 Actions au service de la professionnalisation des personnes en situation de handicap

Dans une perspective de professionnalisation et de développement de l'employabilité, les entreprises de la Branche Banque Populaire favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de stages ou de contrats en alternance.

Ces derniers constituent en effet un moyen efficace d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap, de couvrir les besoins ultérieurs de recrutement et de faire progresser le taux d'emploi du présent accord.

Tous les types de stages seront favorisés étant entendu que les nouvelles dispositions légales prévoient désormais une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations (Ex. Tremplin), écoles ou universités seront étudiées, que leur objet soit d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans les entreprises ou de donner de la visibilité aux métiers de la banque en général, à la Politique Handicap de la Branche Banque Populaire en particulier.

S'agissant de l'alternance, les entreprises de la Branche Banque Populaire mettront en œuvre des dispositifs d'alternance en vue d'accueillir des jeunes en situation de handicap. Compte tenu de la structure des métiers de la Branche Banque Populaire, les cursus de formation en alternance auront principalement pour objet d'accompagner des personnes en situation de handicap vers les métiers de la Banque de détail à travers des formations telles que Licence professionnelle Banque ou BTS Banque. Un travail sera engagé dès la signature de l'accord avec les entreprises de la Branche en vue de poursuivre et d'améliorer le processus de participation à HandiFormaBanques.

La Branche Banque Populaire expérimentera d'autres dispositifs comparables existants ou qui pourraient émerger durant la période de l'accord et en particulier des programmes qui pourraient être montés ad hoc, avec l'AGEFIPH notamment.

4.2.2 Actions au service du sourcing et du recrutement

Les entreprises de la Branche Banque Populaire entendent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre. À cet égard, la participation à des forums d'emploi, présentiels ou virtuels, ainsi que les partenariats ayant vocation à donner un maximum de visibilité des offres d'emploi auprès des candidats en situation de handicap seront poursuivis.

La politique de recrutement de personnes en situation de handicap sera portée par des campagnes de communication externe et par le site internet visant à donner de la visibilité aux métiers, à valoriser l'engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap pour au final, drainer des candidatures.

Par ailleurs, le processus de recrutement, depuis la pré-sélection jusqu'à la sélection finale pourra être adapté au regard des caractéristiques générales de la population des personnes en situation de handicap demandeuses d'emploi et des besoins individuels des candidats en matière de compensation. Pour ce faire, les équipes RH, recruteurs et managers seront sensibilisés et formés aux principes de non-discrimination appliqués au handicap et, de manière pratico-pratique aux clés de lecture d'un CV ou à la conduite des entretiens. La notion de compétences transposables et les méthodes d'évaluation des habiletés seront valorisées compte tenu des écarts pouvant exister entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les exigences habituellement requises par les entreprises de la Branche Banque Populaire.

La Mission Handicap Groupe maintiendra son rôle en matière de recrutement et d'intégration :

-
- En développant des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes en situation de handicap ;
 - En mettant à disposition des outils et supports visant à dynamiser quantitativement et qualitativement le recrutement et l'intégration.

4.2.3

Actions visant à optimiser les chances de réussite d'une intégration

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, les entreprises de la Branche Banque Populaire veilleront à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif d'intégration Onboarding lorsque celui-ci a été mis en place. Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues, à la tenue du poste et l'adéquation entre la situation de travail et l'état de santé du collaborateur, à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Le cas échéant, différentes mesures d'accompagnement pourront être mises en place : sensibilisation de l'équipe sous réserve de l'accord du salarié concerné, aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert.... Les éventuelles mesures d'accompagnement seront pilotées par les Référents Handicap des entreprises de la Branche Banque Populaire, en lien avec le management, les services de santé au travail et les salariés directement concernés.

4.3

Autres mesures possibles pour amplifier l'action

En complément des actions prioritaires précitées, les entreprises de la Branche Banque Populaire se tourneront vers une diversification des filières de recrutement :

- En confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés ;
- En introduisant, dans les contrats cadre avec des entreprises de Travail Temporaire des objectifs chiffrés sur le placement d'intérimaires en situation de handicap ;
- En recherchant des missions à confier aux nouvelles Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) ;
- En créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

À noter, une mesure mise en place à titre expérimental par le gouvernement jusqu'à la fin de l'année 2021 : la possibilité de recourir à l'intérim sur le seul critère du statut de travailleur handicapé.

Dans le même objectif de diversification des filières de recrutement, la participation à de nouvelles opérations telles que des salons virtuels qui pourront émerger durant la période de l'accord sera envisagée.

Des partenariats seront également mis en place directement par chaque entreprise de la Branche Banque Populaire sur son bassin d'emploi, nombre de structures spécialisées dans le placement de personnes en situation de handicap étant implantées en local.

Article 5

Soutenir l'emploi externe de personnes handicapées par la politique d'achats

Le développement de politiques d'achats responsables et solidaires de la part des entreprises représente un enjeu fort au plan national. Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 140 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

L'État souhaite d'ailleurs doubler⁸

⁸ Juillet 2018 : signature de l'engagement national «pour l'entreprise inclusive 2018-2022» entre l'État, l'UNEA et quelques grandes associations représentatives des personnes handicapées.

d'ici 2022 le nombre de salariés en EA dont le modèle économique et social démontre son efficacité pour l'emploi de personnes handicapées.

En recourant aux prestations du Secteur du Travail Protégé et Adapté et des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), les entreprises de la Branche Banque Populaire entendent :

- Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;
- Répondre à des besoins d'achats via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche PHARE (Politique Handicap et Achats REsponsables) ;
- Diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct (nouvelles modalités de valorisation des achats suite à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

5.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

À compter du 1^{er} janvier 2020, les achats au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) ne donnent plus lieu à

des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant et en application de l'article L. 5212-10-1, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT*, EA* ou TIH* donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Les règles d'application en sont les suivantes :

- Application d'un taux de 30 % au prix total hors taxes des fournitures, travaux ou prestations achetés duquel sont déduits tous les coûts autres que ceux liés à la main d'œuvre (notion de CA utile) ;
- Puis déduction de cette somme du montant de la contribution dans la limite de 50 % si l'entreprise emploie moins de 3 % de BOETH* dans ses effectifs ou de 75 % si l'entreprise se situe à 3 % ou au-delà⁹

⁹ Exemple - Une entreprise de 800 salariés en ETP a une obligation d'emploi de 48 travailleurs handicapés. Elle s'en acquitte à hauteur de 25,5 unités. À ce titre, sa contribution brute s'élèverait à un peu plus de 135 K€ pour un SMIC horaire à 10,03 € (22,5 d'unités manquantes $\times 600^* \times 10,03$). En recourant à des achats auprès du STPA et de TIH à hauteur de 180 000 € (de CA utile), elle pourra diminuer sa contribution de 54 000 € car son taux d'emploi est supérieur à 3 % et 54 000 € se situe dans la limite de 75 % de la contribution. (*IUB est valorisée 600 fois le SMIC).

L'objectif pour la Branche Banque Populaire est de faire progresser le CA utile confié au STPA* et aux TIH* de 10 % sur la durée de l'accord (ce dernier s'élevait à 3 722 000 € à fin 2018).

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la Mission Handicap Groupe sont les suivants :

Référentiel d'évaluation : Achats au secteur protégé, adapté et TIH	
Indicateurs d'activité	Au national : part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH* dans l'année
Indicateur de résultat	Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH*
Indicateur d'impact	Montant de baisse de contribution générée par ces achats

5.2

Mesures prioritaires

Repérer les partenaires possibles et ouvrir les contrats cadre

Cette ambition passe par :

- La mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats des entreprises de la Branche Banque Populaire dans l'année suivant la signature de l'accord avec l'appui de BPCE Achats pour atteindre l'objectif fixé à l'accord ;
- Un travail de veille, de rencontre et de promotion des nouvelles structures ou des activités récemment développées par des partenaires plus anciens par les acheteurs de BPCE Achats et les Référents handicap ;
- Une intégration de ces structures de la manière la plus systématique possible dans les appels d'offres ;
- Une insertion d'un critère social portant sur le développement de la co-traitance dans les appels d'offres conclus avec des prestataires ordinaires.

Faire connaître l'étendue des possibles et convaincre du bien-fondé de ces achats

Le développement des achats au STPA* souffre encore d'un manque de connaissance de ces structures et d'une persistance de représentations contre lesquelles il convient de lutter en faisant découvrir l'étendue de leur offre de services et leur professionnalisme.

À ce titre, les actions suivantes sont encouragées :

- Action permettant la rencontre directe avec des ESAT* et EA* (visite sur site, dégustation de plateaux-repas avec les assistantes d'équipe, organisation d'un handi-marché de Noël...)
- Poursuite de l'information sur le STPA* et les TIH* via notamment la mise à disposition d'outils de type annuaire qualifié ;
- Poursuite des sensibilisations des acheteurs locaux et des prescripteurs ;
- Sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel pour leurs activités d'œuvres sociales.

Accompagner les EA* et ESAT* et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires

Un soutien matériel, financier, ou encore sous forme d'apport de compétences pourra être apporté aux EA* et ESAT* pour répondre à des besoins de la Branche Banque Populaire, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur.

Au préalable de la passation d'un contrat, les entreprises sont invitées à demander à leur partenaire de transmettre les agréments délivrés par les autorités compétentes attestant bien de leur appartenance au STPA* ou de leur titre

de TIH*.

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de travailleurs handicapés employés au sein du STPA* sont encouragés. Dès le début de l'accord la Mission Handicap Groupe sera en veille de la création d'EATT (Entreprise Adaptée de Travail Temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la Branche les coordonnées de ces dernières présentes dans leur périmètre géographique. Ces entreprises adaptées de travail temporaire constituent une innovation pour les entreprises adaptées et une nouvelle piste d'action pour la Branche. Il s'agit en effet de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs d'un territoire.

Acheter et valoriser avec justesse

Un audit sera réalisé en année 1 de l'accord conjointement par BPCE Achats et la Mission Handicap Groupe en vue de s'assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et exhaustive des achats, et ce dès la déclaration à renseigner en 2021 (en parallèle de la DSN) au titre de l'obligation d'emploi de 2020.

Article 6

Poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap

En 2017, une étude¹⁰

¹⁰ 2017 - «Baromètre de l'emploi en entreprises des personnes handicapées» (mené auprès de 600 entreprises) - Fondation handicap de Malakoff Médéric

démontre que, si la loi de 2005 a permis un progrès, un important travail pour déconstruire les représentations reste à faire si nous voulons aller plus loin. Ainsi, 77 % des entreprises interrogées estiment que leurs métiers sont difficilement compatibles avec l'emploi de personnes en situation de handicap et 60 % soulignent qu'une intégration de travailleur en situation de handicap ne peut se faire sans un suivi important du manager.

Sensibiliser et former pour déconstruire les idées reçues qui sont autant d'obstacles à des intégrations professionnelles nombreuses et de qualité s'impose donc toujours comme un prérequis de la politique d'emploi volontariste de la Branche Banque Populaire.

Cet axe de ce 5^{ème} accord demeure donc primordial pour soutenir la réalisation de nos ambitions qualitatives et quantitatives.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important :

- De doter les entreprises de la Branche Banque Populaire d'un kit de communication complet permettant le portage rapide et efficace de ce nouvel accord triennal ;
- De renforcer l'information directe aux salariés en situation de handicap pour favoriser leurs contacts avec le réseau d'appui et l'accès aux dispositifs de l'accord afin de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions ;
- De poursuivre l'information et professionnalisation d'acteurs clés au premier rang desquels les managers, Référents Handicap et Service de Santé au Travail ;
- De permettre le partage d'expériences et de valoriser les équipes engagées.

6.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

En matière d'information, de communication et de formation, les indicateurs de suivi se situent au niveau de la Mission Handicap Groupe. Les Référents Handicap de chaque entreprise sont invités une fois par an à remonter ces éléments de bilan en portant une appréciation sur l'efficacité des actions proposées par le Groupe et/ou réalisées localement, afin d'orienter le plan d'actions.

Référentiel d'évaluation : information, sensibilisation, formation	
Indicateur d'activité	Revue annuelle des actions proposées par la Mission Handicap Groupe et bilan de leur utilisation par les entreprises de la Branche

6.2

Promouvoir l'accord et son contenu

Le Groupe :

Il apparaît important d'assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs

clés. À cette fin, la Mission Handicap Groupe fournira aux entreprises de la Branche Banque Populaire dans les 3 mois suivants la signature, un kit complet de communication. Ce dernier pourrait contenir :

- Un logo de la Mission Handicap Groupe déclinable par entreprise afin de renforcer la visibilité et identification des actions conduites en la matière ;
- Un support de présentation de l'accord ;
- Un guide pratique de l'accord pour les salariés en situation de handicap en poste ou qui nous rejoindront au cours de cet accord ;
- Une vidéo présentant les moyens pour chacun de s'engager.

Les Entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commence dans les 6 mois suivants sa signature, par une présentation en CODIR des ambitions de la Branche par le Référent Handicap de l'entreprise. C'est l'occasion de partager l'objectif concernant la progression du taux d'emploi fixé à l'accord et d'enclencher la réflexion sur les objectifs de recrutement de l'entreprise et plus largement ses priorités de plan d'actions. Il sera également présenté au CSE de chaque entreprise.

6.3

Agir pour faire évoluer les représentations et favoriser l'emploi

Les actions de sensibilisation visent à déconstruire les représentations qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap. La Mission Handicap Groupe poursuivra son action pour mettre à disposition des entreprises de la Branche Banque Populaire des outils de communication et de sensibilisation adaptés, sous différents formats. Les outils s'attacheront notamment à faire comprendre la prédominance des formes de handicaps invisibles et les potentiels besoins associés.

Les Référents Handicap seront régulièrement sollicités pour faire remonter les besoins des entreprises en la matière, que ce soit sur les cibles prioritaires à toucher, les thématiques à aborder ou les formats à privilégier.

À partir de ces éléments, les entreprises construiront leur plan d'action annuel et mèneront des actions de leur propre initiative, à l'occasion par exemple de la Semaine Européenne pour l'Emploi de Personnes Handicapées (SEEPH).

S'agissant de la communication externe, les parties signataires soulignent qu'elle doit être conduite dans l'objectif :

- De rechercher des candidats en situation de handicap en faisant connaître la marque employeur et l'engagement du Groupe en la matière ;
- De participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, si l'opportunité se présente.

Enfin, les actions de formation plus ciblées visent à professionnaliser des acteurs clés de cette politique d'emploi. La Mission Handicap Groupe est en charge de développer une offre Groupe de formations, pouvant être déclinées en tant que de besoin par les entreprises de la Branche Banque Populaire. Parmi cette offre mobilisable :

- Formation des nouveaux Référents Handicap
- Formation continue des Référents Handicap en place et de la Mission Handicap Groupe
- Formation des gestionnaires RH et des recruteurs
- Formation des managers
- Formation des représentants du personnel
- Formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap
- Formation des acheteurs
- Formation des personnes occupant des fonctions pouvant jouer un rôle dans le maintien en emploi (moyens généraux, informatique...).

La Mission Handicap Groupe sera en veille au cours de cet accord pour faire évoluer cette offre de formation en ouvrant de nouvelles formations pouvant par exemple s'adresser aux salariés en situation de handicap pour les aider à mieux vivre et partager leur handicap au travail ou encore à être acteur de leur parcours professionnel. Une nouvelle formation consacrée aux entretiens d'aide et des groupes d'analyse de pratiques seront également proposés aux Référents Handicap.

Article 7

Piloter, animer et suivre l'accord

L'accord engage à la fois la Branche et les entreprises de la Branche Banque Populaire. Le pilotage est essentiel à la réussite de l'accord, permettant la mobilisation de tous sur le respect des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord et un travail permanent d'ajustement aux enjeux pouvant émerger en cours d'accord.

Le pilotage s'organise à 3 niveaux :

- La Mission Handicap Groupe est en charge de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises pour la réussite de leur plan d'actions ;
- Un Comité de pilotage au sein de la DRH de chaque entreprise est en responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel conforme aux engagements de l'accord et tenant compte des spécificités et du contexte de l'entreprise ;
- Un Référent Handicap par entreprise agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

7.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

La Mission Handicap Groupe est en charge chaque année de :

- La consolidation des déclarations relatives à l'OETH* ;
- Un bilan financier permettant de donner à voir l'utilisation des fonds alloués dans le cadre des règles de fonctionnement propres à un accord dit dérogatoire ;
- Un bilan annuel et un pré-bilan à 6 mois de la date de fin de l'accord pour la Branche Banque Populaire à destination de la commission de suivi et de l'autorité d'agrément de l'accord.

À noter qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH* ne s'effectuera plus via la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés) mais via la DSN (Déclaration Sociale Nominative) avec l'URSAFF comme organisme collecteur et de contrôle.

En complément des indicateurs suivis dans ce cadre (taux d'emploi, unités générées par l'emploi direct, déduction de contribution au titre des achats...), la Mission Handicap Groupe suivra dans le cadre de cet accord 2 indicateurs supplémentaires attestant de la manière dont l'accord est piloté :

Référentiel d'évaluation : Pilotage, animation et suivi de l'accord	
Indicateur d'activité	Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord
	Part des entreprises ayant un Référent Handicap disposant d'une lettre de mission signée Temps moyen dédié à cette mission (cf lettre de mission en annexe)

7.2

Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

7.2.1

La Mission Handicap Groupe

La Mission Handicap Groupe, assurée par la DRH du Groupe BPCE et composée de 2 ressources en ETP, a pour objet de :

- Piloter la mise en œuvre de l'accord de Branche ;
- Assurer sur un plan national la promotion de l'accord de Branche, et représenter la Branche dans les instances Groupes sur les questions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- Animer et professionnaliser le réseau des Référents Handicap avec notamment une visée de partage d'expériences ;
- Apporter son appui et expertise aux Référents Handicap et aux entreprises en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'aides aux salariés en situation de handicap ;
- Être en veille et nouer tout partenariat national utile à la réussite de la politique de la Branche avec des acteurs du handicap ;
- Accompagner les entreprises de la Branche Banque Populaire dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- Organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN* et DOETH* en début de chaque année pour ce qui concerne les achats et le recours à des intérimaires en situation de handicap) mais aussi des comptes rendus internes fournis par les entreprises de la Branche Banque Populaire ;
- Assurer le suivi budgétaire et veiller notamment à l'utilisation du budget selon les priorités fixées à l'accord et des règles d'imputation budgétaire définies par l'État ;
- Préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi de l'accord ;
- Assurer les relations avec l'autorité d'agrément, et permettre à cette dernière d'évaluer la mise en œuvre effective de l'accord.

Pour la première fois, dans le cadre de ce nouvel accord, la Mission Handicap Groupe proposera un dispositif d'accompagnement ad hoc aux entreprises de la Branche Banque Populaire en retrait de manière conséquente par rapport au taux d'emploi moyen de la Branche. Ce dispositif prendra la forme d'une démarche de diagnostic handicap ciblé permettant d'établir les causes de la situation et d'aider l'entreprise à déterminer un plan d'actions efficace. Cette démarche fera l'objet d'un financement à 50 % sur le budget de la Mission Handicap Groupe et 50 % sur le budget handicap de l'entreprise concernée.

7.2.2

Le Comité de Pilotage Handicap

La politique handicap doit être portée au plus haut niveau et bénéficier d'un soutien et d'une impulsion des Directions. À ce titre, les entreprises de la Branche Banque Populaire mettent en place pendant toute la durée de l'accord un Comité de Pilotage Handicap.

Ce Comité est en charge de garantir une dimension collective à la mise en œuvre de l'accord handicap sur son périmètre. Ses missions sont les suivantes :

- Suivre les indicateurs témoignant de l'avancée de la politique d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, dans le respect des engagements de l'accord de Branche ;*
- Élaborer un plan d'actions et suivre sa mise en œuvre effective pour chacun des axes d'engagement (recrutement, maintien en emploi, achats, formation et parcours professionnels des salariés en situation de handicap) et de soutien (information, communication, formation des acteurs) ;*
- Être force de propositions.*

Sa composition et sa fréquence de réunion sont laissées à l'appréciation de chaque entreprise de la Branche Banque Populaire, sachant qu'il est composé à minima de la Direction des Ressources Humaines, du Référent Handicap et de la Fonction Achats. Le Comité de Pilotage Handicap peut être ouvert aux membres du service de santé au travail, à l'assistant(e) social(e), aux représentants des organisations syndicales signataires, à un représentant de la Direction de la Communication, à des représentants de la ligne managériale ou encore à des salarié(s) en situation de handicap ou pas désireux de s'investir.

Leur première action consiste à se réunir dans les 6 mois suivant la signature de l'accord pour définir le plan d'action de l'année 2020 et les grandes priorités d'actions sur les 3 ans de l'accord.

7.2.3

Les Référents Handicap des entreprises

Chaque entreprise de la Branche Banque Populaire nomme et missionne un Référent Handicap, appartenant à la filière RH.

Ce dernier anime la politique handicap de son entreprise et coordonne, avec le Comité de Pilotage handicap dont il est membre de droit, la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise.

Pour ce faire, chaque Référent Handicap :

- Dispose d'une lettre de mission signée par sa Direction (modèle en annexe de l'accord - cette lettre de mission doit être adressée à la Mission Handicap Groupe qui s'assurera que chaque Référent Handicap dispose bien d'une lettre de mission comprenant un temps de travail dédié) ;*
- Suit les formations mises en place par la Mission Handicap Groupe pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;*
- Participe chaque année au réseau des Référents handicap réuni à 2 reprises ;*
- Participe à des réunions thématiques qui pourront également être organisées en cas de besoin ;*
- Est membre de droit du Comité de Pilotage Handicap ;*
- Dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre ;*
- Voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel.*
- Développe le rôle du référent handicap*

Le temps de travail consacré à cette mission ne peut être inférieur à 30 % du temps d'activité du Référent Handicap. Cette charge abordée lors de l'entretien annuel sur la base d'un bilan de l'année écoulée peut être révisée pour l'année suivante.

7.2.4

Les représentants du personnel

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement de la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Au niveau de la Branche :

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment au travers de son suivi dans le cadre de la Commission de suivi de Branche.

Au niveau de l'entreprise :

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail et notamment lors de la présentation du rapport de la mission handicap dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale et les consultations relatives aux inaptitudes.

Enfin, les élus du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par les entreprises auprès de leur CSE dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

7.3 **Suivi de l'accord**

L'agrément de l'accord génère une obligation en termes de suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation des fonds dédiés à cette politique.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu :

7.3.1 **Suivi au niveau de la Branche**

Une Commission de suivi de l'accord, composée des Organisations Syndicales signataires, se réunit une fois par an pour étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l'année écoulée, le bilan financier et le plan d'actions de l'année en cours. Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'actions qui émergeraient. L'ensemble des documents étudiés sont remis aux membres de la Commission de Suivi de Branche au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

La dernière année d'application de l'accord (2022) et en vue de préparer la négociation d'un nouvel accord pour la période 2023/2025, le bilan quantitatif et qualitatif sera présenté non pas à la Commission de suivi mais à la CPBP au titre de la première réunion de négociation.

Les représentants des Organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de la Branche lors des réunions et préparation sont considérés comme temps de travail effectif et les frais sont remboursés selon le barème en usage.

7.3.2 **Suivi au niveau des entreprises**

Le CSE est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues et du budget consacré à leur réalisation. Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- Que le code du travail ne s'oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux représentants du CSE le nom des bénéficiaires d'aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite du salarié. À titre préventif, on veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le PV du CSE ;

- Qu'en revanche, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux représentants du personnel, aux IRP ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l'entreprise.

7.3.3 **Bilan à l'autorité d'agrément de l'accord**

Chaque année, un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi de personnes en situation de handicap dans toutes ses dimensions est adressé et présenté à l'autorité d'agrément de l'accord.

Un pré-bilan est également réalisé à 6 mois de la fin de l'accord en vue d'éclairer la réflexion de toutes les parties sur l'élaboration d'un nouvel accord triennal.

Pour faciliter la réalisation de ces bilans, la Mission Handicap Groupe va engager avec les Référents Handicap d'entreprises un travail en vue d'améliorer les pratiques de reporting permettant de consolider les actions menées, les résultats obtenus et d'amplifier la logique de partage de bonnes pratiques.

7.4 **Budget de l'accord handicap**

Il est rappelé que :

- Selon l'article R. 5212-13, en cas d'accord de branche, les organisations d'employeur de la Branche consacrent au financement du programme pluriannuel de l'accord un montant au moins égal à celui qui aurait dû être versé à l'organisme collecteur, sans toutefois prendre en compte le montant de la déduction correspondant aux dépenses déductibles mentionnées à l'article L. 5212-11 ;

- Il ne peut être consacré plus de 25 % du budget de l'accord aux actions de sensibilisation et de pilotage ;

- Les actions financées entièrement par un organisme tiers ou réalisées en application d'une autre obligation légale ou réglementaire ne sont pas prises en compte dans le cadre de l'accord.

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque entreprise.

Le budget consacré au financement du programme pluriannuel de l'accord est au moins égal, par année, aux contributions qui auraient dû être versées aux URSSAF, par les entreprises entrant dans le périmètre de l'accord et au titre de la période correspondant à la durée de l'accord.

Ce montant sera révisé chaque année sur la base du montant des contributions qui auraient dû être réellement versées l'année de référence. Les montants prévus mais non dépensés au titre d'une année peuvent être reportés sur l'année suivante.

Pour le budget prévisionnel de l'année 2020 et compte tenu des nouvelles modalités de calcul de la contribution, une estimation sera effectuée sur la base des éléments de la DOETH 2019 auxquels seront appliquées les modalités définies par la loi à partir de 2020.

Le budget prévisionnel sur 3 ans est fourni en annexe 7 du présent accord.

7.4.1

Ressources de la Mission Handicap Groupe

Pour financer les actions de la Mission Handicap Groupe et plus particulièrement les actions permettant une mutualisation d'action et de moyens entre les entreprises de la Branche Banque Populaire, chaque entreprise versera à la Mission Handicap Groupe, l'équivalent de 25 % de sa contribution théorique chaque année (si l'entreprise n'atteint pas son obligation d'emploi).

L'appel de fonds est réalisé au 31 mars de l'année sur la base de la contribution de l'année $N - 1$. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

En raison des baisses des fonds disponibles, aucun frais de personnel affecté à l'animation de la Mission Handicap Groupe ne sera imputé sur ce budget.

7.4.2

Ressources des Missions Handicap des entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa contribution théorique due au titre de l'OETH*. Elle mènera son action dans le respect des grandes masses des arbitrages par ligne budgétaire définis Groupement.

Une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée, cette mutualisation pouvant permettre de soutenir l'action des entreprises de la Branche Banque Populaire les plus avancées et confrontées à une baisse des fonds disponibles à consacrer à cette politique d'emploi.

Il est rappelé que les rémunérations des référents handicap ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

Article 8

Les dispositions finales

8.1

Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, à savoir le ministre de l'Emploi pour cet accord de branche. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

8.2

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin de la durée de l'accord, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

8.3

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe 1 - Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Le présent accord est applicable à tous les salariés rattachés aux établissements couverts par l'accord et par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du Travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Sont visés :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par le biais d'une RQTH ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (anciennement carte d'invalidité) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- Sous certaines conditions, les veufs, veuves et orphelins de guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Par conséquent, en vertu de la législation nationale, les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi ou le salarié, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.

Annexe 2 - Liste des entreprises couvertes par l'accord

Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne

Banque Populaire Auvergne Rhône Alpes

Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique

Banque Populaire Bourgogne Franche-Comté

Banque Populaire Grand Ouest

Banque Populaire Méditerranée

Banque Populaire du Nord

Banque Populaire Occitane

Banque Populaire Rives de Paris

Banque Populaire Sud

Banque Populaire Val de France

BRED - Banque Populaire

Annexe 3 - Lettre de mission du Référent Handicap Entreprise

Les engagements de la Branche Banque Populaire en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap sont formalisés dans le cadre d'un accord 2020-2022.

Dans ce cadre, ... (entreprise) désigne M/M^{me} ... (Nom, prénom) comme Référent Handicap.

Il (elle) a notamment en charge de :

- Faire connaître l'accord au sein de l'entreprise, notamment au sein du CODIR lors de la signature de l'accord ;*
- Conseiller la DRH et les lignes managériales sur les dispositions de l'accord ;*
- Formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de l'entreprise et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord de Branche en participant au Comité de Pilotage Handicap ;*
- Assurer la promotion de l'accord auprès de tous les collaborateurs mais aussi des partenaires externes ;*
- Connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, expert externe...) ;*
- S'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;*
- Développer des partenariats avec des partenaires externes pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (stages, alternance, embauche, intérim, achats...) ;*
- Relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la Mission Handicap Groupe ;*
- Mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la Mission Handicap Groupe.*
- Réaliser le suivi des actions prévues au plan d'actions et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les données sur son périmètre et en les transmettant à la Mission Handicap Groupe via un compte-rendu interne.*

Pour ce faire, il (elle) :

- Suit les formations mises en place par la Mission Handicap Groupe pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;*
- Participe chaque année au réseau des Référents Handicap réuni à 2 reprises ainsi qu'à une réunion de travail sur une thématique choisie ;*
- Est membre de droit du Comité de Pilotage Handicap ;*
- Voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;*
- Dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre.*

Vous consacrez pour cela de l'ordre de % de votre temps de travail à cette mission.

Signature du / de la DRH de l'entreprise

...

Annexe 4 - Synthèse des objectifs chiffrés de l'accord

Taux d'emploi

Atteindre un taux d'emploi (nouvelles modalités de calcul) de 4,9 % fin 2022 pour la Branche Banque Populaire

Recrutement

Recruter un minimum de 200 personnes reconnues BOETH sur 3 ans (recrutements pris en compte : CDI, CDD de plus de 6 mois ou contrats en alternance - professionnalisation ou d'apprentissage) dont une part minimale de 30 % de CDI (soit un minima de 60).

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord de ces objectifs, étant entendu que la somme des recrutements permettra d'atteindre les 200 recrutements.

Achats au STPA et aux TIH

Faire progresser le CA utile confié au STPA et aux TIH de 10 % sur la durée de l'accord (ce dernier s'élevait à 3 722 000 € à fin 2018).

Annexe 5 - Synthèse des indicateurs de suivi constituant le référentiel d'évaluation

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
<i>Maintien dans l'emploi et employabilité</i>		
<i>Montant consacré aux aménagements de situation de travail de BOETH</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de la situation de handicap</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Part des RQTH échues ayant donné lieu à un renouvellement</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Étude comparée entre la part des BOETH licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>À minima 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification)</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Part des salariés BOETH ayant accédé à une formation dans l'année versus population globale</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Part des salariés BOETH n'ayant suivi aucune formation au cours des 3 dernières années</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Embauche et insertion</i>		
<i>Nombre de recrutements de BOETH</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Flux d'embauche consacré aux BOETH (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle / type de contrat / filière métier</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Achats au secteur adapté et TIH</i>		
<i>Part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH dans l'année</i>	<i>X</i>	
<i>Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Montant de baisse de contribution générée par ces achats</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Information, sensibilisation, formation</i>		
<i>Revue annuelle des actions proposées par la Mission Handicap Groupe et bilan de leur utilisation par les entreprises de la Branche</i>	<i>X</i>	
<i>Pilotage, animation et suivi</i>		
<i>Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord</i>	<i>X</i>	
<i>Part des entreprises ayant un Référent Handicap disposant d'une lettre de mission signée Temps moyen dédié à cette mission</i>	<i>X</i>	
<i>Budget alloué au titre de l'année</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Budget dépensé au titre de l'année</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Éléments consolidés de réponse à l'obligation d'emploi</i>		
<i>Effectif d'assujettissement</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Effectif de BOETH employés</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Nombre d'Unités bénéficiaires générées par l'emploi</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Taux d'emploi (direct)</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Contribution brute et contribution nette après déductions possibles (achats, intérim, ECAP)</i>	<i>X</i>	<i>X</i>

Annexe 6 - Détail des aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

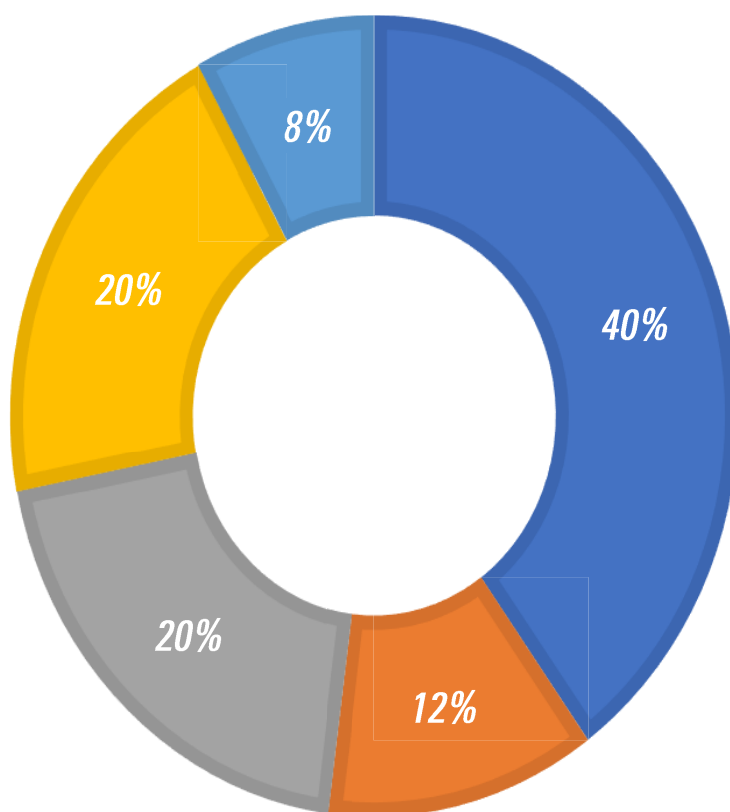
- Que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;*
- Qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale;*
- Qu'elles interviennent toujours en dernier lieu après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (Sécurité Sociale, Mutuelle, Agefiph, MDPH au titre de la PCH...).*

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants ci-dessous :

Type d'aides	Montant et conditions
Participation au passage d'un permis de conduire adapté	1000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié
Aide à l'adaptation d'un véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 3 500 € maximum sur la durée de l'accord
Participation aux frais de déménagement imposé par la situation de handicap (par exemple : accès à un logement répondant aux besoins d'accessibilité)	1000 € maximum sur la durée de l'accord
Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 1 000 € par appareillage maximum sur la durée de l'accord (montant porté à 1500 € pour un fauteuil roulant)

EN % SUR 3 ANS

- *Maintien dans l'emploi*
- *Formation et parcours professionnels des BOETH*
- *Embauche et insertion*
- *Information, sensibilisation et pilotage*
- *Soutien à l'emploi externe via la politique d'achats*



Annexe 8 - Glossaire

AGEFIPH - Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

BOETH - Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

CDAPH - Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CME - Cellule de Maintien en Emploi

DOETH - Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés

EA - Entreprise Adaptée

ESAT - Établissement de Service et d'Aide par le Travail

LPC - Langage Parlé Complété

LSF - Langue des Signes Française

MDPH - Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH - Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
PCH - Prestation de Compensation du Handicap
RQTH - Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
STPA - Secteur du Travail Protégé et Adapté
TIH - Travailleur handicapé indépendant

Formation

Accord du 24 octobre 2014

[Non étendu, applicable le lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à l'emploi et à la démocratie sociale a conduit les partenaires sociaux à mettre les textes relatifs à la formation professionnelle en conformité avec la loi et les textes réglementaires.

Dans un souci de lisibilité et de clarté, ils ont souhaité regrouper dans un seul accord collectif l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au réseau des Banques Populaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et de formation professionnelle en alternance. En conséquence, les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions suivantes :

- Accord AFB du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques (dont les dispositions ont été maintenues en application de l'article 5 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009) ;
- Accord relatif à la formation et à l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel du 8 novembre 2006 ;
- Accord relatif à la formation professionnelle en alternance du 6 septembre 2007.

Enfin, les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité rappeler leur attachement à une politique de formation professionnelle innovante et dynamique au service du développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs et des entreprises de la Branche. Le présent accord s'inscrit en complément de l'accord du 15 décembre 2010 portant constitution d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications dans la Branche Banque Populaire, ainsi que de l'accord GPEC Groupe.

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord de branche du 14 mars 2013.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Titre 1

Accès et maintien à l'emploi

Conscientes de l'intérêt majeur des dispositifs de formation en alternance tant pour les entreprises de la Branche dans la cadre de leur politique de recrutement que pour les bénéficiaires de ces dispositifs notamment en terme d'opportunité pour ces publics de découvrir, de conforter une connaissance des pratiques professionnelles ou d'optimiser des compétences professionnelles, les parties signataires entendent définir ci-après des règles communes aux entreprises de la Branche.

En outre, elles ont souhaité rappeler leur attachement aux dispositions relatives au plan de formation qui permet

le maintien et le développement des salariés dans leur emploi.

Article 2 **Le contrat de professionnalisation**

Article 2.1 **Objet et principes du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles de branche illustrées par les métiers repères ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions en vigueur, les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 4.4 du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire.

Article 2.2 **Publics**

Ce contrat est ouvert :

- 1) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale ;
- 3) aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- 4) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- 5) dans les départements d'Outre-Mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 2.3 **Durée et répartition de l'action de professionnalisation**

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois. Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

Article 2.4 **Rémunération**

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la Branche, la rémunération annuelle du collaborateur en contrat de professionnalisation est au minimum calculée selon les bases suivantes :

Pour les moins de 26 ans

- montant non inférieur à $13 \times 70 \%$ du Smic ou*
- montant non inférieur à $13 \times 80 \%$ du Smic pour le titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel.*

Dès l'âge de 26 ans

- montant non inférieur à $13 \times \text{Smic}$ ni à 85% du salaire minimal de la Branche BP pour un salarié «niveau B».*

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés prorata temporis. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les collaborateurs en contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 2.5 **Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail**

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du Code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Article 2.6 **Information du salarié**

Avant la signature du contrat de professionnalisation, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

En cas de non continuation de la relation contractuelle, le collaborateur bénéficie - à sa demande d'un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire de l'AFB et sur le nouveau service public dédié à l'orientation.

Article 3 **Le contrat d'apprentissage**

Article 3.1 **Objet du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (R.N.C.P.).

Article 3.2 **Durée du contrat**

Article 3.2.1 **Contrat d'apprentissage à durée indéterminée**

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation prévu. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Article 3.2.2

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés. Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage, conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article 3.3

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du collaborateur est organisé. Postérieurement à l'entretien d'évaluation sur le déroulement de la formation organisé par le C.F.A. dans les deux mois suivant la conclusion du contrat et auquel participe l'employeur, l'apprenti(e) bénéficie au moins d'un entretien à mi-parcours mené par la D.R.H., en étroite concertation avec le maître d'apprentissage (désigné selon les règles définies aux articles L. 6223-5 à L. 6223-8 et R. 6623-22 à R.3323-24 du code du travail) et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration.

Article 3.4

Rémunération

Les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle des collaborateurs d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage est au minimum calculée sur la base du salaire minimal de la Branche BP pour un salarié «niveau B» ou du SMIC.

En outre, les règles propres à chaque tranche d'âge sont les suivantes :

- 18 ans à moins de 21 ans application du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage soit :

- 1^{ère} année : 43 %,
- 2^{ème} année : 51 %,
- 3^{ème} année : 67 %.

- 21 ans et plus majoration du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage avec application des taux suivants :

- 1^{ère} année : 57 %,
- 2^{ème} année : 67 %,
- 3^{ème} année : 87 %.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le collaborateur reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Conformément aux modalités retenues pour l'ensemble des collaborateurs dans l'entreprise, la rémunération des collaborateurs en contrat d'apprentissage est versée sur 12 ou 13 mensualités. Les collaborateurs en contrat d'apprentissage bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 3.5

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé «maître d'apprentissage», l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe. Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Article 4

Dispositions communes au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage

Article 4.1

Conditions d'accueil

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau collaborateur en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la Branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le collaborateur rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.

Enfin, les objectifs fixés aux collaborateurs seront adaptés à leur situation d'alternant, notamment au regard de leur temps de travail dans l'entreprise.

Article 4.2

Formation pratique

Par ailleurs, en vue de donner au collaborateur en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la Branche organisent sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) associé à un accompagnement pédagogique approprié.

Article 4.3

Accompagnement des projets professionnels

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le collaborateur concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la Direction des Ressources Humaines. À cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauché, etc...).

Article 4.4

Le tuteur ou maître d'apprentissage et l'activité tutorale

La Branche Banque Populaire réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas «Maître d'apprentissage»).

L'activité tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- 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 ou les périodes de professionnalisation,
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Ce dernier doit être en mesure d'assurer un suivi régulier du collaborateur. Son rôle s'exerce selon des principes permettant de promouvoir le développement du tuteur :

- la mission du tuteur en complément de celle du responsable hiérarchique est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieure en lui apportant son savoir-faire et son expérience,*
- le tuteur assure le suivi et la préparation de l'évaluation professionnelle du tuteur à travers les supports mis à sa disposition. Il veille également à coordonner la relation avec les autres intervenants dans le dispositif,*
- le tuteur bénéficie d'une formation lui permettant d'appréhender les situations types et de conduire les entretiens avec le tuteur,*
- l'activité du tutorat est exercée de façon simultanée au bénéfice de trois collaborateurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au maximum (dont deux collaborateurs en contrat d'apprentissage au plus),*
- le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur,*
- la mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.*

En outre, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales, comme l'accueil dans l'entreprise, ou notamment le suivi administratif de la professionnalisation peuvent être confiées aux services appropriés ; le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique.

Article 5

Le plan de formation

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des collaborateurs, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des collaborateurs et de l'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Les entreprises ont la possibilité, par accord collectif, d'élaborer un plan de formation triennal, de déterminer le calendrier de consultation annuelle du comité d'entreprise et le cas échéant de compléter la liste des informations à transmettre au comité d'entreprise prévue aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail.

Le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;*
- les actions de développement des compétences du salarié.*

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an¹

¹ Le salarié peut dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation. La formation suivie dans ce cadre est prise en considération par l'employeur dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié. Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées «dans les conditions du hors temps de travail» ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord conformément aux dispositions du Code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Au titre des actions de formations entreprises dans le cadre du plan de formation d'entreprise, la Branche entend apporter une attention à toutes les modalités pédagogiques pouvant faciliter l'efficacité et la qualité des formations. Il s'agit là de pouvoir mettre à disposition tant que possible autant la formation présentielle que la formation à distance (développement de e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

Article 6 **Formation Ouverte et à Distance**

Concernant les formations à distance telles que prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail, la branche préconise les principes :

Modalités pratiques

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire pour la réalisation des activités pédagogiques prescrites ;
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le collaborateur ne soit pas interrompu par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Modalités de mise en œuvre

Durée des séquences

- la durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation.

Les modalités d'accompagnement

- la liste des personnes chargées d'assister le salarié en formation d'un point de vue technique et/ou pédagogique lui est fournie avant son entrée en formation ainsi que les qualités et domaines de compétences de ces personnes ;
- les modalités d'accompagnement sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation, notamment :
 - les modalités techniques selon lesquelles le salarié est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes,
 - les délais dans lesquels les personnes ressources sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est asynchrone.

Les modalités de suivi de l'action

- Lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF)⁽²⁾

(2) Le protocole individuel de formation (PIF) est un engagement concerté établi entre l'organisme de formation, le salarié et éventuellement un lieu d'accueil relais.

et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée doit figurer dans le PIF ;

- L'information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données. Ces dernières ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées ;
- Lorsque l'entreprise doit justifier de l'assiduité de la personne à une formation, elle a recours aux éléments suivants :

- justificatifs de réalisations des travaux demandés en application du 1^o de l'article L. 6353-1 du code du travail,
- les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation,
- les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation.

Pour les salariés en contact direct avec la clientèle et qui n'ont pas accès à un espace individuel, l'employeur met à disposition du salarié un espace dédié à la FOAD le temps de la formation. Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les orientations et priorités de formation définies par la Branche.

Titre 2 **Sécurisation des parcours professionnels**

Article 7 **Les certifications**

La certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à

l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

Les certifications professionnelles sont organisées en 3 registres :

- 1. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État inscrits de droit au RNCP.*
- 2. Les certificats de Qualification Professionnelle élaborés dans le cadre des branches professionnelles inscrits à la demande au RNCP.*
- 3. Les diplômes et titres élaborés par les organismes publics ou privés de formation inscrits à la demande au RNCP.*

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications validées par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), instance placée auprès du premier ministre.

L'ensemble de ces certifications sont accessibles soit par :

- la formation initiale ;*
- la formation par alternance ;*
- la formation continue ;*
- la validation des acquis de l'expérience.*

Article 8

L'accès à l'information

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque collaborateur de la Branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le collaborateur acteur de son projet professionnel.

Ainsi la D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'attache, selon ses modalités (intranet, supports papiers etc...), à permettre à tout collaborateur d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...) ainsi qu'à une liste, non exhaustive, des titres et diplômes de la profession bancaire.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux collaborateurs les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés dans l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications au fur et à mesure de leur élaboration.

Par ailleurs, la D.R.H. de chaque entreprise veille à se tenir disponible pour répondre aux différentes questions des collaborateurs souhaitant enrichir leur connaissance de l'entreprise et des évolutions professionnelles qu'elle est susceptible de leur proposer y compris sur le périmètre de la Branche. Enfin, outre l'information sur les dispositifs traditionnels que sont le bilan de compétences et le congé individuel de formation, la D.R.H. de chaque entreprise doit également communiquer au collaborateur qui le souhaite les éléments caractéristiques concernant les outils abordés ci-dessous. Le BP Banque, le BTS Banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

Article 9

Les périodes de professionnalisation

Article 9.1

Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi et le développement de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée. La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de la formation.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou par la CPNE :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié,*
- d'acquérir une des qualifications visées par l'article 2 du présent accord,*
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'un métier repère de la convention collective,*
- de participer au développement des compétences du salarié,*
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à l'égalité d'accès à la formation.*

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un

service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

Article 9.2

Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants (sans ordre préférentiel) :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. À ce titre, entrent dans cette catégorie :

- les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise,
- les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique.

- Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise.

- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou un congé d'adoption.

- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du Code du travail.

- Aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

- Aux salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée supérieure à 12 mois.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 9.3

Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de période de professionnalisation (de catégorie 2 - développement des compétences) peuvent avoir lieu soit à l'initiative du collaborateur dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le collaborateur avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 10

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque collaborateur de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

La validation des acquis de l'expérience relève de l'initiative individuelle du collaborateur. La D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'engage à mettre à la disposition des collaborateurs une information sur les dispositions légales régissant ce dispositif ainsi qu'une aide pour la constitution administrative du dossier (photocopies).

Pour accompagner l'acquisition de compétences sur les métiers au cœur des enjeux de nos entreprises, et dans un objectif de développement des atouts professionnels des collaborateurs, la branche encourage l'étude de partenariats

académiques intégrant des démarches de VAE collectives.

Dans ce cadre, les parcours de formation mis en œuvre selon des formats spécifiques peuvent conduire à l'obtention de diplômes et de titres homologués. S'agissant d'un droit individuel des salariés, la démarche reste proposée aux salariés qui disposent de la faculté de l'accepter ou non.

Article 11 **Le congé individuel de formation**

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs collaborateurs des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie d'un an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

Titre 3 **Le compte personnel de formation**

Article 12 **Propriétés du CPF**

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est intégralement transférable. Les heures portées au crédit du CPF le demeurent même en cas de changement d'employeur, peu important la rupture du contrat de travail et son motif.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte personnel de formation.

Le CPF entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 13 **Les modalités d'alimentation**

Article 13.1 **Principes généraux**

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, la durée des droits acquis dans le cadre du CPF chaque année est calculée prorata temporis de la durée du travail prévue au contrat de travail.

L'entreprise adresse avant le 1^{er} mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires éventuellement attribuées.

Article 13.2 **Heures de formation supplémentaires dans le cadre des abondements**

Les heures de formation supplémentaires éventuellement attribuées au salarié dans le cadre d'abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail n'entrent pas en compte dans les

modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

Article 13.3 **Transition DIF-CPF**

Le compte personnel de formation (CPF) prend le relais du droit individuel à la formation (DIF), à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF à cette date dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015, les entreprises informent par écrit et individuellement chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

Article 14 **Les formations éligibles au CPF**

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code ;
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

Article 15 **Les modalités de mobilisation**

Article 15.1 **Mobilisation du CPF hors temps de travail**

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation.

Article 15.2 **Mobilisation du CPF pendant le temps de travail**

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de la durée de la formation, <ou> = à 6 mois).

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4 II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants ; l'accord préalable de l'employeur ne portant que sur le calendrier de la formation :

- suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans),
- pour acquérir le socle de compétences de base,
- ou bénéficier d'une action d'accompagnement à la VAE.

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, son absence de réponse valant acceptation.

Article 15.3 **Modalités de mobilisation**

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au compte personnel de formation qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche Banque Populaire ;*
 - La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;*
 - La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.*
- Ces listes sont actualisées de façon régulière.*

Article 15.4 **Mobilisation pendant la période transitoire DIF-CPF**

La mobilisation se fait en premier lieu sur les heures acquises et non utilisées au titre du DIF pendant la période transitoire courant jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Ces heures pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures pour permettre au salarié de mobiliser son CPF.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les droits acquis au titre du DIF et non utilisés à cette date sont définitivement éteints.

Article 16 **Rémunération et protection sociale**

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Titre 4 **Orientation et actions relatives à la formation tout au long de la vie**

Article 17 **Le bilan de compétences**

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, de méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du Code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens du Code du travail, est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le collaborateur qui souhaite suivre un bilan de compétences, doit répondre aux conditions requises par les dispositions légales et conventionnelles. Il en fait la demande auprès de l'organisme paritaire agréé par l'État au titre du congé individuel de formation auquel l'employeur verse sa contribution destinée aux financements des congés individuels de formation.

Toutefois, en cas de refus de prise en charge par ledit organisme, le collaborateur peut alors demander, à son employeur, de suivre un bilan de compétences au titre du compte personnel de formation.

Article 18 **L'entretien professionnel**

L'entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Il est formalisé dans un document écrit.

Tous les 6 ans, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

-
- 1) suivi au moins une action de formation ;
 - 2) acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - 3) bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Titre 5

Dispositions finales

Article 19

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4, al. 2 du Code du travail.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier entre 3 et 6 mois avant l'expiration du présent accord.

À l'occasion de cette négociation, un bilan sera effectué sur deux années d'application du présent accord, avec les indicateurs à disposition, comme par exemple la part des salariés formés, le nombre d'heures de formation rémunérées par salarié formé.

Article 20

Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 21

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 8 septembre 2017

[Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt pour durée déterminée de trois ans à compter de sa signature]

(Annulé et remplacé par Accord du 15 octobre 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

La réforme de la formation professionnelle, au travers de l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi et à la démocratie sociale, a donné lieu à la négociation d'un nouvel accord en date du 24 octobre 2014. Cet accord a permis la mise en conformité des textes relatifs à la formation professionnelle avec la

loi et les textes réglementaires tout en rappelant l'attachement des partenaires sociaux à une politique de formation professionnelle innovante et dynamique au service du développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs et des entreprises de la Branche.

Le bilan de cet accord a été présenté en vue d'une nouvelle négociation, prenant en compte notamment les nouvelles évolutions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un souci de lisibilité et de clarté, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir dans un seul accord collectif l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au réseau des Banques Populaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et de formation professionnelle en alternance.

Il est par ailleurs rappelé que le présent accord s'inscrit en complément de l'accord du 15 décembre 2010 portant constitution d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) et d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences (OPMQC) dans la Branche Banque Populaire, ainsi que de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) Groupe.

La mise en œuvre des dispositions de cet accord doit permettre de contribuer à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des collaborateurs, tel que promu par la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les dirigeants des Banques Populaires.

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord de branche du 24 octobre 2014.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Titre 1

Accès et maintien à l'emploi

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont deux types de contrats d'alternance qui répondent au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique. L'alternance permet ainsi de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise. C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle dans l'entreprise.

À ce titre, les entreprises de la branche apporteront une attention particulière au processus de recrutement de ces salariés, afin de maximiser les chances d'un recrutement définitif, à l'issue du contrat d'alternance.

Conscientes de l'intérêt majeur des dispositifs de formation en alternance tant pour les entreprises de la Branche dans le cadre de leur politique de recrutement que pour les bénéficiaires de ces dispositifs notamment en terme d'opportunité pour ces publics de découvrir, de conforter une connaissance des pratiques professionnelles ou d'optimiser des compétences professionnelles, les parties signataires entendent définir ci-après des règles communes aux entreprises de la Branche.

En outre, elles ont souhaité rappeler leur attachement aux dispositions relatives au plan de formation qui permet le maintien et le développement des salariés dans leur emploi.

Article 2

Le contrat de professionnalisation

Article 2.1

Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles de branche illustrées par les métiers repères ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Conformément aux dispositions en vigueur, les CQP sont établis par une ou plusieurs CPNE d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 4.4. du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;*
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;*
- un diplôme, un titre, un CQP ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;*
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire.*

Article 2.2

Publics

Ce contrat est ouvert :

- 1) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;*
- 2) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale ;*
- 3) aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;*
- 4) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;*
- 5) dans les départements d'Outre-Mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.*

Article 2.3

Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le CQP ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du CQP ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le CQP ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, professionnalisation.

Article 2.4

Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la Branche, la rémunération annuelle du collaborateur en contrat de professionnalisation est au minimum calculée selon les bases suivantes :

Pour les moins de 26 ans

- montant non inférieur à 13 × 70 % du Smic*

ou

- montant non inférieur à 13 × 80 % du Smic pour le titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel.*

Dès l'âge de 26 ans

- montant non inférieur à 13 × Smic ni à 85 % du salaire minimal de la Branche BP pour un salarié «niveau B».*

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés prorata temporis. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les collaborateurs en contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 2.5

Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du Code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Article 2.6

Information du salarié

Avant la signature du contrat de professionnalisation, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

En cas de non continuation de la relation contractuelle, le collaborateur bénéficie à sa demande d'un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien, le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le service public dédié à l'orientation et sur le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

<http://www.orientation-pour-tous.fr/>

Article 3

Le Contrat d'apprentissage

Article 3.1

Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

Article 3.2

Durée du contrat

Article 3.2.1

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation prévu. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Article 3.2.2

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage;*
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;*

-
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage, conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article 3.3

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du collaborateur est organisé.

Postérieurement à l'entretien d'évaluation sur le déroulement de la formation organisé par le Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.) dans les deux mois suivant la conclusion du contrat et auquel participe l'employeur, l'apprenti(e) bénéficie au moins d'un entretien à mi-parcours mené par la D.R.H., en étroite concertation avec le maître d'apprentissage (désigné selon les règles définies aux articles L. 6223-5 à L. 6223-8 et R. 6223-22 à R. 6223-24 du code du travail) et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration.

Article 3.4

Rémunération

Les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle des collaborateurs d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage est au minimum calculée sur la base du salaire minimal de la Branche BP pour un salarié «niveau B» ou du SMIC.

En outre, les règles propres à chaque tranche d'âge sont les suivantes :

- 18 ans à moins de 21 ans, application du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage soit :

- 1^{ère} année : 43 %,
- 2^{ème} année : 51 %,
- 3^{ème} année : 67 %.

- 21 ans et plus majoration du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage avec application des taux suivants :

- 1^{ère} année : 57 %,
- 2^{ème} année : 67 %,
- 3^{ème} année : 87 %.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le collaborateur reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Conformément aux modalités retenues pour l'ensemble des collaborateurs dans l'entreprise, la rémunération des collaborateurs en contrat d'apprentissage est versée sur 12 ou 13 mensualités.

Les collaborateurs en contrat d'apprentissage bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 3.5

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé «maître d'apprentissage», autre que son manager, dans la mesure du possible.

L'activité de tuteur peut être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Article 4 **Dispositions communes au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage**

Article 4.1 **Conditions d'accueil**

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau collaborateur en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la Branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le collaborateur rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.

Enfin, les objectifs fixés aux collaborateurs seront adaptés à leur situation d'alternant, notamment au regard de leur temps de travail dans l'entreprise.

Article 4.2 **Formation pratique**

Par ailleurs, en vue de donner au collaborateur en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la Branche organisent sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activité(s). Le format de formation mixte (présentielle, à distance...) répond aux objectifs d'une formation en alternance et est associé à un accompagnement pédagogique approprié.

Article 4.3 **Accompagnement des projets professionnels**

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le collaborateur est invité à rencontrer des interlocuteurs de la Direction des Ressources Humaines. À cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauché, etc...). Il est également informé des modes d'accès et des données figurant sur le service public dédié à l'orientation et sur le CEP. <http://www.orientation-pour-tous.fr/>

Article 4.4 **Le tuteur ou maître d'apprentissage et l'activité tutorale**

La Branche Banque Populaire réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas «Maître d'apprentissage»).

L'activité tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- 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 ou les périodes de professionnalisation,
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Ce dernier doit être en mesure d'assurer un suivi régulier du collaborateur. Son rôle s'exerce selon des principes permettant de promouvoir le développement du tutorat :

- la mission du tuteur en complément de celle du responsable hiérarchique est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieure en lui apportant son savoir-faire et son expérience,
- le tuteur assure le suivi et la préparation de l'évaluation professionnelle du tutoré à travers les supports mis à sa disposition. Il veille également à coordonner la relation avec les autres intervenants dans le dispositif,

-
- le tuteur bénéficie d'une formation lui permettant d'appréhender les situations types et de conduire les entretiens avec le tuteur,
 - l'activité du tutorat est exercée de façon simultanée au bénéfice de trois collaborateurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au maximum (dont deux collaborateurs en contrat d'apprentissage au plus),
 - le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur,
 - la mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur,
 - la mission tutorale est valorisée dans le cursus professionnel du tuteur.

En outre, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales, comme l'accueil dans l'entreprise, ou notamment le suivi administratif de la professionnalisation peuvent être confiées aux services appropriés ; le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique.

Article 5

Le plan de formation

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des collaborateurs, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des collaborateurs et de l'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Les entreprises ont la possibilité, par accord collectif, d'élaborer un plan de formation triennal, de déterminer le calendrier de consultation annuelle du comité d'entreprise et le cas échéant de compléter la liste des informations à transmettre au comité d'entreprise prévue aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail.

Le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an⁽¹⁾

⁽¹⁾ Le salarié peut dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation. La formation suivie dans ce cadre est prise en considération par l'employeur dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées «dans les conditions du hors temps de travail» ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord conformément aux dispositions du Code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Au titre des actions de formations entreprises dans le cadre du plan de formation d'entreprise, la Branche entend apporter une attention à toutes les modalités pédagogiques pouvant faciliter l'efficacité et la qualité des formations. Il s'agit là de pouvoir mettre à disposition tant que possible autant la formation présentielle que la formation à distance (développement de e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

Article 6

Formation ouverte à distance (FOAD)

Concernant les formations à distance telles que prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail, la branche préconise les principes suivants :

Modalités pratiques

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités

en vigueur dans l'entreprise ;

- temps nécessaire pour la réalisation des activités pédagogiques prescrites ;
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le collaborateur ne soit pas interrompu par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Modalités de mise en œuvre

Durée des séquences

- la durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation.

Les modalités d'accompagnement

- la liste des personnes chargées d'assister le salarié en formation d'un point de vue technique et/ou pédagogique lui est fournie avant son entrée en formation ainsi que les qualités et domaines de compétences de ces personnes ;
- les modalités d'accompagnement sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation, notamment :
- les modalités techniques selon lesquelles le salarié est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes,
- les délais dans lesquels les personnes ressources sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est asynchrone.

Les modalités de suivi de l'action

- lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF)⁽²⁾

⁽²⁾ Le protocole individuel de formation (PIF) est un engagement concerté établi entre l'organisme de formation, le salarié et éventuellement un lieu d'accueil relais.

et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée peut figurer dans le PIF ;

- l'information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données. Ces dernières ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées.
- lorsque l'entreprise doit justifier de l'assiduité de la personne à une formation, elle a recours aux éléments suivants :
- justificatifs de réalisations des travaux demandés en application du 1^o de l'article L. 6353-1 du code du travail ;
- les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
- les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation.

Pour les salariés en contact direct avec la clientèle et qui n'ont pas accès à un espace individuel, l'employeur met à disposition du salarié un espace dédié à la FOAD le temps de la formation.

Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les orientations et priorités de formation définies par la Branche.

Titre 2

Sécurisation des parcours professionnels

Article 7

Les certifications

Une certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des collaborateurs.

Les certifications sont organisées en 4 registres :

1. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État inscrits de droit au RNCP ;
2. Les CQP élaborés dans le cadre des branches professionnelles, inscrits à la demande au RNCP ;

3. Les diplômes et titres à finalité professionnelle élaborés par les organismes publics ou privés de formation, ainsi que les CQP pouvant être enregistrés, à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) ;

4. L'inventaire des certifications et habilitations de la CNCP.

L'ensemble de ces certifications sont accessibles soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la VAE.

Ces nouvelles certifications concourent à la mise à jour de la liste des certifications validée par la CPNE.

Article 8

L'accès à l'information

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque collaborateur de la Branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le collaborateur acteur de son projet professionnel.

Ainsi la D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'attache, selon ses modalités (intranet, supports papiers etc...), à permettre à tout collaborateur d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...) ainsi qu'à une liste, non exhaustive, des titres et diplômes de la profession bancaire.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux collaborateurs les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers, ainsi que les différentes restitutions, aujourd'hui regroupés dans l'OPMQC au fur et à mesure de leur élaboration. Ces informations sont tenues à la disposition des salariés au moyen d'outils intranet (exemple: JUMP).

Par ailleurs, la D.R.H. de chaque entreprise veille à se tenir disponible pour répondre aux différentes questions des collaborateurs souhaitant enrichir leur connaissance de l'entreprise et des évolutions professionnelles qu'elle est susceptible de leur proposer y compris sur le périmètre de la Branche.

Enfin, outre l'information sur les dispositifs traditionnels que sont le bilan de compétences et le congé individuel de formation (CIF), la D.R.H. de chaque entreprise doit également communiquer au collaborateur qui le souhaite les éléments caractéristiques concernant les outils abordés ci-dessous.

Le BP Banque, le BTS Banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

Article 9

Les périodes de professionnalisation

Article 9.1

Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi et le développement de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de la formation. Elle est également accessible aux certifications relevant de l'inventaire.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou par la CPNE :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié,
- d'acquérir une des qualifications visées par l'article 2 du présent accord,
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'un métier repère de la convention collective,
- de participer au développement des compétences du salarié,
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'accès à la formation.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personna-

lisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

Article 9.2

Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants (sans ordre préférentiel) :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. À ce titre, entrent dans cette catégorie :

- les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise,
- les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique.

- Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise.

- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou un congé d'adoption.

- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du Code du travail.

- Aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

- Aux salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée supérieure à 12 mois.

- Aux salariés dont l'emploi présente une sensibilité forte aux enjeux de transformation de la branche - identification de ces emplois dans le cadre des études réalisées par l'OPMQC.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 9.3

Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de période de professionnalisation (de catégorie 2 - développement des compétences) peuvent avoir lieu soit à l'initiative du collaborateur dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le collaborateur avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du CPF dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 10

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet à chaque collaborateur de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

La VAE relève de l'initiative individuelle du collaborateur. La D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'engage à mettre à la disposition des collaborateurs une information sur les dispositions légales régissant ce dispositif ainsi qu'une aide pour la constitution administrative du dossier (photocopies).

Pour accompagner l'acquisition de compétences sur les métiers au cœur des enjeux de nos entreprises, et dans un objectif de développement des atouts professionnels des collaborateurs, la branche encourage l'étude de partenariats académiques intégrant des démarches de VAE collectives.

Dans ce cadre, les parcours de formation mis en œuvre selon des formats spécifiques peuvent conduire à l'obtention

de diplômes et de titres homologués. S'agissant d'un droit individuel des salariés, la démarche reste proposée aux salariés qui disposent de la faculté de l'accepter ou non.

Article 11 **Le Congé Individuel de Formation (CIF)**

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du CIF de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs collaborateurs des conditions d'exercice du droit au CIF conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie d'un an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un CIF pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

Titre 3 **Le Compte Personnel d'Activité (CPA)**

Le CPA a été initié par l'article 38 de la loi du 17 août 2015 puis remanié par la loi du 8 août 2016. Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPA couvre tous les actifs âgés d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis) et permet de cumuler des points - et donc des droits - afin de permettre un accès à la formation pour tous. Les droits sont acquis jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte (décès de son titulaire).

Le CPA est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Il accompagne le salarié tout au long de sa vie professionnelle, et ce même en cas de changement d'employeur.

Le CPA est composé de 3 comptes :

- le Compte Personnel de Formation (CPF), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) ;
- le Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

Le CPA centralise l'ensemble des informations que le collaborateur peut utiliser pour connaître et mobiliser directement ses droits en y accédant par le biais d'un portail en ligne www.moncompteactivite.gouv.fr.

Le titulaire du compte peut en outre bénéficier de conseils et d'un accompagnement pour exercer ses droits afin de mettre en œuvre son projet professionnel.

Article 12 **Le Compte Personnel de Formation (CPF)**

Le CPF permet aux salariés de cumuler des heures pour suivre des actions de formation en vue d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et ses qualifications tout au long de sa carrière professionnelle.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF.

Article 12.1 **Transition DIF-CPF**

Le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au titre du DIF peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

La mobilisation se fait en premier lieu sur les heures DIF. Elles pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite du plafond total de 150 heures et éventuellement par un dispositif d'abondement.

Article 12.2 **Principes généraux des modalités d'alimentation**

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la

limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, la durée des droits acquis dans le cadre du CPF chaque année est calculée prorata temporis de la durée du travail prévue au contrat de travail.

En cas d'attribution d'un supplément d'heures CPF, l'entreprise adresse avant le 1^{er} mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires.

Afin de favoriser la mise en œuvre du CPF, le conseil d'administration de l'OPCA peut décider de financer l'abondement du CPF des salariés, avec la contribution relative au CPF.

Article 12.3

Heures de formation supplémentaires dans le cadre des abondements

Les heures de formation supplémentaires éventuellement attribuées au salarié dans le cadre d'abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

Article 12.4

Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un CQP mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Sont également éligibles au CPF :

- l'accompagnement à la VAE (article L. 6313-11 du code du travail) ;
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L.6313-13 du code du travail. Seules les heures acquises au titre du CEC peuvent financer ces actions ;
- la formation «permis de conduire B», lorsqu'elle s'inscrit dans une démarche de projet professionnel et participe à la sécurisation du parcours professionnel du salarié.

Article 12.5

Mobilisation du CPF hors temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation.

Article 12.6

Mobilisation du CPF pendant le temps de travail

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de la durée de la formation, < ou > = à 6 mois).

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4 II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants :

- suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans) ;
- acquisition du socle de compétences de base et évaluation des compétences préalablement ou postérieurement ;

- accompagnement à la VAE ;
- actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- actions de formation financées par le CEC.

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, son absence de réponse valant acceptation.

Article 12.7 **Modalités de mobilisation**

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la CPNE de la Branche Banque Populaire;
- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle mentionné à l'article L. 6123-3 du code du travail dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Ces listes sont actualisées de façon régulière. Elles sont accessibles sur le site dédié au CPF www.moncompteformation.gouv.fr.

Les critères selon lesquels les formations sont inscrites sur ces listes sont publiés sur l'intranet.

Article 13 **Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)**

Le C3P a pour but de permettre à un salarié qui travaille dans des conditions difficiles d'accumuler des points, qu'il pourra choisir d'utiliser pour financer :

- une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité ;
- une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;
- une anticipation de l'âge de départ à la retraite.

Conformément aux articles L. 4162-2 et L. 4162-3 du code du travail, l'employeur identifie les salariés concernés pour lesquels l'exposition à un ou plusieurs facteurs dépasse des seuils annuels prédéfinis à l'article L.6141-1 du code du travail et procède à leur déclaration.

Les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle (sauf salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960). Un point permet de financer jusqu'à 25 heures de formation. Les points ainsi mobilisés complètent les droits acquis sur le CPF pour financer tout ou partie d'une action de formation.

Article 14 **Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)**

Tous les collaborateurs peuvent acquérir des droits au titre du CEC.

Les activités bénévoles ou de volontariat éligibles au CEC et les conditions d'acquisition des 20 heures forfaitaires sont les suivantes :

- service civique (6 mois en continu sur une ou deux années civiles) ;
- réserve militaire :
 - Opérationnelle (90 jours sur une année civile),
 - Citoyenne (contrat d'engagement de 5 ans) ;
- réserve communale de sécurité civile (contrat d'engagement de 5 ans) ;
- réserve sanitaire (contrat d'engagement de 3 ans) ;
- activités de bénévolat associatif (200 heures sur une année civile, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association ;
- activité de maître d'apprentissage (6 mois sur une ou deux années civiles, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés).

Il ne peut être acquis plus de 20 heures au titre de la même activité sur la même année civile. Le total des heures acquises au titre du CEC est limité à 60 heures.

Les activités sont déclarées conformément aux dispositions de l'article D. 5151-15 du code du travail.

Dès 2018, les heures CEC pourront être mobilisées :

- pour suivre des formations éligibles au CPF : les heures acquises au titre du CEC peuvent alors compléter celles acquises au titre du CPF;

- pour suivre des actions de formations spécifiques aux bénévoles et aux volontaires en service civique en utilisant uniquement les heures CEC.

Dans le cas d'une mobilisation des droits CPF et CEC, les heures CPF seront mobilisées en priorité.

Article 15

Rémunération et protection sociale

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Titre 4

Orientation et actions relatives à la formation tout au long de la vie

Article 16

Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du Code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens du Code du travail, est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Article 17

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Lors de cet entretien, des informations relatives à la VAE et au CEP lui sont communiquées.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Il est formalisé dans un document écrit.

Tous les 6 ans, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1) suivi au moins une action de formation ;*
- 2) acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;*
- 3) bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.*

Titre 5

Dispositions finales

Article 18

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier entre 3 et 6 mois avant l'expiration du présent accord.

À l'occasion de cette négociation, un bilan sera effectué sur deux années d'application du présent accord, avec les indicateurs à disposition, comme par exemple la part des salariés formés, le nombre d'heures de formation rému-

nées par salarié formé.

Article 19

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

Article 20

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Glossaire

CEC	Compte d'Engagement Citoyen
CEP	Conseil en Évolution Professionnelle
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIF	Congé Individuel de Formation
CNCP	Commission Nationale de la Certification Professionnelle
CPA	Compte Personnel d'Activité
CPF	Compte Personnel de Formation
C3P	Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité
COPANEF	Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation
COPAREF	Comité Paritaire interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation
CPNE	Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DIF	Droit Individuel à la Formation
FOAD	Formation Ouverte et à Distance
OPACIF	Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPMQC	Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences
PIF	Protocole Individuel de Formation
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Accord du 15 octobre 2020

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle, notamment la définition de l'action de formation et son financement. Par conséquent, les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord du 8 septembre 2017.

La Branche Banque Populaire, à l'instar du secteur bancaire, connaît depuis plusieurs années de profondes mutations tant en termes de relation clientèle, que d'organisation et de métiers. Elle est, en outre, confrontée au contexte démographique caractérisé à la fois par le départ en retraite d'un flux croissant d'actifs et par l'allongement des carrières.

L'évolution de cet environnement conduit les entreprises de la Branche à s'adapter en permanence pour donner à leurs salariés l'accès aux connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place une politique de formation de Branche permettant de réaliser une convergence efficace entre les besoins et attentes des salariés en termes d'évolution de compétences, de qualifications et d'évolution professionnelle ainsi que le nécessaire développement économique des entreprises. À ce titre, les dispositifs de formation professionnelle concourent de façon essentielle à la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP*, ex GPEC).

Elles sont également convaincues qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard de nouveaux entrants potentiels.

Les parties signataires entendent utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi pour permettre :

- Aux salariés de s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, de devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, de renforcer leurs compétences contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels, d'acquérir de nouvelles qualifications, de développer des compétences nouvelles induites par l'évolution des métiers et des emplois, avec un égal accès aux formations en adéquation avec le métier exercé et la trajectoire d'évolution professionnelle de chacun;

- Aux entreprises de la Branche, de disposer d'un soutien dans leur politique de recrutement et d'investissement en compétences, y compris s'agissant des nouveaux métiers, tout en encourageant et accompagnant l'autonomie des salariés dans le développement de leur parcours professionnel.

Le présent accord relatif à la formation professionnelle est structuré pour assurer au salarié de la Branche une pleine visibilité sur :

- Les principes fondamentaux de la politique de formation de la Branche

- Les outils mis à sa disposition par l'entreprise et par la Branche pour lui permettre de réaliser son projet professionnel

- Enfin, les dispositifs de formation par l'alternance en vue de faciliter l'insertion des jeunes par l'emploi ainsi que la professionnalisation des salariés en poste.

Il s'articule avec l'accord GPEC du Groupe BPCE qui définit les ambitions et les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Titre 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Titre 2

Le cadre général de la formation professionnelle des salariés

Chapitre 1

Les principaux enjeux de l'accord : disposer des outils nécessaires à nos politiques de développement des compétences

Au sein du secteur bancaire et métiers connexes, la Branche Banque Populaire est un acteur dynamique du marché de l'emploi avec 5.800 recrutements en 2019 soit près de 14 % des recrutements du secteur bancaire.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs, les études menées par les OPMQC (Observatoires Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences) du secteur bancaire confirment que les besoins en recrutement restent importants avec toutefois une évolution dans les profils recherchés. Elles montrent sur un plan qualitatif que le digital, la blockchain¹*

¹ *Technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle, l'intelligence artificielle, l'automatisation des processus et les changements réglementaires vont fortement impacter les métiers bancaires d'ici 2025. Elles mettent également en exergue qu'une attention particulière doit être apportée aux nouvelles attentes des salariés et aux transformations des modes de travail.*

La montée en expertise d'un certain nombre de métiers doit se poursuivre (montée en compétences sur la vente, les supports et le management, métiers de la data, gestion de projet...) tout en maintenant une excellente maîtrise des compétences techniques nécessaires à l'exercice des professions bancaires. De plus, les compétences relationnelles et transversales deviennent indispensables pour renforcer l'employabilité des salariés, leur positionnement sur le marché de l'emploi interne et fluidifier la mobilité.

Les ambitions des entreprises de la Branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés et nouveaux embauchés notamment dans :

- Les nouvelles formes de relation avec la clientèle (via le digital, l'intelligence artificielle...);*
- L'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail ;*
- Les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant nos métiers ;*
- La connaissance des produits ;*
- La nécessaire évolution de nos expertises ;*
- L'enrichissement de la dimension managériale ;*
- L'offre de formation qualifiante ou diplômante ;*
- Le développement de formation par l'alternance, en mobilisant les financements spécifiques à ces dispositifs et en développant les actions de communication ciblées.*

Parallèlement, la législation sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans n'a cessé de renforcer progressivement l'autonomie des salariés en matière de formation. La création du Droit Individuel à la Formation (DIF), remplacé en 2014 par le Compte Personnel de Formation (CPF*) constitue l'outil au service du salarié l'encourageant à être davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.*

Par ailleurs, la loi a favorisé les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié (utilisation du CPF, formation en tout ou partie hors du temps de travail).

Ainsi, la formation professionnelle continue des salariés dans la Branche comprend :

- Des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de Pro-A* (Promotion ou reconversion par l'alternance) réalisées :
 - m Sur le temps de travail, en fonction des enjeux et évolution des métiers de l'entreprise, et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) ;*
 - m En tout ou partie hors temps de travail, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ;**
- Des formations initiées par le salarié, acteur de son développement :
 - m En utilisant leur droit au Projet de Transition Professionnelle (PTP*), ou leur CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail ;*
 - m Des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur qui, le cas échéant, peut décider d'un accompagnement dans le cadre du CPF* ou de la Pro-A*.**

Par ailleurs, convaincues de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre d'une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la Branche, les parties signataires :

- Réaffirment le principe de prise en compte de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;

- Souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants, notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité et/ou promotion professionnelle ;

- Soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentes, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance, l'apport d'accompagnements individualisés (monitorat ou tutorat) ainsi que l'ancrage des apprentissages au travers de nouveaux dispositifs tels que l'AFEST* (Action de Formation En Situation de Travail).

Les entreprises de la Branche seront attentives à prendre en compte les publics prioritaires tels que :

- Les nouveaux entrants, notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification ;

- Les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à six mois ou ayant occupé un mandat permanent de représentant du personnel ;

- Les seniors dans le cadre de l'allongement des carrières ;

- Les salariés dont la qualification doit être renforcée pour faire face à l'évolution du métier ;

- Les salariés identifiés lors de l'entretien de bilan (cf article 8) n'ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période ;

- Les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension, dû notamment à l'impact des nouvelles technologies, identifié par l'Observatoire de la Branche ou l'Observatoire de Groupe, mis en place par l'accord GPEC* du Groupe BPCE ;

- Les managers.

Elles réaffirment par ailleurs que l'action de la Branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de la formation par l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, lors de la négociation au niveau du Groupe sur la GEPP* courant 2021, elles veilleront à la détermination d'une politique de formation par l'alternance et à la formalisation d'indicateur(s) répondant à leur ambition.

Pour renforcer l'intégration des nouveaux salariés, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de disposer d'un Parcours Nouvel Entrant modulable en fonction des besoins du salarié et valorisé par une certification. Il s'agit d'un véritable dispositif d'accompagnement et de formation destiné à faciliter l'intégration, fidéliser et accompagner la professionnalisation des emplois. Lorsque le projet sera suffisamment abouti, il sera présenté lors d'une prochaine CPNE.

Chapitre 2

Une nouvelle définition de l'action de formation

L'action de formation se définit dorénavant comme «un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel» préalablement déterminé, qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Le parcours, que l'on dénommera également «programme» dans le présent accord, peut être réalisé «en tout ou partie à distance» et peut également «être réalisé en situation de travail».

L'action de formation est constituée, outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique, l'évaluation des acquis, la VAE*, le bilan de compétences...

Du fait de la simplification et de l'élargissement de la définition de l'action de formation, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même programme : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail (AFEST*).

Article 1

Liste des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- Les actions de formation ;

-
- Les bilans de compétences ;
 - Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) ;
 - Les actions de formation par apprentissage.

Les entreprises veilleront à communiquer aux salariés les différents dispositifs existants.

Article 2

Objet des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet de :

- Favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les métiers qui leur sont confiés ;
- Assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- Participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- Contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- Réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, en priorité dans le cadre de l'entreprise, à défaut en dehors de celle-ci ;
- Favoriser la mobilité professionnelle ;
- Contribuer au développement économique et culturel des salariés.

Article 3

Les certifications

La Branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des salariés.

En effet, la certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail.

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont :

- Les diplômes, titres et certifications professionnelles, enregistrées au RNCP*, permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;
- Les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

L'ensemble de ces certifications est accessible soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la Validation des Acquis de l'expérience (VAE*)

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE*.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de Branche et/ou interbranche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la Branche d'une offre de formation qualifiante.

L'OPCO ATLAS assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification.

Article 4

Formation Ouverte et à Distance (FOAD) et Action de Formation en Situation de Travail (AFEST*)

La Branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et reconnaît une nouvelle modalité de formation, l'AFEST.

4.1

Formation Ouverte et à Distance (FOAD)

4.1.1

Modalités pratiques

- Accès à un poste de travail permettant la réalisation, dans les meilleures conditions, des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;

-
- Temps nécessaire dédié et identifié pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées ;
 - Environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son programme de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation ;
 - Documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

4.1.2

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son programme ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité.

Le découpage des séquences doit permettre la pleine réalisation de la formation tout en veillant à la flexibilité et cohérence des temps de formation, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail.

Face à la transformation des méthodes d'apprentissage, en lien notamment avec les évolutions numériques, la Branche réaffirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation. Ainsi, outre l'utilisation du présentiel seront utilisés l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, MOOC, accompagnement à distance...).*

Pour favoriser l'acquisition des connaissances, les entreprises peuvent proposer des programmes multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les salariés qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

4.2

Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- La désignation préalable d'un formateur ;
- La mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Des travaux menés au sein de la DRH Groupe BPCE ont permis d'arrêter un process permettant de garantir le respect des dispositions susvisées, notamment avec leur intégration sur une plateforme spécifique AFEST dans l'outil formation Click&Learn utilisé par les entreprises. Des guides ont également été élaborés et mis à la disposition des entreprises de la Branche afin de permettre aux acteurs concernés (DRH/référent, formateur, tuteur, manager, salarié de se saisir de ce nouveau dispositif et ainsi accompagner au mieux les bénéficiaires.*

Le profil du salarié exerçant la mission de tuteur s'apparente à celle exercée dans le cadre des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et Pro-A.*

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 1 de cet accord.

Chapitre 3

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences de l'entreprise est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'inscrit dans la démarche de GEPP, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.*

Il comprend les actions d'intégration, d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la Pro-A, le CPF* et le PTP*.*

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet évoqué par le salarié, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Ce dernier constitue un des moments privilégiés d'échanges entre l'employeur et le salarié.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Pour garantir la qualité de ce recensement, les entreprises mettent à la disposition des managers des fiches explicatives sur les différents dispositifs de formation et les accompagnent dans le cadre du développement des compétences de leurs équipes.

Les actions concourant au développement des compétences, définies aux articles ci-dessous, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise ; ces orientations ayant fait l'objet d'une consultation du CSE.

Article 5

Formations à l'initiative de l'employeur et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle et la qualification des salariés.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la formation obligatoire ou mise en œuvre à l'initiative de l'employeur a lieu durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la Pro-A, le CPF* et le PTP*.*

5.1

Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité des salariés

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, comportementales et/ou transversales.

Les actions de formation peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.*

5.2

Formations obligatoires

Le secteur bancaire est très impacté par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne le crédit immobilier, les assurances, les instruments financiers, etc.

Est considérée comme formation obligatoire, au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale spécifique ou de dispositions nationales légales et réglementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Toute action de formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, quel que soit le lieu d'exercice, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La liste des formations obligatoires est arrêtée par la Direction Conformité Groupe et communiquée aux entreprises de la Branche. Etant donné la diversité des organisations du travail, l'identification des postes de travail relevant de chacune de ces formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Article 6

Formations à l'initiative de l'employeur, réalisées en tout ou partie hors temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans cer-

taines limites, se dérouler hors temps de travail effectif.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail. Il s'agit de formations longues et qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié. Elles se déroulent hors temps de travail dans les limites maximales suivantes :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait.*
- 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP*.*

La formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Des modalités complémentaires d'accompagnement pourront faire l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La réussite à ces formations devra être prise en compte dans l'appréciation de la trajectoire professionnelle des salariés concernés. Elle donnera lieu à la tenue d'un entretien avec la DRH dans un délai d'un an.

Chapitre 4

Les entretiens professionnels

Article 7

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de disposer d'éléments contribuant à préparer leur Plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'entretien professionnel constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet 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. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

À ce titre, lors de cet entretien, chaque salarié reçoit des informations relatives :

- À la VAE* ;*
- À l'activation par le salarié de son CPF* ;*
- Aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;*
- Au CEP*.*

L'entretien professionnel est organisé en principe tous les 2 ans ou au retour de certaines absences et situations particulières du salarié. Il est l'occasion pour le salarié de faire part de son éventuel projet professionnel et, s'il le souhaite, demander à pouvoir être accompagné par la DRH de l'entreprise.

L'entretien professionnel s'inscrit dans le cadre des outils de développement des compétences et de gestion des carrières dont la place, l'intérêt et les modalités doivent être appréciés globalement dans le cadre des politiques et des dispositifs de GEPP.*

Il est réalisé par le manager disposant de la compétence pour le tenir, ou par la DRH.

Article 8

Entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (entretien de bilan)

Un entretien professionnel d'état des lieux récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé

tous les 6 ans.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation non obligatoire,
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE*,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien de bilan est réalisé essentiellement par la DRH, ou par un manager disposant de la compétence pour le conduire, ou la personne qualifiée en GRH désignée par l'employeur.

Titre 3

Les dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés

Chapitre 1

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP*) : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un CEP* dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le salarié est informé lors de ses entretiens de l'existence du CEP*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 2 de cet accord.

Chapitre 2

Le compte personnel de formation (CPF*)

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Il permet d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Pour promouvoir le CPF et inciter les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, une communication sera réalisée.

Dans le cadre de cette communication, les entreprises inviteront les salariés à inscrire sur leur CPF, en leur indiquant le mode opératoire, avant le 31 décembre 2020 les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 afin qu'ils puissent en conserver le bénéfice ultérieurement.

La Branche mettra à disposition des salariés un catalogue de formations éligibles au CPF, répondant aux enjeux de Gestion des emplois et des Parcours Professionnels. Il leur sera rappelé qu'ils ont accès à l'ensemble des formations éligibles au CPF depuis le site internet ou l'application «Mon Compte Formation».

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités de co-investissement, qu'il soit à l'initiative du salarié à titre individuel ou accompagné par l'employeur, sont indiquées en annexe 3 de cet accord.

Chapitre 3

Le Projet de transition professionnelle (PTP*)

La Branche rappelle que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP* ou dans le Répertoire spécifique*, dans le cadre d'un PTP* dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Elle incite :

- Tout salarié s'inscrivant dans une démarche de PTP* à solliciter son entreprise pour être conseillé ;
- Les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation dans le cadre du CEP* et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours en matière d'évolution des compétences.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 4 de cet accord.

Chapitre 4

Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences. Sa durée ne peut excéder vingt-quatre heures.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 5 de cet accord.

Chapitre 5

La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

La Branche souligne l'importance de la VAE qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.*

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.*

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 6 de cet accord.

Titre 4

La formation par l'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion et de l'employabilité

Dans la Branche, le recours à la formation par l'alternance constitue un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L'alternance demeure l'un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs.

Dès leur recrutement, les entreprises seront attentives à la motivation des alternants et à leur appétence pour nos métiers afin d'améliorer le taux de transformation en CDI à l'issue de l'alternance.

Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation et Pro-A) permettront de favoriser et transformer les compétences en entreprise.*

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Il est important dans ce cadre que l'intéressé soit associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la Branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur / maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Chapitre 1

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.*

Le RNCP est le Répertoire National des Certifications Professionnelles dans lequel figure les certifications instruites par France Compétences, institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, instance placée auprès du premier ministre.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 7 de cet accord.

Chapitre 2

Le contrat de professionnalisation

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- Des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise et,
- L'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la Branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- Aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la Branche ;
- Aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- La réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du programme de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;
- Un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail;
- L'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- L'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 8 de cet accord.

Chapitre 3

La professionnalisation des salariés en alternance - dispositif Pro-A*

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif en direction des salariés n'ayant pas atteint un niveau correspondant au grade de la licence : la reconversion ou la promotion en alternance ou Pro-A*.

Ce dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF*.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A* peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux fixeront, par accord distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A*.

Cette liste sera établie au regard des métiers en forte évolution induisant un fort risque d'obsolescence des compétences ainsi que les certifications professionnelles pouvant y répondre qui auront été identifiées. Pour cela, ils s'appuieront sur les travaux de la CPNE, des études réalisées dans les Branches du secteur bancaire, des secteurs connexes aux métiers exercés dans la Branche et des travaux de l'Observatoire Groupe BPCE.

Chapitre 4

Le tuteur ou maître d'apprentissage et la mission tutorale

La Branche Banque Populaire 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 for-

mation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés. La Loi l'a d'ailleurs réaffirmé en élargissant l'accompagnement tutoral aux bénéficiaires des nouveaux dispositifs formation que sont la Pro-A* et l'AFEST*.

La mission tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- 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, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et de façon temporaire.

Afin de pallier d'éventuelles absences du tuteur et/ou permettre au bénéficiaire de solliciter une autre personne salariée, disposant d'une expertise spécifique en lien avec les compétences visées par la formation suivie, l'activité tutorale peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées. Dans ce cas, un maître d'apprentissage / tuteur est désigné au sein de l'équipe tutorale et il est en charge d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation. L'entreprise veillera à constituer une équipe tutorale composée de profils et expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues.

Le tuteur doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques. Par ailleurs, il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Au même titre que l'activité professionnelle habituelle du salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs, leur évaluation et lors de l'entretien professionnel. L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur parcours professionnel.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et outils d'accompagnement.

Les présentes dispositions concernent également le tuteur dans le cadre de l'AFEST.

Les parties signataires, en vue de garantir et reconnaître la compétence des tuteurs, recommandent aux entreprises de favoriser leur certification, notamment pour ceux nouvellement nommés, attestée par le certificat de compétences professionnelles «Tutorat en entreprise», inscrite au RNCP*.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des missions de tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires dans le cadre du contrat de professionnalisation, Pro-A, ou du contrat d'apprentissage.

Titre 5

Moyens mis en œuvre et pilotage au sein de la branche professionnelle

Chapitre 1

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences - OPMQC*

Article 9

Objet

Les missions essentielles de l'Observatoire sont les suivantes :

- Une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- Des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la Branche Banque Populaire - avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support

d'aide à la décision - notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;

- La collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'Observatoire doit permettre aux entreprises de la Branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Elle est assurée par le Comité Paritaire de Pilotage, issu de la CPNE.

Article 10 **Le Comité Paritaire de Pilotage**

Le rôle de Comité Paritaire de Pilotage des entreprises de la Branche est assuré par les membres de la CPNE.

Cette disposition annule et remplace le paragraphe relatif à la composition du Comité Paritaire de Pilotage à l'article 3.2 de l'accord portant sur la constitution de la CPNE et d'un OPMQC dans la branche BP du 15 décembre 2010.

Le Comité Paritaire de Pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- Établir le programme de travail annuel de l'Observatoire ;
- Orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la Branche ;
- Garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- Faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- Veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- Arrêter les modalités de communication de l'Observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le Comité Paritaire de Pilotage se réunit au moins une fois par an.

Article 11 **L'accès à l'information**

Au cœur des enjeux de gestion de l'emploi et des compétences, le travail d'étude et de projection de l'observatoire nécessite de disposer de l'ensemble des informations disponibles et exploitables sur son champ de compétence.

Cet accès à l'information par les salariés constitue également la condition d'une appropriation des enjeux, conditions et moyens pour être acteur de son projet professionnel.

Aussi, en complément de l'ensemble des supports dédiés à cette information, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein de la Branche seront communiquées aux membres de l'Observatoire de la Branche et aux entreprises. Ces dernières assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés.

Portée et relayée par l'OPCO ATLAS, et sous l'impulsion de la CPNE, cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, newsletters et plateformes interactives sur le site de l'OPCO ATLAS.

Les entreprises de la Branche sont invitées à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

L'OPCO ATLAS* s'assure enfin de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP*, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'Observatoire.

Chapitre 2 **La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche**

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sa mission en matière d'emploi, notamment du fait des évolutions législatives, est renforcée, en particulier dans le domaine de l'apprentissage. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la Branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de Branche présentes dans le Groupe BPCE (CPNE et Observatoires notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Chaque

année, elle élabore les orientations formation et enjeux associés qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation, modalités et outils adaptés aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A*, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la mission tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la Branche...); elle peut proposer par ailleurs des orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore la liste des :

- Formations éligibles au CPF *pour la Branche, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la Branche ;

- Qualifications reconnues par la Branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au RNCP* (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ou au répertoire spécifique.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la SPP* (Section Professionnelle Paritaire).

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la Branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'Observatoire, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO Atlas en matière d'études métier et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant de son domaine, en lien avec les études de l'Observatoire.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue tant au niveau de la Branche que des entreprises.

La CPNE a ainsi un rôle de relai et d'expertise vis-à-vis de la CPN, organe de négociation de la Branche, dans le cadre notamment des négociations trisannuelles des objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les conclusions et recommandations de la CPNE sont par ailleurs communiquées par la DRH Groupe BPCE aux DRH des entreprises de la Branche pour transmission à leur CSE* et/ou commission formation.

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de deux ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il délègue l'envoi des convocations à BPCE.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par la Convention collective nationale de la Branche Banque Populaire du 1^{er} juillet 2015 et par les règles de prise en charge communiquées par BPCE.

Chapitre 3

OPCO Atlas* : un outil au service de la politique de développement des compétences de la Branche

L'OPCO ATLAS réunit les métiers de la banque et finance, du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'expertise, soit quinze Branches professionnelles à ce jour.

Article 12 Missions de l'OPCO

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS, ce dernier a pour principales missions :

- D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les Branches professionnelles ;
- D'apporter un appui technique aux Branches professionnelles pour :
 - m* Établir la GEPP* ;
 - m* Élaborer les référentiels des certifications professionnelles de Branche ;
 - m* Accompagner le développement de l'alternance ;
- D'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l'Observatoire.
- D'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME*), permettant :
 - m* D'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - m* D'accompagner ces entreprises dans l'analyse et dans la définition de leurs besoins de formation.
- De promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et les AFEST*.

La Branche s'implique dans les missions de l'OPCO Atlas, tant dans le cadre de son Conseil d'Administration, que au plus près des entreprises et salariés des secteurs de la Branche, au sein de la SPP* (Section Professionnelle Paritaire) et Filière Banque.

Elle veille également à la pertinence des orientations, des travaux et du fonctionnement des CPT* (Commissions Paritaires Transversales) interbranches telles que décrites à l'article 14 de l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS du 20 décembre 2018.

Article 13 **La Section Professionnelle Paritaire (SPP*)**

Dans le cadre des prérogatives du Conseil d'Administration de l'OPCO* ATLAS et dans le respect des accords de Branche et des décisions de la CPNE-de la Branche, la SPP a les missions suivantes :

- Examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE* ;
- Identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des CPT* de l'OPCO ATLAS ;
- Suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- Assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNE ;
- Assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- Participer à la réflexion sur les besoins spécifiques des secteurs de la Branche ;
- Superviser l'affectation des fonds confiés à l'OPCO par France Compétences (enveloppes Alternance et TPE-PME*).

L'OPCO ATLAS met en œuvre les décisions prises en application du présent accord et des décisions de la CPNE*, conformément aux règles légales et conventionnelles. L'OPCO gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP*.

Tout projet de convention soumis à la signature de l'OPCO Atlas, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l'objet d'une discussion et, le cas échéant, d'une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, la SPP organise dans le respect de la Convention d'Objectifs et de Moyens de l'OPCO Atlas et des dispositions prévues par le Conseil d'Administration de l'OPCO Atlas :

- Le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la Branche pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
- Le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
- L'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des entreprises de la Branche sur les dispositifs existants.

Chapitre 4 **Les Instances Représentatives du Personnel**

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la for-

mation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ainsi, le CSE* est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences, et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Chapitre 5

La Communication auprès des salariés

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la Branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, en complément de la communication sur le CPF prévue au chapitre 2 du titre 3, la DRH de chaque entreprise de la Branche s'engage à communiquer, selon ses modalités sur l'ensemble des dispositifs de formation (intranet, supports papiers etc. ...), afin de permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle ...).

La branche fera par ailleurs une communication sur le contenu de cet accord que les entreprises relayeront auprès de leurs salariés.

D'une façon générale, la Branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de communication, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Cette communication est réalisée notamment dans l'intranet Groupe/Entreprise au moyen de l'outil JUMP*.

Titre 6

Dispositions finales

Article 14

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Article 15

Suivi de l'accord

Un bilan de l'accord sera présenté en CPNE préalablement à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors de la publication du prochain plan stratégique, un point sera fait en CPNE sur le présent accord afin de s'assurer de sa cohérence.

Article 16

Demande de révision et dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 17

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Annexe 1

AFEST

L'AFEST - Action de Formation En Situation de Travail est une modalité de formation ouverte par la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Elle alterne à la fois :

- Des séquences d'apprentissage au travers de mises en situation pratiques accompagnées ;
- Une séquence d'ancrage obligatoire à réaliser au travers d'une séance «réflexive» et une action d'évaluation systématique pour matérialiser le développement effectif de nouvelles compétences.

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une AFEST :

- Analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- Désignation préalable d'un Formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- Mise en place de Phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ;
- Évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Diagnostic des besoins

Manager et salarié échangent sur les besoins de formation et font le point sur les savoir-faire et savoir-être du salarié en fonction du poste occupé et de l'objectif visé en développement de compétence.

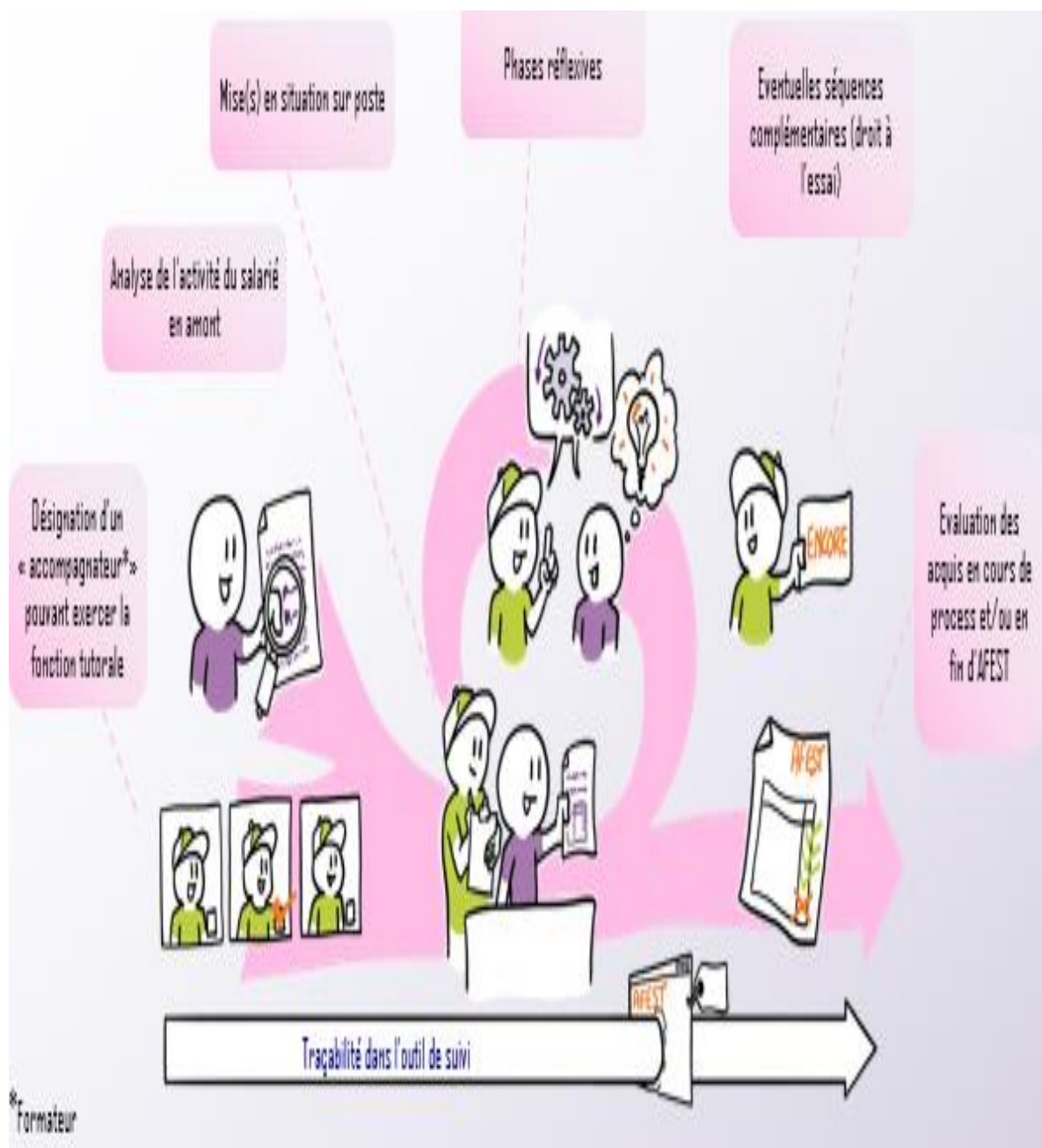
Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

Qui peut être formateur AFEST ?

- Le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine.
- La posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le «sachant» ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger.

Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : «j'ai réussi comment ? j'ai échoué pourquoi ?».



Annexe 2

Conseil en Évolution Professionnelle

<http://www.mon-cep.org/>

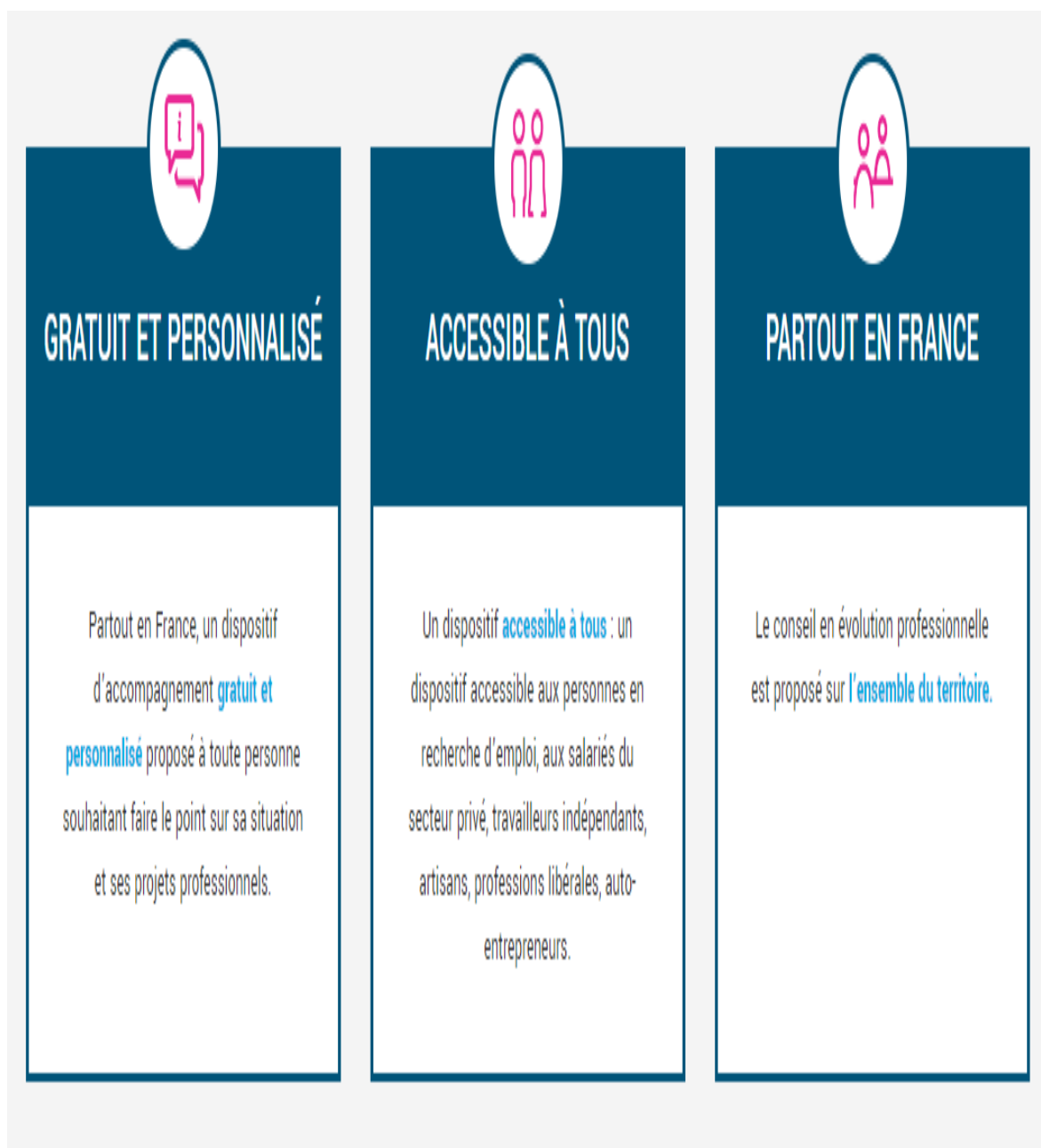
<https://www.opco-atlas.fr/particulier/conseil-en-evolution-professionnelle.html>

Pour les actifs occupés, il est délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France Compétences. Les informations relatives au CEP* et permettant de trouver l'opérateur régional compétent sont accessibles depuis les sites ci-dessus.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin. À ce titre, il dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la

concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.



À l'occasion de l'entretien professionnel le salarié est informé de l'existence du CEP*.

Annexe 3

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>

Propriété du CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants)

ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire.

Les formations éligibles au CPF

Pour qu'une formation soit éligible, elle doit être sanctionnée soit :

- Par une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- Par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- Par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6-1 du code du travail.

Modalités d'utilisation du CPF

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF.

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- D'une action de formation inscrite au plan de développement des compétences ;
- D'une action de formation suivie dans le cadre d'une Pro-A*.

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; par principe cette formation est suivie en dehors du temps de travail, sauf accord de l'employeur.

Lorsque la formation est organisée en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié peut mobiliser l'ensemble de ses droits à congés payés et jours de RTT selon les règles habituelles de prise de congés. Lorsqu'il existe, le salarié peut également mobiliser ses droits CET* (Compte Epargne Temps), selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque ces congés et éventuels jours sur le CET ne sont pas suffisants, le salarié doit demander une autorisation d'absence non rémunérée à son employeur.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un programme de formation co-construit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques, tels que définis par l'entreprise dans le Plan de Développement des Compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans les deux cas suivants :

- Le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation ;
- Les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail.

Par ailleurs, un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de la gestion de ses emplois.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au Répertoire spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Financement des formations éligibles au CPF*

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation en CPF sont pris en charge par la CDC*, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le CPF* du salarié. La CDC* assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès restent à la charge du titulaire du compte.

Annexe 4

Projet de transition professionnelle (PTP)

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/transition-pro.html>

De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Tout salarié peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son CPF dans le cadre d'un PTP.

Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quel que soit la nature des contrats successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Démarche auprès de l'employeur

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- Date de la formation et date de l'examen concerné
- Intitulé de la formation
- Durée de la formation
- Organisme qui réalise la formation

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Formation de 6 mois ou plus

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié après avis du Comité Social et Économique.

Entreprise de 100 salariés ou plus

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % des salariés.

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission évalue si le PTP envisagé est éligible au compte personnel de formation (CPF).

Où s'adresser ?

La demande de prise en charge d'un PTP est adressée par le salarié à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), aussi appelée association Transition Pro, compétente pour son lieu de résidence principale ou celle compétente pour son lieu de travail. Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié aura préalablement obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le PTP est pris en charge par l'association Transition Pro.

Le salarié en CDD peut également adresser une demande de prise en charge d'un PTP. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débiter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Rémunération

La rémunération due au titre du PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1 200 h	> à 1 an ou > à 1 200 h
< 2 × SMIC	100 % du SR	100 % du SR au-delà d'un an
≥ 2 × SMIC	90 % du SR plancher : 2 × le SMIC	60 % du SR au-delà d'un an plancher : 2 × le SMIC

Statut du salarié en formation

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Durant le congé, son contrat de travail continue de produire ses effets : le salarié reste électeur et éligible ; il exerce ses mandats. Il bénéficie du maintien de la protection sociale assurée par son entreprise. Il peut être licencié pour raison économique durant son congé comme tout autre salarié.

À son retour en entreprise, après son congé, le salarié retrouve un poste de travail correspondant à sa qualification antérieure et à sa rémunération. Il ne doit pas y avoir de modification substantielle de son contrat de travail.

Délai de franchise entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise, avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans

Annexe 5

Bilan de compétences

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- Les salariés du secteur privé,
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi,
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au CPF*.

- Lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au CPF*.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF* est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un CÉP*. Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP*, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP*, dans la mesure où :

- Le CÉP* est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- Le conseiller CÉP* est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- Le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP* sur son projet d'évolution professionnelle.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire

- Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État

Annexe 6

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

<http://www.vae.gouv.fr/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/vae.html>

Obtenir une certification grâce à son expérience

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au RNCP*.

La VAE n'est pas :

- une conversion automatique de l'expérience en certification ;
- de la formation.

Elle se distingue de :

- la validation des acquis professionnels dit «VAP de 1985»;
- la validation des études supérieures dit «VES».

À quoi ça sert ?

- Obtenir une certification
- Mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité
- Valider son expérience pour soi
- Faire reconnaître ses compétences
- Obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours
- Changer d'emploi
- Évoluer professionnellement / Obtenir une augmentation ou une promotion professionnelle
- Développer sa confiance en soi

Comment ça marche ?

Vous transmettez au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant votre expérience. Ensuite, selon la certification, vous serez mis en situation professionnelle devant un jury ou vous lui présenterez votre dossier. Dans les deux cas, le jury s'entretiendra avec vous et prendra une décision de validation totale, partielle ou d'un refus de validation. L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois (de la définition du projet jusqu'aux épreuves de validation devant le jury).

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela vous demande une réelle implication et de la motivation pour relever ce challenge.

Si vous êtes salarié, vous pouvez solliciter l'aide de votre employeur si vous le souhaitez. À défaut, vous n'êtes pas tenu d'avertir votre employeur de la démarche.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF*.

L'OPCO ATLAS* a pour vocation notamment de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la DRH de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

L'entreprise peut par ailleurs prévoir une autorisation d'absence supérieure à 24 h par session d'évaluation.

Il est rappelé que ce dispositif est évoqué lors de l'entretien professionnel.

Annexe 7

Contrat d'apprentissage

La durée du contrat

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée (CDI*).

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est d'un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage;
- Ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- Ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- Ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un CDI* la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Le contrat d'apprentissage accessible aux salariés de l'entreprise

Désormais accessible jusqu'à 30 ans (voire 35 ans au plus dans les conditions listées à l'article D 6222-1 du code du travail), l'apprentissage peut s'avérer une voie de qualification intéressante pour permettre à des jeunes salariés de progresser et d'acquérir de nouvelles qualifications, en début de carrière professionnelle.

Ainsi, un salarié en contrat à durée indéterminée de moins de 30 ans, souhaitant obtenir un diplôme ou titre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, pourra solliciter sa DRH afin d'exposer son projet. La DRH l'étudiera et sous

réserve de son acceptation, un avenant à son contrat de travail sera établi. Cet avenant couvrira la durée de la formation en alternance garantissant notamment son maintien de salaire et la possibilité d'un retour anticipé en cas d'abandon de la formation.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé "maître d'apprentissage", autre que son manager, dans la mesure du possible.

Si l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Annexe 8

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Modalités

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

- d'un contrat à durée indéterminée (CDI*) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- d'un contrat à durée déterminée (CDD*), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en CDI*.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD* ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI* peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et programme de qualification envisagés.

Enfin, cette durée peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires identifiés par la CPNE.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % - sans pouvoir être inférieure à 150 heures - et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées par la CPNE.

Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % du salaire annuel minimal de Branche de son niveau de classification, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés prorata temporis, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du Smic ou à 85 % du salaire annuel minimal de Branche de son niveau de classification.

Financement du contrat de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO ATLAS selon les niveaux de prise en charge fixés par la CPNE, et à défaut par décret.

L'OPCO ATLAS apporte à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge. La CPNE prend également en compte les éventuelles recommandations de France Compétences. Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO ATLAS est prévu pour des publics prioritaires.

Annexe 9

Glossaire

AFEST : Action de Formation En Situation de Travail

ATLAS : Opérateur de Compétence des services financiers et du conseil

CDC : Caisse des Dépôts et Consignations

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEP : Conseil en Evolution Professionnelle

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CPF : Compte Personnel de Formation

CPNE : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

CPIR : Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale

CPT : Commissions Paritaires Transversales

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CSE : Comité Social et Economique

DIF : Droit Individuel à la Formation

FOAD : Formation Ouverte A Distance

GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

JUMP : nom de l'outil de communication sur l'intranet, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du Groupe (bibliothèque des Emplois Repères Groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois.

MOBILIWAY : nom de la plateforme intranet du Groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne

MOOC : Massive Online Open Course (cours en ligne ouvert et massif)

OPCO : Opérateur de Compétences

OPMQC : Observatoires Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences

Pro-A : Promotion ou reconversion par l'Alternance

PTP : *Projet de Transition Professionnelle (ou CPF de transition)*

RNCP : *Répertoire National des Certifications Professionnelles*

SPP : *Section Professionnelle Paritaire*

TPE-PME : *Très Petites Entreprises - Petites et Moyennes Entreprises*

VAE : *Validation des Acquis de l'Expérience*

Incivilités et agressions subies à l'occasion des relations avec la clientèle **Accord du 15 mars 2024**

[Non étendu, applicable à compter du 15 mars 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Conscients de l'importance du phénomène des incivilités et des agressions subies à l'occasion des relations avec la clientèle et de ses possibles conséquences sur les conditions de travail des salariés du réseau des Banques Populaires, les partenaires sociaux ont souhaité prendre le relais de l'accord de la branche bancaire sur le phénomène des incivilités et des agressions émanant du contact avec la clientèle, en date du 16 décembre 2009.

En effet, ces incivilités et agressions entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et agressions peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Les partenaires sociaux constatent l'émergence et le développement de nouvelles formes d'incivilités et d'agressions via les outils de communication numérique. Ils offrent en conséquence un potentiel démultiplié de diffusion et d'exposition notamment à travers l'anonymat des auteurs, les mises en copie, la traçabilité, la « viralité » et l'exposition sur les réseaux sociaux.

Ils considèrent cependant qu'il est important que les Directions des Banques Populaires jouent pleinement leur rôle pour prévenir, mesurer et contribuer à réduire l'importance de ce phénomène. Ils constatent également qu'une politique de sensibilisation et de transparence vis-à-vis de la clientèle, en lien avec l'information et la formation du personnel, constituent des remparts efficaces contre la dégradation des comportements.

Le secteur bancaire a réalisé un important travail d'évaluation de la portée du phénomène, de recensement des mesures de prévention, d'appréciation des dispositifs d'accompagnement, que les partenaires sociaux de la branche Banque Populaire souhaitent intégrer.

Les entreprises de la Branche Banque Populaire seront ainsi dotées sans délai, d'un dispositif permettant de préciser les caractéristiques des incivilités, de les évaluer, d'identifier les mesures de prévention, de protection, et d'assistance.

Article 1 **Caractéristiques des incivilités et agressions**

Article 1-1 **Cadre et définitions**

Entrent dans le champ de la démarche paritaire toutes les incivilités et agressions commises par la clientèle, tant sur le lieu de travail que dans les situations en mobilité ou au travers des outils de communication numérique.

On définit les incivilités comme les violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels, par un ou plusieurs individus, et susceptibles de recevoir une qualification pénale de nature contraventionnelle.

Conformément à l'accord de branche Banque Populaire relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires du 24 Juin 2022, on définit les agressions comme les violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels, par un ou plusieurs individus, et susceptibles de recevoir une qualification criminelle ou délictuelle en tant qu'atteinte contre les personnes au sens des articles 221-1 et suivants du Code pénal ou contre les biens au sens des articles 311-1 et suivants du Code pénal.

Article 1-2 **Formes de l'incivilité et de l'agression**

Les incivilités et les agressions peuvent prendre la forme, de manière non exhaustive, des infractions pénales suivantes :

- *d'agressions verbales ou écrites :*
 - injures,
 - diffamations
 - insultes :
 - d'ordre général,
 - racistes,
 - discriminatoires,
 - toute menace à l'encontre du salarié ou de ses proches
 - outrages sexistes ou sexuels
- *d'agressions comportementales :*
 - harcèlement et cyberharcèlement moral ou sexuel,
 - chantage,
 - bruits et tapages injurieux,
 - destructions et dégradations,
 - obstruction et séquestration
- *d'agressions physiques :*
 - violences volontaires,
 - agressions sexuelles
 - atteintes volontaires à la vie

Article 1-3 **Situations d'incivilités**

Le présent accord concerne les incivilités et les agressions commises à l'encontre des salariés dans les situations suivantes :

- *En face à face ;*
- *Par téléphone ;*
- *Par écrit ;*
- *À travers les outils numériques (mail ou réseaux sociaux professionnels et privés comprenant également les avis émis sur des plateformes d'information publique) ;*
- *Lors des trajets domicile-travail ;*
- *En mission*

Article 1-4 **Éléments déclencheurs**

Les incivilités et les agressions ont des origines multiples, procédant notamment de situations de désaccord, et peuvent se produire à différentes occasions de la relation bancaire - au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession - parmi lesquelles il est possible de citer notamment :

- *refus de décaisser (y compris pour des raisons légales) ;*
- *exclusion d'un moyen de paiement (chèque...) ;*
- *prise de frais ;*
- *erreur de la banque ;*
- *carte bancaire retenue par un DAB ;*
- *attente au guichet ou pour obtenir un rendez-vous ou une information ;*
- *panne ou dysfonctionnement des automates ;*
- *erreur de manipulation d'un automate ;*
- *information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou trompeuse ;*
- *saisie sur salaire ou avis à tiers détenteur ;*

-
- suppression d'un service ;
 - Autre élément déclencheur

Article 2

Mesures de vigilance et de prévention

La banque et la finance sont essentielles pour l'économie nationale et jouent un rôle clé dans les différents aspects de la vie quotidienne. Elles évoluent dans un environnement commercial très concurrentiel et sont soumises aux fluctuations de l'économie. Cependant, étant donné qu'elles sont en contact direct permanent avec le public, il est possible que des situations de mécontentement surviennent. Il est donc essentiel de maintenir une relation de qualité avec les clients en répondant à leurs besoins et attentes pour maintenir un bon niveau de satisfaction, tout en prenant en compte les phénomènes de société.

En cohérence avec les dispositions de l'accord relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires du 24 Juin 2022, les conditions d'exploitation des agences excluent toute situation d'isolement en dehors des cas limitatifs expressément prévus par le texte.

Les mesures suivantes (articles 2-1 à 2-3) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en agression.

Enfin, au-delà des incidents sanctionnables pénalement, les incivilités dégradent la relation clientèle et doivent faire l'objet d'une vigilance préventive afin d'éviter toute dérive répréhensible.

Article 2-1

Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle

— Information préalable et de qualité en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés, leur coût, la prise de frais, l'information en cas de report de rendez-vous, ...).

— Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter, ...).

— Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.

Article 2-2

Information et formation du personnel

Tout salarié, à l'occasion de relations bancaires avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés bénéficient d'une action de formation appropriée imputable au titre du plan de formation / développement des compétences de l'entreprise.

Cette formation fait l'objet d'une action. Celle-ci peut être spécifique ou incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de «formation Métiers», d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

Ces actions visent à :

— adapter les comportements aux circonstances, ainsi qu'aux divers modes d'exercice d'activités incluant le travail à distance.

— soutenir les salariés, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés et par la formation continue.

L'information et la formation des salariés peuvent également consister en l'acquisition de techniques leur permettant d'appréhender tout type de situation potentiellement conflictuelle voire agressive.

Les programmes proposés au catalogue de formation du Campus BPCE s'adressent à trois types de publics :

- Les nouveaux entrants, avec deux dispositifs complémentaires en e-learning et en présentiel permettant d'apprendre à identifier les agresseurs potentiels, les postures à tenir face à des incivilités ou des agressions, à utiliser la communication non violente et d'autres techniques de résolution de conflit et de revenir sur les bonnes pratiques ;

- Les managers, avec un dispositif en présentiel permettant de savoir réagir à une situation d'incivilité ou d'agression, d'intégrer ces éléments dans l'accueil des nouveaux salariés, d'agir auprès d'un salarié à la suite d'un événement traumatique et de réaccueillir un salarié victime d'une incivilité ou d'une agression ;

- Les salariés déjà en poste, avec une formation de rappel en présentiel, en agence ou en salle de formation, permettant de comprendre les différentes formes d'incivilités et d'agression, de partager leurs expériences et d'acquérir un langage commun sur le sujet, de créer une démarche collective pour gérer les incivilités et les agressions en

équipe, de réguler son stress et ses émotions en cas d'agression, de trouver du soutien et de s'entraîner à gérer des situations de conflit.

Ces interventions pédagogiques peuvent s'appuyer sur des expériences de réalité virtuelle pour l'aspect mise en situation.

Une plaquette d'information sera élaborée et fera l'objet d'échanges au sein de la CPBP, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles après une agression.

Elle sera mise à la disposition des entreprises du réseau Banque Populaire.

Les Banques Populaires s'engagent à la remettre aux salariés pouvant être concernés par ce phénomène des incivilités, selon des modalités qui leur sont propres.

Article 2-3 Équipements

Un certain nombre de dispositifs contribueront à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte en agence, à distance et en mission,
- télésurveillance,
- vidéoprotection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités),
- enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques.

De même, les Banques Populaires ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle, notamment à travers le DUERP et le PAPRI Pact.

Enfin, la veille et l'assistance en cas d'incivilité ou d'agression nominative en ligne permet de sauvegarder la réputation numérique de l'entreprise et des salariés.

Article 3 Dispositifs d'assistance

Article 3-1 Mesures d'accompagnement des salariés victimes

Les Partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités de manière directe ou indirecte. Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont régulièrement portées à la connaissance des salariés. Elles stipulent, notamment, que :

- Chaque incident donne lieu à signalement et doit pouvoir être déclaré suivant une procédure et un outil communs à toutes les entreprises. Systématiquement, les déclarations sont analysées et font l'objet de mesures adaptées.
- Les incivilités ou agressions entraînant des lésions physiques ou psychologiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail.

— Des mesures d'accompagnement sont proposées au salarié par l'entreprise : accompagnement médical, social, soutien managérial, suivi psychologique. Plusieurs acteurs peuvent aider le salarié dans ses démarches et notamment la DRH, la Direction de la Sécurité et la médecine du travail.

— Des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues : le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.

— À ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte pour l'agression dont il a été victime bénéficie à sa demande de conseils juridiques donnés par le service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte.

— Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci. Dans la mesure du possible, la domiciliation du salarié plaignant à son adresse professionnelle est privilégiée.

— Pour les salariés victimes des incivilités les plus graves (violences physiques, menaces de mort, chantage, harcèlement, injures discriminatoires...) un accompagnement au dépôt de plainte directement auprès du procureur de

la République par l'intermédiaire d'un avocat peut être proposé par l'entreprise.

— Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les Banques Populaires s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités, au regard des postes disponibles.

— Dans le cadre de sa responsabilité sociétale, l'entreprise est incitée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.

— Les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont prises en charge par l'entreprise.

Article 3-2

Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Les Banques Populaires prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple :

- demande formelle d'excuses,
- rappel des règles de courtoisie,
- lettre d'avertissement
- transfert du compte,
- cessation de la relation commerciale.

Article 4

Évaluation des incivilités et agressions

Article 4-1

Recensement et analyse

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention adéquates, les Banques Populaires procèdent à :

- un recensement annuel des incivilités selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse,
- les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier sur les caractéristiques et les circonstances des incivilités, avec le CSE.

Article 4-2

Information des institutions représentatives du personnel

Les Banques Populaires s'engagent à informer le CSE, lors de la réunion périodique ordinaire, des incivilités et agressions dont ont été victimes leurs collaborateurs et annuellement à communiquer, lors d'une réunion du CSE, le recensement global de ces incivilités et agressions, à informer sur les circonstances des agressions et à présenter le dispositif de prévention mis en place et les actions de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CSE est informé dans les meilleurs délais par l'employeur qui expose les circonstances de l'agression.

Article 5

Recensement et bilan d'application de l'accord

Article 5-1

Recensement annuel

Les signataires procéderont annuellement à l'évaluation du phénomène des incivilités dans le cadre d'une commission technique bi-branche commune avec la branche des Caisses d'Épargne.

Article 5-2

Bilan triennal

Les partenaires sociaux, membres de la CPBP, conviennent de se réunir tous les trois ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord,
- de réviser si nécessaire le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 15 mars 2024.

Article 7
Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 précitée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Article 8
Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. 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. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire.

Article 9
Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Régime de prévoyance
Accord du 25 février 2020

[Non étendu, en vigueur le 1^{er} janv. 2020]

Mod. par Avenant n° 1, 17 sept. 2020, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 2, 13 janv. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 3 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche Banque Populaire renouvellent leur attachement à l'existence d'un régime obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicables aux salariés de la Branche. Ils réaffirment leur volonté de pérenniser ces dispositifs professionnels de protection sociale, qui constituent des éléments fondamentaux du socle social dont bénéficient les salariés des Banques Populaires visées ci-dessous.

Le présent accord révisé les dispositions préexistantes résultant de l'accord du 13 mars 2012 et de ses avenants ultérieurs. De ce fait, celles-ci sont entièrement remplacées par les dispositions ci-après.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche Banque Populaire, mentionnées à l'article L. 512-11 du code monétaire et financier et citées dans les annexes du présent accord :

- Annexe 1.1 Pour les entreprises concernées par le régime obligatoire de prévoyance et,
- Annexe 2.1 Pour les entreprises concernées par le régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies (régime «RSRC»).

Article 2
Objet

Le présent accord a pour objet de se substituer intégralement aux dispositions de l'accord collectif relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012 et de ses avenants ultérieurs.

Section I
Dispositions générales

Article 3
Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord, qui se substitue aux dispositions antérieures de l'accord du 13 mars 2012 et à ses avenants ultérieurs, est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 4
Demande de révision - dénonciation

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de trois mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 5

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Section II

Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

Article 6

Salariés bénéficiaires

Le présent accord définit un régime complémentaire de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'annexe 1.1 du présent accord.

Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'annexe 1.1 du présent accord, peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 7

Prestations

Les prestations dont bénéficient les salariés en application du présent régime de prévoyance sont résumées à l'annexe 1.2 du présent accord.

En tout état de cause, il est précisé que les prestations et leurs conditions ou modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Les prestations ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour l'entreprise, qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations.

Article 8 (d'origine)

Cotisations

Les cotisations servant au financement des risques incapacité, invalidité et décès sont fixées dans les conditions suivantes :

Taux contractuel	Taux d'appel (taux effectivement appliqué)	Part patronale	Part salariale
1,80 % du salaire	1,56 % du salaire	71,7 %	28,3 %

Le taux de cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^{ème} décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

Le taux d'appel est susceptible d'évoluer dans le temps. En cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux effectivement appliqué.

Au titre du présent article, on entend par salaire, tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de Sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l'exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de huit fois le plafond de la Sécurité sociale.

Au sein des risques assurés, la ventilation de la cotisation s'effectue conformément au tableau suivant :

	Taux d'appel	Part employeur	Part salarié
Incapacité	0,18	30,56 %	69,44 %
Invalidité	0,62	49,19 %	50,81 %
Décès	0,76	100 %	0 %

Article 8 (nouveau) **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 2, 13 janv. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 3, 3 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

8.1

Taux de cotisation

Taux contractuel

Le taux de cotisation d'équilibre du régime est fixé à 2,07 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 8.4.

Le taux contractuel est susceptible d'évoluer dans le temps. En cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux d'équilibre du régime.

Taux d'appel (taux effectivement appliqué)

Pour le seul exercice 2022, l'assureur accepte d'appliquer un taux d'appel de cotisation de 1,73 %, à la place du taux de cotisation contractuel, grâce à la reprise, à due concurrence, de la provision pour participation aux excédents relative au régime de prévoyance.

Les taux d'appel éventuels des exercices suivants sont susceptibles de varier annuellement, et, en cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux effectivement appliqué dans l'exercice considéré.

8.1

(Avenant n° 3, 3 nov. 2022, non étendu) - Taux de cotisation

Taux contractuel

Le taux de cotisation d'équilibre du régime est fixé à 2,07 % de l'assiette de cotisation définie à l'article 8.4.

Ce taux de cotisation d'équilibre est déterminé en considération de différents paramètres internes et externes au régime, en particulier les résultats du régime liés à l'évolution des risques couverts d'une part, et le contexte socioéconomique, la législation et réglementation en vigueur à la date de détermination de ce taux d'autre part.

Le taux contractuel est susceptible d'évoluer dans le temps. En cas d'évolution, les parties conviennent de modifier le présent accord afin que le taux y figurant corresponde toujours au taux d'équilibre du régime.

Taux d'appel (taux effectivement appliqué)

Pour le seul exercice 2023, l'assureur accepte d'appliquer un taux d'appel de cotisation de 1,90 %, à la place du taux de cotisation contractuel, grâce à la reprise, à due concurrence, de la provision pour participation aux excédents relative au régime de prévoyance.

À compter de l'exercice 2024, le taux effectivement appliqué sera égal au taux d'équilibre tel que déterminé par

les trois alinéas du paragraphe «Taux contractuel» du présent article.

8.2

Répartition du financement de la cotisation

Le financement de la cotisation est réparti de la façon suivante :

<i>Part patronale</i>	<i>Part salariale</i>
71,7 %	28,3 %

Le taux de cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^{ème} décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

8.3

Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts

	<i>Taux contractuel 2,07 %</i>	<i>Part employeur</i>	<i>Part salarié</i>
<i>Incapacité</i>	0,266 %	30,56 %	69,44 %
<i>Invalidité</i>	0,907 %	56,45 %	43,55 %
<i>Décès</i>	0,897 %	100 %	0 %

	<i>Taux d'appel 1,73 % (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022)</i>	<i>Part employeur</i>	<i>Part salarié</i>
<i>Incapacité</i>	0,214 %	30,56 %	69,44 %
<i>Invalidité</i>	0,713 %	53,59 %	46,41 %
<i>Décès</i>	0,803 %	100 %	0 %

8.3

(Avenant n° 3, 3 nov. 2022, non étendu) - Ventilation de la cotisation par nature de risques couverts

	<i>Taux contractuel 2,07 %</i>	<i>Part employeur</i>	<i>Part salarié</i>
<i>Incapacité</i>	0,266 %	30,56 %	69,44 %
<i>Invalidité</i>	0,907 %	56,45 %	43,55 %
<i>Décès</i>	0,897 %	100 %	0 %

	<i>Taux d'appel 1,90 % (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023)</i>	<i>Part employeur</i>	<i>Part salarié</i>
<i>Incapacité</i>	0,234 %	30,56 %	69,44 %
<i>Invalidité</i>	0,813 %	54,80 %	45,20 %
<i>Décès</i>	0,853 %	100 %	0 %

8.4

Assiette de la cotisation

L'assiette de cotisation est constituée du salaire perçu par le salarié. Au titre du présent article, on entend par salaire, tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de Sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l'exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de huit fois le plafond de la Sécurité sociale. (Al. ajoutés par Avenant n° 3, 3 nov. 2022, non étendu) Pour les salariés à temps partiel, la rémunération retenue est celle effectivement perçue. Ils peuvent toutefois demander à bénéficier, à titre individuel et facultatif, d'un maintien de la garantie décès sur la base d'un temps plein dans les conditions et selon les modalités prévues par l'organisme assureur.

Ce qui précède est également applicable pour la rémunération effectivement perçue par les salariés en temps partiel fin de carrière et en congé de fin de carrière tels que prévus par l'accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE du 12 juillet 2022.

Article 9 (d'origine)
Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 1, 17 sept. 2020, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

(Avenant n° 1, 17 sept. 2020, non étendu) En application de la Circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du régime de prévoyance à cotisations définies sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (c'est-à-dire, maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers). Au cas particulier de l'activité partielle, l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié (indemnité obligatoire et, le cas échéant, indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal.

Le maintien de la garantie est assuré en contrepartie d'une cotisation identique à celle applicable au personnel en activité.

Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation financée en tout ou partie par l'employeur. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, daté et signé, avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Ce maintien à titre individuel et facultatif des garanties est intégralement financé par le salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Article 9 (nouveau)
Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 3, 3 nov. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

En application de l'Instruction interministérielle N° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée :

- soit conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante,
- soit conformément aux dispositions d'accords collectifs spécifiques applicables aux salariés relevant de la Branche Banque Populaire signés au sein du Groupe et dérogeant à cette règle, dont notamment à titre illustratif à la date de signature du présent accord, l'accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE du 12 juillet 2022.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions des articles 8.1 à 8.3 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation financée en tout ou partie par l'employeur. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, dater et signer, avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Ce maintien à titre individuel et facultatif des garanties est intégralement financé par le salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Article 10

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Le régime de prévoyance «incapacité, invalidité et décès» applicable dans les entreprises visées à l'annexe 1.1 est maintenu, au profit des salariés en cas de cessation du contrat de travail (hors faute lourde), dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

Certaines garanties peuvent être maintenues, à titre individuel et facultatif, à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le régime de prévoyance.

L'employeur informe :

- Le salarié du maintien de ces garanties ou, le cas échéant, de la possibilité d'en demander le maintien à titre individuel et facultatif, dans le certificat de travail et,
- L'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

Article 11

Conséquences en cas de changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, il est prévu, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale que :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les parties organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions assurantielles résiliées par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation ;
- la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions assurantielles résiliées par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 12

Information

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de prévoyance. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Section III

Dispositions applicables au plan d'épargne retraite obligatoire (Régime Supplémentaire de Retraite Collective «RSRC»)

Mod. par Avenant n° 1, 17 sept. 2020, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

L'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, prise en application de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) a créé de nouveaux plans d'épargne retraite, dont le plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

À compter du 1^{er} octobre 2020, un PERO est mis en place et se substitue au régime supplémentaire de retraite collective obligatoire à cotisations définies prévu par l'accord de Branche Banque Populaire.

Article 13 **Salariés bénéficiaires**

Le présent accord définit un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), intitulé Régime Supplémentaire de Retraite Collective obligatoire («RSRC») pour l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'annexe 2.1. du présent accord. Le RSRC est un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies auquel l'affiliation des salariés est obligatoire.

Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'annexe 2.1. du présent accord, peut prévoir des dispenses d'affiliation au régime telles que visées par l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 14 **Alimentation du RSRC**

Article 14.1 **Versements obligatoires**

Les cotisations servant au financement du RSRC sont les suivantes :

Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
3,65 % du salaire	63,7 %	36,3 %

Le taux des cotisations employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^{ème} décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au titre du présent article, on entend par salaire tous les éléments de rémunération versés au salarié et soumis aux cotisations de Sécurité sociale, y compris les avantages en nature, à l'exclusion de toutes sommes et indemnités perçues par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Pour le calcul des cotisations, le salaire est retenu dans la limite de quatre fois le plafond de la Sécurité sociale.

Article 14.2 **Autres versements**

Le RSRC peut également être alimenté par :

- les versements volontaires du bénéficiaire, effectués en numéraire,
- le transfert de droits individuels en cours de constitution issus d'un autre plan d'épargne retraite ou d'un régime de retraite supplémentaire, à savoir :

3 les versements volontaires du bénéficiaire,

3 les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur et,

3 les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur,

dans les conditions et selon les modalités pratiques prévues par le contrat de retraite supplémentaire.

Conformément à la réglementation, le RSRC peut également être alimenté par le versement de droits inscrits au CET sous réserve que l'accord instituant le CET ait prévu expressément cette modalité d'affectation, ou en l'absence de CET dans l'entreprise, de sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite des dispositions en vigueur prévues par l'article D. 224-9 du Code monétaire et financier, soit actuellement 10 jours par an.

Article 15

Emploi des sommes versées

Les sommes versées au RSRC sont affectées à l'acquisition d'unités de rente.

Article 16 (d'origine)

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

À compter du 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, sauf disposition légale prorogeant le dispositif de maintien des garanties de protection sociale complémentaire, auquel cas la date de cessation sera celle mentionnée dans la loi ultérieure, le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail est le suivant :

En application de la Circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (c'est-à-dire, maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers). Au cas particulier de l'activité partielle, l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié (indemnité obligatoire et, le cas échéant, indemnité complémentaire), et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal.

À l'issue de la période visée à l'alinéa 1^{er} du présent article, le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail est le suivant :

En application de la Circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (c'est-à-dire, maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers).

Article 16 (nouveau)

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 2, 13 janv. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

En application de l'Instruction interministérielle N° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de reclassement ...).

La cotisation concernant le salarié en arrêt de travail bénéficiant d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires est calculée sur son revenu assujéti à cotisations sociales.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnités brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante.

La cotisation est due et calculée, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, conformément aux dispositions de l'article 14.1 du présent accord. Le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Article 17 **Prestations**

Article 17.1 **Prestations du régime**

Les prestations versées sont celles résultant du contrat de retraite supplémentaire souscrit en application du présent accord et dont les prestations sont résumées à l'annexe 2.2.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement de l'entreprise, qui n'est tenue à l'égard des salariés, qu'au seul paiement des cotisations visées à l'article 14.1.

Les prestations seront versées et revalorisées par l'organisme assureur dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat de retraite supplémentaire.

Dans tous les cas, les droits des salariés résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'entreprise.

Article 17.2 **Indisponibilité de principe**

Les droits viagers personnels ou le capital payable au bénéficiaire n'est disponible, par principe, qu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, hors cas de déblocage anticipé.

Article 17.3 **Modalités de délivrance des sommes**

À la date de liquidation par le bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse les droits correspondants aux :

- Versements obligatoires sont délivrés sous la forme d'une rente viagère,*
- Autres versements sont délivrés, au choix du bénéficiaire, sous la forme d'un capital, ou d'une rente viagère. Le bénéficiaire exprime son choix quant aux modalités de délivrance des sommes susmentionnées dans les conditions prévues par le contrat de retraite supplémentaire.*

Article 17.4 **Déblocage anticipé**

Les droits constitués dans le RSRC peuvent être, à la demande du bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant la date de liquidation prévue à l'article 17.3 dans les conditions et modalités conformes aux dispositions en vigueur (à ce jour, l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier).

Article 18 **Réversion**

Lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire aura le choix entre :

- une rente non réversible,*
- une rente réversible,*

selon les modalités définies au contrat de retraite supplémentaire.

En application de l'article L. 912-4 du Code de la sécurité sociale, si le salarié a fait le choix de la réversion, la pension de réversion versée en application du régime de retraite supplémentaire est partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage. Les conditions et les modalités de versement sont définies par le contrat de retraite supplémentaire.

Article 19 **Information**

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevront de l'entreprise une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du régime de retraite. Toute modification du régime fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice sera communiquée par l'entreprise sans délai aux

assurés concernés.

À compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, le bénéficiaire du plan peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation.

Six mois avant le début de la période susmentionnée, le gestionnaire du plan informe le bénéficiaire de cette possibilité.

Article 20

Disposition complémentaire

Conformément à l'article L. 224-6 du Code Monétaire et Financier les modalités de changement de gestionnaire sont précisées par le contrat de retraite supplémentaire.

Annexes

Annexe 1 - régime obligatoire de prévoyance

Annexe 1.1 : liste des entreprises concernées

Banque Populaire Rives de Paris

Banque Populaire Bourgogne Franche-Comté

Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique

Casden Banque Populaire

Banque Populaire Auvergne Rhône Alpes

Banque Populaire du Nord

Banque Populaire Méditerranée

Banque Populaire du Sud

Banque Populaire Grand Ouest

Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne

Banque Populaire Occitane

Banque Populaire Val de France

BRED Banque Populaire

Annexe 1.2. : résumé des prestations

Décès			
Montant de la garantie exprimée en % du salaire tel qu'il est défini à l'article 8 du présent accord complété éventuellement de toutes les indemnités journalières perçues par le participant au cours des douze mois précédant le mois de l'arrêt de travail ou du décès.			
Capital Décès			
Assuré sans personne à charge			
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	150 %		
Marié, PACS ou concubin	200 %		
Assuré avec personne à charge	200 %		
Majoration par enfant à charge	40 % (montant minimum de 11 072 € au 1 ^{er} janvier 2019)		
Rente éducation au profit de chaque enfant à charge	Moins de 12 ans	14 %	
	de 12 ans à moins de 16 ans	16 %	
	de 16 ans à moins de 19 ans	18 %	
	de 19 ans à moins de 26 ans	20 %	
	Au 1 ^{er} janvier 2019, le montant trimestriel de la prestation ne peut être supérieur à 3 672 euros, ni inférieur à 1 463 euros. Ce minimum est porté à 1 683 euros à partir de l'âge de 16 ans		
Prestation transitoire	40 % pendant une durée de 3 ans ou plafonnée à 5 ans en cas d'enfant à charge		
Rente d'orphelin	Prestation transitoire pour une durée de 5 ans maximum		

IAD	100 % du capital décès		
Double effet familial	50 %		
Décès accidentel	Capital supplémentaire égal à 100 % du capital versé en cas de décès		
Incapacité de travail / Invalidité permanente			
Montant de la garantie exprimée en % du salaire tel qu'il est défini à l'article 8 du présent accord complété éventuellement de toutes les indemnités journalières perçues par le participant au cours des douze mois précédant le mois de l'arrêt de travail ou du décès.			
Incapacité	75 % de la 365 ^{ème} partie du salaire, 80 % si le participant a au moins trois enfants à charge		
Invalidité			
		Base	Avec 3 enfants à charge
	1 ^{ère} catégorie	45 %	54 %
	2 ^{ème} catégorie	75 %	80 %
	3 ^{ème} catégorie	80 %	80 %

Annexe 2 - Régime Supplémentaire de Retraite Collective RSRC

Annexe 2.1. : liste des entreprises concernées

Banque Populaire Rives de Paris
 Banque Populaire Bourgogne Franche-Comté
 Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique
 Casden Banque Populaire
 Banque Populaire Auvergne Rhône Alpes
 Banque Populaire du Nord
 Banque Populaire Méditerranée
 Banque Populaire du Sud
 Banque Populaire Grand Ouest
 Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne
 Banque Populaire Occitane
 Banque Populaire Val de France

Annexe 2.2. - Résumé des prestations

Mod. par Avenant n° 1, 17 sept. 2020, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

La prestation ne peut prendre effet avant celle de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

La prestation est servie en rente pour les droits acquis dans le compartiment «Entreprise» (C3).

La prestation peut être servie en rente et/ou en capital pour les droits acquis dans le compartiment «Versements individuels» (C1) et dans le compartiment «Épargne salariale» (C2).

Lorsqu'il s'agit d'une rente la prestation annuelle brute est égale au produit :

. du nombre de points inscrits au compte individuel du participant, éventuellement diminué ou majoré des coefficients d'anticipation ou de prorogation de la date de la liquidation de la retraite,

. par la valeur de service du point, en vigueur le jour de la date d'effet de la liquidation.

Lorsqu'il s'agit d'un capital la prestation annuelle brute est égale à la valeur de transfert.

Pension de réversion

Au moment de la liquidation de sa retraite, le participant peut demander, au profit de son conjoint, la réversibilité

de la retraite au taux de 60 % des droits servis à la date du décès.

Les droits du participant sont alors réduits définitivement par application d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et son conjoint.

La rente de réversion est versée au conjoint dès son 60^{ème} anniversaire.

Décès du participant avant la liquidation

En cas de décès du participant non retraité, le conjoint survivant peut bénéficier à 60 ans de 60 % des droits du participant. Ces droits sont affectés d'un coefficient de minoration, fonction de la différence d'âge entre le participant et le conjoint survivant au moment du décès.

Situations particulières

Cumul emploi retraite

En cas de reprise d'activité dans une Entreprise adhérente au Régime après la liquidation des droits acquis, dans le cadre du cumul emploi retraite, les cotisations versées au titre de la nouvelle activité donnent lieu à attribution de nouveaux droits.

Retraite progressive

Le participant qui demande la liquidation de sa pension vieillesse Sécurité sociale et le service d'une fraction de celle-ci dans le cadre du dispositif de retraite progressive (article L. 351-15 du code de la sécurité sociale) peut demander la liquidation de ses droits acquis au titre du RSRC

Formation professionnelle

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 19 décembre 2022

[Étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE CGC ;

SU UNSA.

Préambule

Les parties signataires de l'accord du 15 octobre 2020 sur la formation professionnelle dans la branche Banque Populaire sont convenues, au chapitre 3 dudit accord, de négocier un accord distinct sur la reconversion ou la promotion en alternance, dite Pro-A. Elles souhaitent, dans la continuité de ce précédent accord, réaffirmer l'importance majeure de la formation professionnelle et de la sécurisation du parcours professionnel des salariés les plus exposés à un risque d'obsolescence des compétences.

La Pro-A, dispositif de formation créé par la Loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018, s'adresse aux salariés de niveau inférieur à bac+3 (maximum bac+2) et confrontés à une forte mutation de leur métier. Elle permet de répondre aux enjeux d'évolution dans l'emploi ou de reconversion de ces salariés par :

- une formation en alternance qualifiante (titre/diplôme inscrit au RNCP) ;
- ou, des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

La Pro-A peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise, de la VAE ou du compte personnel de formation (CPF). L'entreprise peut ainsi renouveler les expertises en interne tout en anticipant les métiers en déclin mais également agir pour l'accompagnement dans l'évolution de l'emploi en faisant progresser son collaborateur.

Les parties soulignent le rôle essentiel de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) et notamment par le biais des études réalisées au sein de l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC). Elles s'appuient sur ces études pour identifier les activités en mutation au sein du secteur bancaire et les compétences et qualifications nécessaires pour faire face à cette mutation. Certaines de ces études ont ainsi montré que des salariés seront particulièrement exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences d'ici à 2025¹.

¹ Études de l'OPMQC : «*Emergence des nouveaux métiers et nouvelles compétences, quels enjeux et réalités dans nos banques et caisses ? (à horizon 2025, avec une analyse approfondie sur les métiers du Back-Office)*» (2017) «*Les métiers de la Relation Client à distance : enjeux et perspectives*» (2018), «*Les soft-skills et le travail du futur dans la banque*» (2021) et «*Une fonction Ressources Humaines à réinventer : Rôles et moyens des métiers du développement RH dans un environnement en transformation*» (2022)

En complément de ces études, sont établies et présentées annuellement des fiches «sensibilité des métiers». Les partenaires sociaux identifient chaque année des métiers, familles de métiers pour en déterminer leur niveau de sensibilité² (exemple de fiches, en 2021 : les métiers conseiller clientèle, chargé de clientèle gestion de patrimoine, chargé de sécurité SI et chef de projet informatique).

² Les critères sont la variation quantitative des effectifs et la variation qualitative (changements constatés et pressentis en termes d'activités et/ou compétences requises).

L'étude réalisée par Actéhis, mandaté par l'OPCO Atlas (opérateur de compétences) à la demande de la CPNE, pour apporter des éléments de connaissance et d'aide dans la perspective de la négociation, est venue conforter ces constats.

Au sein de la branche Banque Populaire, 45 % des effectifs au 30 juin 2021 ont un niveau de qualification infra Bac+3 et certains sont susceptibles d'être particulièrement exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences. Cet accord vise à établir la liste des métiers pour lesquels le dispositif relatif à la Pro-A s'avère être nécessaire et ce, après avoir identifié les activités en forte mutation ou bien en déclin. Cette approche s'inscrit dans des stratégies globales au niveau du Groupe et des entreprises et en parallèle de l'accord GEPP. Ce dispositif Pro-A pourra être mobilisé dans le cadre de projets co-construits par les employeurs et les salariés.

Article 1 **Champ d'application du présent accord**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires.

Article 2 **Objet du présent accord**

Le présent accord a pour objet de fixer la liste des Certifications Professionnelles éligibles à la Pro-A après avoir identifié les métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences. Cet accord a également pour objet d'encadrer la mise en œuvre de ce dispositif.

Article 3 **Une obsolescence de certaines compétences liées aux mutations de l'activité**

Dans le cadre des études prospectives réalisées à la demande des membres de la CPNE, les parties signataires ont constaté qu'un certain nombre de métiers de la branche Banque Populaire étaient concernés par de fortes mutations entraînant des risques d'obsolescence des compétences.

Les banques sont confrontées à une dynamique de transformation de leurs services bancaires : mutualisation, réorganisation, déploiement de l'automatisation... La digitalisation et l'automatisation des tâches font disparaître une importante partie des tâches à faible valeur ajoutée telles que les tâches de saisie ou de contrôle. Sont notamment touchées par ces évolutions technologiques :

— Les métiers de «Chargé d'accueil et de services à la clientèle», «Chargé de clientèle particuliers», «Technicien Ressources Humaines», «Spécialiste/Responsable Ressources Humaines», «Technicien expert-comptable / finance», et plus spécifiquement une partie de leurs missions relevant de la gestion administrative et comptable.

— Les métiers de «Gestionnaire de back office» et «Spécialiste des opérations bancaires» pour une part croissante de leurs missions de traitement et de contrôle des opérations bancaires.

Tandis que certains métiers sont susceptibles de disparaître à terme, notamment celui de «Chargé d'accueil et de services à la clientèle», d'autres sont concernés par l'obsolescence uniquement d'une partie des compétences associées au métier. Cela conduit à des enjeux importants de montée en compétences, notamment par l'obtention d'expertises complémentaires porteuses de valeur ajoutée. Il s'agit notamment des métiers de «Gestionnaire de back office», «Spécialiste des opérations bancaires», «Technicien des ressources humaines», «Spécialiste/responsable des ressources humaines», «Technicien comptable / finance» et «Technicien logistique/immobilier (RSE)».

Outre les évolutions technologiques, les banques sont également confrontées à l'évolution sociétale qui se traduit par une mutation des tendances de consommation, des attentes de la clientèle, et ce, dans un contexte concurrentiel rude. Les collaborateurs doivent donc être qualifiés et en maîtrise des compétences nécessaires dans leur emploi, afin de répondre à ces attentes, fidélisant ainsi la clientèle et permettant de conquérir de nouveaux clients. Les métiers concernés sont notamment ceux de «Chargé de clientèle particuliers», «Chargé de clientèle professionnels», «Chargé de clientèle entreprises» et «Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires».

Il est par ailleurs constaté que la réglementation bancaire devient de plus en plus complexe, notamment avec la

transposition au niveau national des directives européennes, la réglementation relative aux données personnelles (RGPD) ou encore les réglementations issues du Comité de Bâle. Ainsi, les métiers de la relation client présentent de forts risques de mutation, et impliquent désormais une technicité et une spécialisation accrue des salariés. Ces derniers doivent être en capacité de s'adapter à cette réglementation en évolution permanente. Sont notamment touchés par cette évolution réglementaire et risquent une obsolescence des compétences, les métiers de «Conseiller en patrimoine» et «Contrôleur périodique permanent».

L'ensemble de ces constats (digitalisation, contexte concurrentiel, évolution des tendances de consommation...), associé au besoin accru d'accompagnement des équipes, a également un impact sur le métier de manager.

Les parties signataires ont ainsi pu identifier les métiers en forte mutation pour lesquels le dispositif Pro-A permettrait aux salariés éligibles d'évoluer dans l'emploi ou bien d'aller vers une mobilité. Les métiers identifiés sont les suivants :

- Chargé de clientèle particuliers
- Chargé de clientèle professionnels
- Chargé de clientèle entreprises
- Gestionnaire de back office
- Spécialiste des opérations bancaires
- Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires
- Chargés d'accueil et de services à la clientèle
- Conseiller en patrimoine
- Responsable/animateur d'unité commercial (Banque de détail)
- Contrôleur périodique permanent
- Technicien Ressources Humaines
- Spécialiste/responsable ressources humaines
- Technicien Logistique/Immobilier
- Technicien comptable / finance
- Manager

Article 4 **Certifications Professionnelles éligibles à la Pro-A**

La liste des Certifications Professionnelles éligibles à la Pro-A est établie en annexe du présent accord. Les certifications peuvent voir leur code RNCP évolué sans que leur inscription sur l'annexe soit remise en cause.

Les parties signataires rappellent également que les actions permettant de faire valider les VAE, au sens des articles L. 6313-1 3^o et L. 6411-1 et suivants du code du travail, ainsi que les actions permettant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA³) sont éligibles à la Pro-A dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

³ Certification inscrite de droit au Répertoire spécifique (RS) des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation et, si nécessaire, l'acquisition d'un socle de connaissances de base. Lien CléA

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en CPNE la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant.

Article 5 **Mise en œuvre de la Pro-A**

Article 5.1 **Bénéficiaires du dispositif**

Les salariés pouvant bénéficier du dispositif sont tous ceux visés à l'article L. 6324-1 du Code du travail et n'ayant pas atteint un niveau de qualification visé à l'article L. 6324-2 du Code du travail.

Article 5.2 **Durée du dispositif et volume des enseignements**

Article 5.2.1 **Durée du dispositif**

La durée minimale de la Pro-A est celle qui est visée aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du Code du Travail. À la date de signature de l'accord, celle-ci est comprise entre 6 et 12 mois, à l'exception des parcours visant CléA ou la VAE qui peuvent être plus courts.

La durée de la Pro-A peut être portée à 24 mois :

— *(Exclu de l'extension par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin) si la durée de formation nécessaire à l'obtention de la certification l'exige,*

— lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis plus de 10 ans révolus à la date d'entrée en formation

— lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévu à l'article L. 5212-13 du code du travail ou d'une affectation de longue durée reconnue par la Sécurité Sociale, dont les salariés en situation de handicap.

Cette durée peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou les personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion.

Article 5.2.2

Volume des enseignements

Les actions de formation doivent représenter entre 15 et 25 % de la durée du dispositif avec un minimum de 150 heures, à l'exception des parcours visant CléA ou la VAE qui peuvent être plus courts.

Article 5.3

Modalités de mise en œuvre

La Pro-A peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets diplômants entre salariés et employeurs. Son éventuelle articulation avec le plan de développement des compétences, le CPF et/ou la VAE peut être abordée dans le cadre de l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle.

Une fois les modalités fixées entre l'employeur et le salarié, un avenant au contrat de travail devra être établi. Cet avenant doit préciser la durée et l'objet de la Pro-A. Le salarié pourra ainsi se former dans l'entreprise sur le temps de travail (ou partiellement en dehors avec son accord), tout en conservant sa rémunération et sa protection sociale. Conformément à l'article 6 de l'accord de branche formation du 15 octobre 2020, les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

— pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération;

— en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié.

(Al. exclus de l'extension par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin) Lorsqu'elles se déroulent en dehors du temps de travail, elles ne doivent pas dépasser :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3.5 % du forfait;

- 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures.

Par ailleurs, l'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Son rôle et ses missions sont définis au chapitre 4 de l'accord de branche formation du 15 octobre 2020.

Article 5.4

Information du CSE

Le présent accord sera présenté dans le CSE des entreprises de la branche. Le CSE sera par ailleurs informé de la mise en œuvre du dispositif Pro A à l'occasion de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise.

Article 5.5

Information des salariés

Afin de favoriser l'accès à la Pro-A, les salariés éligibles au dispositif seront informés par tout moyen par l'entreprise de l'existence et du fonctionnement de ce dispositif. Cela peut par exemple être abordé lors de l'entretien professionnel.

Article 6

Modalités de financement de la Pro-A

Lorsque les actions mises en œuvre en application de l'article L. 6324-1 sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

L'OPCO Atlas, prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques de la Pro-A selon un niveau de prise en charge déterminé par la CPNE de la branche Banque Populaire, et dans la limite des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel.

La rémunération du salarié en Pro-A, charges sociales et conventionnelles comprises, pourra être prise en charge par Atlas selon les modalités prévues au 5°, II article L. 6332-14 du Code du Travail tel que précisé par voie réglementaire.

Les critères de prise en charge seront transmis à l'OPCO Atlas pour validation par son conseil d'administration.

Article 7

Dispositions finales

Article 7.1

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7.2

Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Formalités de dépôt et extension

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche des Banques Populaires.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément qu'en raison de l'absence d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche Banque Populaire, aucune mesure spécifique n'est prévue.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Annexe 1 - Liste des certifications

Rang	Titre / Diplôme	Niveau	Code RNCP	Fin de validité certification
1	BTS Banque, conseiller de clientèle	5	1174	1 ^{er} janvier 2024
2	Conseiller de clientèle bancaire Omnicanal (BBO)	6	35442	17 mars 2024
3	Conseiller financier	6	31924	18 décembre 2023
4	Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels (Bachelor Pro)	6	11651	18 décembre 2022
5	Responsable d'activités bancaires (ITB)	7	34017	24 mai 2024
6	Conseiller patrimonial agence	6	36285	25 mars 2027
7	Conseiller en gestion de patrimoine (DES GP)	6	34255	10 octobre 2024
8	Expert en optimisation et transmission du patrimoine (parcours premium)	7	21777	18 décembre 2023
9	Master gestion de patrimoine	7	35919	31 août 2026
10	Expert conseil en gestion de patrimoine	7	36498	1 ^{er} juin 2024
11	Expert conseil en gestion de patrimoine	7	36074	1 ^{er} juin 2024
12	Expert en gestion de patrimoine	7	35452	17 mars 2026
13	Expert en management immobilier du patrimoine	7	34923	14 septembre 2025
14	Assistant en gestion de patrimoine	5	29744	En cours de renouvellement

Rang	Titre / Diplôme	Niveau	Code RNCP	Fin de validité certification
15	DUT Gestion des entreprises et administrations - gestion et ma- nagement des organisations	5	20648	1 ^{er} janvier 2024
16	BTS négociation et digitalisation de la relation client	5	34030	1 ^{er} janvier 2024
17	Conseiller Clientèle des particuliers en banque et assurance	6	35538	19 avril 2026
18	Conseiller multicanal de clientèle particuliers en banque et as- surance	6	34566	24 avril 2023
19	Responsable de développement commercial (option banque, assurance)	6	36395	25 avril 2025
20	Licence Professionnelle - assurance, banque, finance : chargé de clientèle (LPB)	6	30181	1 ^{er} janvier 2024
21	Licence Professionnelle - commercialisation de produits et ser- vices	6	29631	1 ^{er} janvier 2024
22	Chargé de clientèle en assurance et banque	6	34478	2 mars 2025
23	Responsable de l'unité commerciale	6	35754	8 juillet 2023
24	Diplovis - Diplôme de responsable d'unité d'affaires	6	36561	31 août 2025
25	Licence professionnelle - assurance, banque, finance : support opérationnel	6	34025	31 août 2024
26	Master monnaie, banque, finance, assurance	7	34034	34 août 2024
27	Diplovis - Diplôme d'études supérieures en commerce et mana- gement opérationnel	6	36323	31 août 2025
28	BUT - gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	6	35375	31 août 2026
29	Master finance	7	35913	31 août 2026
30	Responsable en gestion financière et contrôle de gestion	6	35534	19 avril 2026
31	Expert en audit interne et contrôle de gestion	7	36735	20 juillet 2027
32	Master contrôle de gestion et audit organisationnel	7	35918	31 août 2026
33	Responsable conformité	7	35963	15 octobre 2026
34	Licence de comptabilité et de gestion	6	35526	31 août 2025
35	Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion (DSCG)	7	35044	31 août 2025
36	Responsable Ressources Humaines	6	18019	7 août 2023
37	Chargé des Ressources Humaines	6	35878	15 septembre 2026
38	Responsable Ressources Humaines	6	16889	7 août 2023
39	Directeur des Ressources Humaines	7	34000	24 mai 2024
40	Gestionnaire des Ressources Humaines	6	34710	29 juin 2025
41	TP Assistant Ressources Humaines	5	35030	5 novembre 2025
42	TP Gestionnaire de paye	5	35633	29 décembre 2023
43	Gestionnaire de paye	5	6561	21 décembre 2023
44	Gestionnaire de paye	5	35750	8 juillet 2026
45	Master Droit social	7	31493	1 ^{er} janvier 2024
46	Licence métiers de l'énergie, de l'environnement et du gé- nie climatique	6	30121	1 ^{er} janvier 2024
47	Manager de la responsabilité sociétale des entreprises et du dé- veloppement durable	7	36279	25 mars 2023

Accord du 10 novembre 2023

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

En 2020, la branche Banque populaire a souhaité adapter et faire évoluer ses dispositifs de développement de compétences en lien avec la loi Avenir professionnel de 2018 qui permettait de nouvelles possibilités.

Les parties signataires constatent que, dans un environnement complexe (post-pandémie, guerre en Ukraine, inflation, hausse rapide des taux et évolutions réglementaires), les entreprises de la Branche ont su s'adapter afin que leurs salariés aient accès aux connaissances professionnelles indispensables à l'exercice de leur métier. En effet, les mutations imposent une meilleure anticipation des évolutions, quel qu'en soit le domaine, et ce pour identifier au mieux les besoins des entreprises, de leurs salariés, des demandeurs d'emploi mais également des clients, et ainsi apporter des réponses adaptées à l'ensemble de ces acteurs.

Depuis 2020, plusieurs initiatives ont contribué à renforcer cette dynamique :

La création du Campus BPCE proposant aux entreprises de la branche une offre de formation structurée au service du développement des compétences de chaque collaborateur, ainsi que des parcours diplômants, et de son CFA, véritable outil de pré recrutement pour les entreprises de la branche, et centre de formation pour les alternants.

Pour faire face aux mutations et évolutions technologiques, les parties signataires ont également conclu un accord relatif à la reconversion ou promotion par alternance dite Pro-A le 19 décembre 2022. Cela permet de réaffirmer l'importance majeure de la formation professionnelle et de la sécurisation du parcours professionnel des salariés pouvant être confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Enfin, pour accompagner au mieux les entreprises dans leur volonté de proposer des certifications aux collaborateurs, la branche a commandé une étude sur les stratégies de certifications pour la branche Banque populaire.

Les Banques populaires ayant la volonté de poursuivre cette dynamique qui place la compétence au cœur des politiques RH, un accord GEPP Groupe a été signé le 12 juillet 2022, créant ainsi un socle commun de politiques et de pratiques de gestion des emplois et des parcours professionnels. Cet accord fait notamment du développement des compétences techniques et relationnelles un levier essentiel de la réussite individuelle et collective. Pour cela, il prévoit un programme dédié pour chacun des grands domaines métiers du Groupe répondant aux nouveaux enjeux de compétences.

Face à ces différentes évolutions, les parties signataires souhaitent adapter l'accord relatif à la formation professionnelle aux attentes de la clientèle, des salariés, aux nouveaux enjeux commerciaux et financiers, mais également actualiser l'accord au regard des différents dispositifs et process mis en place par l'accord GEPP du 12 juillet 2022 et l'accord Pro-A du 19 décembre 2022.

Titre 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Titre 2

Le cadre général de la formation professionnelle des salariés

Chapitre 1

Les principaux enjeux de l'accord : disposer des outils nécessaires à nos politiques de développement des compétences

Au sein du secteur bancaire et métiers connexes, la Branche Banque Populaire est un acteur dynamique du marché de l'emploi avec 3.829 recrutements (hors alternance) en 2021 soit près de 20.7 % des recrutements du secteur bancaire.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs, les études menées par les OPMQC* (Observatoires Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences) du secteur bancaire confirment que les besoins en recrutement restent importants avec toutefois une évolution dans les profils recherchés. Elles montrent sur un plan qualitatif que le digital, la blockchain¹

¹ Technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle, l'intelligence artificielle, l'automatisation des processus et les changements réglementaires vont fortement impacter les métiers bancaires d'ici 2025. Elles mettent également en exergue qu'une attention particulière doit être apportée aux nouvelles attentes des salariés et aux transformations des modes de travail.

La montée en expertise d'un certain nombre de métiers doit se poursuivre (montée en compétences sur la vente, les supports et le management, métiers de la data, gestion de projet...) tout en maintenant une excellente maîtrise des compétences techniques nécessaires à l'exercice des professions bancaires. De plus, les compétences relationnelles et transversales deviennent indispensables pour renforcer l'employabilité des salariés, leur positionnement sur le marché de l'emploi interne et fluidifier la mobilité.

Les ambitions des entreprises de la Branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés et nouveaux embauchés notamment dans :

- Les nouvelles formes de relation avec la clientèle (via le digital, l'intelligence artificielle...);
- L'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail;
- Les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant nos métiers;
- La connaissance des produits;
- La nécessaire évolution de nos expertises;
- L'enrichissement de la dimension managériale;
- L'offre de formation qualifiante ou diplômante;
- Le développement de formation par l'alternance, en mobilisant les financements spécifiques à ces dispositifs et en développant les actions de communication ciblées.

Parallèlement, la législation sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans n'a cessé de renforcer progressivement l'autonomie des salariés en matière de formation. Ainsi, le Compte Personnel de Formation (CPF*) constitue aujourd'hui l'outil au service du salarié l'encourageant à être davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, la loi a favorisé les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié (utilisation du CPF, formation en tout ou partie hors du temps de travail).

Ainsi, la formation professionnelle continue des salariés dans la Branche comprend :

- Des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de Pro-A* (Promotion ou reconversion par l'alternance) réalisées :
 - m* sur le temps de travail, en fonction des enjeux et évolution des métiers de l'entreprise, et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail);
 - m* en tout ou partie hors temps de travail, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur;
- Des formations initiées par le salarié, acteur de son développement :
 - m* en utilisant leur droit au Projet de Transition Professionnelle (PTP*), ou leur CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail;
 - m* des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur qui, le cas échéant, peut décider d'un accompagnement dans le cadre du CPF* ou de la Pro-A*.

Par ailleurs, convaincues de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre d'une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la Branche, les parties signataires :

- Réaffirment le principe de prise en compte de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques;

- Souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants, notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité et/ou promotion professionnelle;

- Soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentes, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance, l'apport d'accompagnements individualisés (monitorat ou tutorat) ainsi que l'ancrage des apprentissages au travers de nouveaux dispositifs tels que l'AFEST* (Action de Formation En Situation de Travail) ;

- Souhaitent valoriser les compétences des salariés, notamment en les encourageant dans l'obtention de certificats/certifications, telles que celles sur la «transmission des compétences» dans le cadre du tutorat (contrats d'alternance, AFEST, Pro-A) ou encore la conception et déploiement d'AFEST accessibles depuis la plateforme C-certif.

Les entreprises de la Branche étudieront les situations des publics prioritaires tels que :

- Les nouveaux entrants, notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification ;

- Les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à six mois ou ayant occupé un mandat permanent de représentant du personnel ;

- Les seniors dans le cadre de l'allongement des carrières ;

- Les salariés dont la qualification doit être renforcée pour faire face à l'évolution du métier ;

- Les salariés identifiés lors de l'entretien de bilan (cf article 11) n'ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période ;

- Les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension, dû notamment à l'impact des nouvelles technologies, identifié par l'Observatoire de la Branche ou l'Observatoire de Groupe inscrit au sein de l'accord GEPP du groupe BPCE ;

- Les managers.

Elles réaffirment par ailleurs que l'action de la Branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de la formation par l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, l'accord GEPP Groupe du 12 Juillet 2022 fait de la politique de stage et d'alternance un levier important en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en cours de cursus ou au terme de leur formation initiale.

Les partenaires sociaux affirment que le parcours d'intégration et «l'expérience nouvel entrant» débutent dès l'arrivée du salarié sur un nouvel emploi et ce, jusqu'à la fin de la 3^e année sur le poste. L'accord GEPP Groupe a ainsi engagé toutes les entreprises à renouveler leur parcours d'intégration.

Les équipes RH, en partenariat avec la ligne managériale, travaillent à l'amélioration de l'intégration (pré-accueil, accueil et fidélisation) des nouveaux entrants et la mise en place d'un parcours de développement personnalisé sur les 3 années ponctué, de façon progressive, de points d'étape réguliers.

Au-delà de l'apprentissage du métier, les «Académies» ou parcours locaux proposent également des dispositifs favorisant l'appropriation de la culture et des valeurs du Groupe et de l'entreprise.

Le parcours d'intégration, tel que défini par l'accord GEPP, fera l'objet d'une présentation en CPNE.

Le présent accord a pour ambition de conforter les objectifs recherchés par les parties signataires de l'accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE du 12 juillet 2022 qui

- présente et 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

- redéfinit le rôle commun de la RH et des managers dans l'accompagnement des salariés moteurs de leur parcours professionnel;

- affirme la volonté de proposer une offre de formation professionnalisante, certifiante et diplômante ;

- décline les grands programmes de développement des compétences dans les métiers présentés ci-après.

Article 1

Progresser dans les métiers du réseau

Le programme «Progresser dans le réseau» vise à permettre aux conseillers du réseau d'être à l'aise 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 des leviers RH et managériaux :

Les trois lignes directrices de la progression dans le réseau

1. Une approche permettant une culture du développement en continu au plus près de nos priorités
 - m** Être au bon niveau de compétences pour satisfaire les ambitions du groupe en matière de développement commercial (notamment épargne) et de satisfaction client ;
 - m** Favoriser le développement individuel et donner de la visibilité sur les étapes de progression ;
 - m** 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
 - m** Renforcer l'autonomie des salariés dans leur progression professionnelle et leur donner les outils pour prendre en main leur plan de développement ;
 - m** 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 :
 - m** 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 ;
 - m** Des acteurs RH pour accompagner chacun tout au long de son parcours professionnel.

Des référentiels métiers actualisés

La définition d'un nouveau modèle relationnel et distributif a été 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.

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 vont servir de base pour le salarié et le manager à la préparation de l'entretien d'appréciation et/ou d'un diagnostic de compétences.

Parallèlement un important travail de refonte de l'offre de formation commerciale nationale a été lancé pour coller aux objectifs de BPA et faciliter le recours aux produits nationaux. Ce catalogue, intégré au learning hub, sera complété des offres locales de formation et d'animation commerciale.

Un plan de développement 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 personnel 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 (quizz automatisé sur les compétences à maîtriser pour visualisation de sa position personnelle par rapport au niveau attendu)

Le diagnostic, comme l'entretien d'appréciation, fait l'objet d'un échange entre le salarié et le manager, ce qui permet d'identifier/sélectionner 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» à compter du second semestre 2023 (en cours de conception avec 3 éditeurs partenaires) 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 d'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 le learning hub renouvelé, le parcours individualisé de développement précité. Par ailleurs, le salarié sera moteur de sa montée en compétences avec l'accès en «libre-service» à des modules tels que des vidéos, des modules

de micro-learning ou plateformes 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 et le manager s'assure que le salarié dispose du temps nécessaire pour les réaliser. Tout au long de l'année des points réguliers devront être assurés pour en suivre la progression (au moyen des tableaux de bord proposés par le learning hub). Le suivi et le pilotage des parcours d'apprentissage doivent favoriser une culture d'apprentissage en continu et permettre au salarié de visualiser ses propres succès, les étapes clés franchies et celles à venir.

Article 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. À 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, davantage 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 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.

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.

À 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 :

- 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.
- 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.
- 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).

Un programme de développement des compétences pour former au futur des métiers des services bancaires

Chaque entreprise de la branche va déployer sa propre démarche de transformation des services bancaires fondée tout à la fois sur les besoins de ses marchés, la configuration de son territoire et le maintien de l'employabilité des salariés. 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 DRH Groupe 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 mining²

² Pratique consistant à rechercher automatiquement de grandes quantités de données afin de découvrir des tendances et des modèles qui vont au-delà de la simple analyse. Les axes principaux sont de trouver les comportements typiques des clients et résumer / visualiser l'activité à travers d'indicateurs pertinents.

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.

La RH et les métiers pourront décliner des offres de formation en fonction de référentiels de compétences actualisés. En s'appuyant sur cette offre renouvelée, les managers pourront construire avec les collaborateurs des plans de développement personnalisés.

Article 3

Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT et de la Data

Les besoins d'évolution en compétences

L'évolution progressive vers un modèle Agile entraîne la mutation de certains métiers des domaines IT et data (chef-fier 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.

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
- Innovation et Technologies

Chapitre 2

Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme «un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel» préalablement déterminé, qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Le parcours, que l'on dénommera également «programme» dans le présent accord, peut être réalisé «en tout ou partie à distance» et peut également «être réalisé en situation de travail».

L'action de formation est constituée, outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique, l'évaluation des acquis, la VAE, le bilan de compétences...*

Plusieurs modalités pédagogiques peuvent ainsi être combinées dans le cadre d'un même programme : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation hybride (synchrone et asynchrone), formation en situation de travail (AFEST).*

Article 4

Liste des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- Les actions de formation ;*
- Les bilans de compétences ;*
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) ;*
- Les actions de formation par apprentissage.*

Les entreprises communiqueront aux salariés les différents dispositifs existants.

Article 5

Objet des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet de :

- Favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les métiers qui leur sont confiés ;*
- Assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;*
- Participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;*
- Contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;*
- Réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, en priorité dans le cadre de l'entreprise, à défaut en dehors de celle-ci ;*
- Favoriser la mobilité professionnelle ;*
- Contribuer au développement économique et culturel des salariés.*

Article 6

Les certifications

La Branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des salariés.

En effet, la certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail.

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont :

- Les diplômes, titres et certifications professionnelles, enregistrées au RNCP*, permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;*
- Les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.*

L'ensemble de ces certifications est accessible soit par :

- la formation initiale ;*
- la formation par alternance ;*

-
- la formation continue ;
 - la Validation des Acquis de l'expérience (VAE*)

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE*.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de Branche et/ou interbranche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la Branche d'une offre de formation qualifiante.

L'OPCO ATLAS assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification.

Des travaux portant sur la stratégie de certification sont d'ailleurs en cours et devraient être finalisés au 2nd semestre 2023.

Article 7

Formation Ouverte et à Distance (FOAD) et Action de Formation en Situation de Travail (AFEST*)

La Branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et reconnaît une nouvelle modalité de formation, l'AFEST.

7.1

Formation Ouverte et à Distance (FOAD)

7.1.1

Modalités pratiques

- Accès à un poste de travail permettant la réalisation, dans les meilleures conditions, des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- Temps nécessaire dédié et identifié pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées ;
- Environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son programme de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation ;
- Documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

7.1.2

Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son programme ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité.

Le découpage des séquences doit permettre la pleine réalisation de la formation tout en veillant à la flexibilité et cohérence des temps de formation, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail.

Face à la transformation des méthodes d'apprentissage, en lien notamment avec les évolutions numériques, la Branche réaffirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation. Ainsi, outre l'utilisation du présentiel seront utilisés l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, MOOC*, accompagnement à distance...).

Pour favoriser l'acquisition des connaissances, les entreprises peuvent proposer des programmes multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les salariés qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

7.2

Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- La désignation préalable d'un formateur ;
- La mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Un process permettant de garantir le respect des dispositions susvisées a été arrêté et intégré sur une plateforme spécifique AFEST* dans l'outil formation Click&Learn utilisé par les entreprises. Des guides y sont également en ligne afin de permettre aux acteurs concernés (DRH/référent, formateur, accompagnateur, manager, salarié) de se saisir du dispositif et ainsi accompagner au mieux les bénéficiaires. Par ailleurs, un groupe 'VivaEngage' à destination des RH et accompagnateurs AFEST est accessible et régulièrement enrichi d'actualités utiles sur l'AFEST.

Le profil du salarié exerçant la mission d'accompagnateur s'apparente à celle exercée par le tuteur dans le cadre des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et Pro-A*.

La plateforme C-certif, évoquée au Titre 2 - Chapitre 1, permet l'obtention en ligne et gratuitement d'un certificat «concevoir et déployer un projet d'AFEST».

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 1 de cet accord.

Chapitre 3

Le plan 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 plan de développement des compétences de l'entreprise est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'inscrit dans la démarche de GEPP*, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'intégration, d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la Pro-A*, le CPF* et le PTP*.

Afin de rendre les salariés moteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises prennent en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet évoqué par le salarié, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Ce dernier constitue un des moments privilégiés d'échanges entre l'employeur et le salarié.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Pour garantir la qualité de ce recensement, les entreprises mettent à la disposition des managers des fiches explicatives sur les différents dispositifs de formation et les accompagnent dans le cadre du développement des compétences de leurs équipes.

Les actions concourant au développement des compétences, définies aux articles ci-dessous, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise ; ces orientations ayant fait l'objet d'une consultation du CSE.

Article 8

Formations à l'initiative de l'employeur et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle et la qualification des salariés.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la formation obligatoire ou mise en œuvre à l'initiative de l'employeur a lieu durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail. L'employeur veille par tout moyen au respect de ces dispositions.

8.1

Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité des salariés

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des

technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, comportementales et/ou transversales.

Les actions de formation peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP* et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

8.2

Formations obligatoires

Le secteur bancaire est très impacté par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne le crédit immobilier, les assurances, les instruments financiers, etc.

Est considérée comme formation obligatoire, au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale spécifique ou de dispositions nationales légales et réglementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Toute action de formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, quel que soit le lieu d'exercice, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La liste des formations obligatoires est arrêtée par la Direction Conformité Groupe et communiquée aux entreprises de la Branche. Étant donné la diversité des organisations du travail, l'identification des postes de travail relevant de chacune de ces formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Article 9

Formations à l'initiative de l'employeur, réalisées en tout ou partie hors temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors temps de travail effectif.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail. Il s'agit de formations longues et qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié. Elles se déroulent hors temps de travail dans les limites maximales suivantes :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait.

- 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP*.

La formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles, et notamment le paiement des heures effectuées hors temps de travail. Des modalités complémentaires d'accompagnement pourront faire l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La réussite à ces formations devra être prise en compte dans l'appréciation de la trajectoire professionnelle des salariés concernés. Elle donnera lieu à la tenue d'un entretien avec la DRH dans un délai d'un an.

Chapitre 4

Les entretiens professionnels

Article 10

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution

professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de disposer d'éléments contribuant à préparer leur Plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'entretien professionnel constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet 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. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

À ce titre, lors de cet entretien, chaque salarié reçoit des informations relatives :

- À la VAE* ;
- À l'activation par le salarié de son CPF* ;
- Aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
- Au CEP*.

L'entretien professionnel est organisé en principe tous les 2 ans, voir annuellement dans certaines entreprises. Il se tient également au retour de certaines absences et situations particulières du salarié. Il est l'occasion pour le salarié de faire part de son éventuel projet professionnel et, s'il le souhaite, demander à pouvoir être accompagné par la DRH de l'entreprise.

L'entretien professionnel s'inscrit dans le cadre des outils de développement des compétences et de gestion des carrières dont la place, l'intérêt et les modalités doivent être appréciés globalement dans le cadre des politiques et des dispositifs de GEPP*.

Il est réalisé par le manager disposant de la compétence pour le tenir, ou par la DRH.

Article 11

Entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (entretien de bilan)

Un entretien professionnel d'état des lieux récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation non obligatoire,
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE*,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien de bilan est réalisé essentiellement par la DRH, ou par un manager disposant de la compétence pour le conduire, ou la personne qualifiée en GRH désignée par l'employeur.

Titre 3

Les dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés

Chapitre 1

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP*) : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un CEP* dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le salarié est informé lors de ses entretiens de l'existence du CEP*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 2 de cet accord.

Chapitre 2

Le compte personnel de formation (CPF*)

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Il permet d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités de co-investissement, qu'il soit à l'initiative du salarié à titre individuel ou accompagné par l'employeur, sont indiquées en annexe 3 de cet accord.

Chapitre 3

Le Projet de transition professionnelle (PTP*)

La Branche rappelle que tout salarié peut s'inscrire dans une démarche de PTP dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail, pour lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP* ou dans le Répertoire spécifique*.*

Elle incite :

- Tout salarié s'inscrivant dans une démarche de PTP* à solliciter son entreprise pour être conseillé ;*
- Les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation dans le cadre du CEP* et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours en matière d'évolution des compétences.*
- Le salarié à mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement de son Projet de Transition Professionnelle.*

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 4 de cet accord.

Chapitre 4

Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences. Sa durée ne peut excéder vingt-quatre heures.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 5 de cet accord.

Chapitre 5

La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

La Branche souligne l'importance de la VAE qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.*

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.*

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 6 de cet accord.

Titre 4

La formation par l'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion et de l'employabilité

Dans la Branche, le recours à la formation par l'alternance constitue un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L'alternance demeure l'un des vecteurs

de la professionnalisation des salariés futurs.

Dès leur recrutement, les entreprises seront attentives à la motivation des alternants et à leur appétence pour nos métiers afin d'améliorer le taux de transformation en CDI à l'issue de l'alternance.

Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation et Pro-A*) permettront de favoriser et transformer les compétences en entreprise.

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Il est important dans ce cadre que l'intéressé soit associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la Branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur / maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Chapitre 1

Les contrats d'alternance

Article 12

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP*.

Le RNCP est le Répertoire National des Certifications Professionnelles dans lequel figure les certifications instruites par France Compétences, institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, instance placée auprès du premier ministre.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 7 de cet accord.

Article 13

Le contrat de professionnalisation

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- Des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise et,
- L'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la Branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- Aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la Branche ;
- Aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- La réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du programme de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;
- Un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;
- L'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;

- L'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 8 de cet accord.

Chapitre 2

Le CFA du Campus BPCE

Article 14

Les enjeux et la raison d'être du CFA du Campus BPCE

L'enjeu principal du CFA du Campus BPCE est d'être un levier de pré-recrutement pour les entreprises de la branche et leur permettre de gagner en efficacité et en réactivité pour embaucher sur les métiers du réseau commercial.

Il permet également de rendre plus visible la politique d'alternance des entreprises.

Il se positionne et propose des formations «opérationnelles» pour faciliter l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle en accompagnant la montée en compétences des salariés de moins de 30 ans. Il permet par ailleurs, dans le cadre du contrat de professionnalisation (accessibles aux plus de 30 ans), d'intégrer des demandeurs d'emploi ou encore des personnes en reconversion professionnelle.

Le CFA est certifié Qualiopi.

Article 15

Les formations proposées

Le CFA du Campus BPCE intervient exclusivement pour les réseaux des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne. Deux formations sont proposées.

La licence Professionnelle de banque

C'est un diplôme universitaire (diplôme d'état) de niveau Bac+3 d'une durée de 700 heures réparties entre l'université (350 heures), l'ES Banque (287 heures) et 63 heures de modules personnalisées BPCE animées par des formateurs internes des entreprises.

Les promotions se déroulent sur une année scolaire (septembre à juillet).

Le Bachelor Banque Assurance

C'est un Titre «Conseiller clientèle bancaire omnicanal» de niveau Bac+3 d'une durée de 434 heures réparties entre l'ES Banque (385 heures) et des formateurs des Banques Populaires ou Caisses d'Épargne (49 heures).

Les promotions se déroulent quand l'entreprise le souhaite, sur 12 mois glissants.

Chapitre 3

La reconversion ou la promotion par alternance dite PRO-A

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif en direction des salariés n'ayant pas atteint un niveau correspondant au grade de la licence : la reconversion ou la promotion en alternance ou Pro-A*.

Ce dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF*.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A* peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, l'accord Pro-A du 19 décembre 2022 détermine la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A* grâce aux travaux de la CPNE, aux études réalisées dans les Branches du secteur bancaire, des secteurs connexes aux métiers exercés dans la Branche et des travaux de l'Observatoire Groupe BPCE.

Les parties signataires ont ainsi pu identifier les métiers en forte mutation pour lesquels le dispositif Pro-A permettrait aux salariés éligibles d'évoluer dans l'emploi ou bien d'aller vers une mobilité. Les métiers sont précisés dans l'accord.

Cet accord a permis d'identifier une liste de 47 certifications qui figure en annexe. Cette liste de certifications pourra être examinée en CPNE afin d'envisager une éventuelle mise à jour.

Chapitre 4

Une transmission de savoirs à travers les missions tutorales

La Branche Banque Populaire 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 Loi l'a d'ailleurs réaffirmé en élargissant l'accompagnement tutoral aux bénéficiaires des nouveaux dispositifs formation que sont la Pro-A* et l'AFEST*.

La mission tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- 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, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et de façon temporaire.

Afin de pallier d'éventuelles absences du tuteur et/ou permettre au bénéficiaire de solliciter une autre personne salariée, disposant d'une expertise spécifique en lien avec les compétences visées par la formation suivie, l'activité tutorale peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées. Dans ce cas, un maître d'apprentissage / tuteur est désigné au sein de l'équipe tutorale et il est en charge d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation. L'entreprise veillera à constituer une équipe tutorale composée de profils et expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues.

Le tuteur doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques. Par ailleurs, il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Au même titre que l'activité professionnelle habituelle du salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs, leur évaluation et lors de l'entretien professionnel. L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur parcours professionnel.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et outils d'accompagnement.

Les présentes dispositions concernent également l'accompagnateur dans le cadre de l'AFEST.

Les parties signataires, en vue de garantir et reconnaître la compétence des tuteurs, recommandent fortement aux entreprises de promouvoir et favoriser leur certification, notamment pour ceux nouvellement nommés, attestée par le certificat de compétences professionnelles «Tutorat en entreprise», inscrite au RNCP*.

Une formation gratuite en ligne (prise en charge par Atlas) est également proposée aux entreprises afin d'accompagner la montée en compétences des tuteurs, maîtres d'apprentissage et accompagnateurs AFEST,

Par ailleurs, la plateforme C-certif, évoquée au Titre 2 - Chapitre 1, permet l'obtention en ligne et gratuitement d'un certificat de transmission des compétences et s'adresse à l'ensemble des tuteurs (alternance, Pro-A) et accompagnateurs AFEST.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des missions de tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires dans le cadre du contrat de professionnalisation, Pro-A, ou du contrat d'apprentissage.

Titre 5

Moyens mis en œuvre et pilotage au sein de la branche professionnelle

Chapitre 1

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences - OPMQC*

Article 16

Objet

Les missions essentielles de l'Observatoire sont les suivantes :

- Une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;*
- Des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la Branche Banque Populaire - avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision - notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;*
- La collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.*

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'Observatoire doit permettre aux entreprises de la Branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Elle est assurée par le Comité Paritaire de Pilotage, issu de la CPNE.

Article 17

Le Comité Paritaire de Pilotage

Le rôle de Comité Paritaire de Pilotage des entreprises de la Branche est assuré par les membres de la CPNE.

Le Comité Paritaire de Pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- Établir le programme de travail annuel de l'Observatoire ;*
- Orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la Branche ;*
- Garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;*
- Faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;*
- Veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;*
- Arrêter les modalités de communication de l'Observatoire.*

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le Comité Paritaire de Pilotage se réunit au moins une fois par an.

Article 18

L'accès à l'information

Au cœur des enjeux de gestion de l'emploi et des compétences, le travail d'étude et de projection de l'observatoire nécessite de disposer de l'ensemble des informations disponibles et exploitables sur son champ de compétence.

Cet accès à l'information par les salariés constitue également la condition d'une appropriation des enjeux, conditions et moyens pour être acteur de son projet professionnel.

Aussi, en complément de l'ensemble des supports dédiés à cette information, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein de la Branche seront communiquées aux membres de l'Observatoire de la Branche et aux entreprises. Ces dernières assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés.

Portée et relayée par l'OPCO ATLAS, et sous l'impulsion de la CPNE, cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, newsletters et plateformes interactives sur le site de l'OPCO ATLAS.

Les entreprises de la Branche sont invitées à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

L'OPCO ATLAS s'assure enfin de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP*, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'Observatoire.*

Chapitre 2

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sa mission en matière d'emploi, notamment du fait des évolutions législatives, est renforcée, en particulier dans le domaine de l'apprentissage. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la Branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de Branche présentes dans le Groupe BPCE (CPNE et Observatoires notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Chaque année, elle élabore les orientations formation et enjeux associés qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation, modalités et outils adaptés aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la mission tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la Branche...); elle peut proposer par ailleurs des orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.*

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore la liste des :

- Formations éligibles au CPF* pour la Branche, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la Branche ;*

- Qualifications reconnues par la Branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au RNCP* (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ou au répertoire spécifique.*

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la SPP (Section Professionnelle Paritaire).*

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la Branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'Observatoire, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO ATLAS en matière d'études métier et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant de son domaine, en lien avec les études de l'Observatoire.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue tant au niveau de la Branche que des entreprises.

La CPNE a ainsi un rôle de relai et d'expertise vis-à-vis de la CPBP, organe de négociation de la Branche, dans le cadre notamment des négociations trisannuelles des objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les conclusions et recommandations de la CPNE sont par ailleurs communiquées par la DRH Groupe BPCE aux DRH des entreprises de la Branche pour transmission à leur CSE et/ou commission formation.*

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de deux ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il délègue l'envoi des convocations à BPCE.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par la Convention collective nationale de la Branche Banque Populaire du 1^{er} juillet 2015 et par les règles de prise en charge communiquées par BPCE.

Chapitre 3

OPCO ATLAS* : un outil au service de la politique de développement des compétences de la Branche

L'OPCO ATLAS réunit les métiers de la banque et finance, du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'expertise, soit quinze Branches professionnelles à ce jour.

Article 19 ***Missions de l'OPCO***

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS, ce dernier a pour principales missions :

- *D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les Branches professionnelles ;*
- *D'apporter un appui technique aux Branches professionnelles pour :*
 - m Établir la GEPP*,*
 - m Élaborer les référentiels des certifications professionnelles de Branche ;*
 - m Accompagner le développement de l'alternance ;*
- *D'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l'Observatoire.*
- *D'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME*), permettant :*
 - m D'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;*
 - m D'accompagner ces entreprises dans l'analyse et dans la définition de leurs besoins de formation.*
- *De promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et les AFEST*.*

La Branche s'implique dans les missions de l'OPCO ATLAS, tant dans le cadre de son Conseil d'Administration, que au plus près des entreprises et salariés des secteurs de la Branche, au sein de la SPP (Section Professionnelle Paritaire) et Filière Banque.*

Elle veille également à la pertinence des orientations, des travaux et du fonctionnement des CPT (Commissions Paritaires Transversales) interbranches telles que décrites à l'article 14 de l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS du 20 décembre 2018.*

Article 20 ***La Section Professionnelle Paritaire (SPP*)***

Dans le cadre des prérogatives du Conseil d'Administration de l'OPCO ATLAS et dans le respect des accords de Branche et des décisions de la CPNE- de la Branche, la SPP a les missions suivantes :*

- *Examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE* ;*
- *Identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des CPT* de l'OPCO ATLAS ;*
- *Suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;*
- *Assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNE ;*
- *Assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;*
- *Participer à la réflexion sur les besoins spécifiques des secteurs de la Branche ;*
- *Superviser l'affectation des fonds confiés à l'OPCO par France Compétences (enveloppes Alternance et TPE-PME*).*

L'OPCO ATLAS met en œuvre les décisions prises en application du présent accord et des décisions de la CPNE, conformément aux règles légales et conventionnelles. L'OPCO gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP*.*

Tout projet de convention soumis à la signature de l'OPCO ATLAS, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l'objet d'une discussion et, le cas échéant, d'une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, la SPP organise dans le respect de la Convention d'Objectifs et de Moyens de l'OPCO ATLAS et des dispositions prévues par le Conseil d'Administration de l'OPCO ATLAS :

-
- Le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la Branche pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
 - Le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance;
 - L'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des entreprises de la Branche sur les dispositifs existants.

Chapitre 4

Les Instances Représentatives du Personnel

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ainsi, le CSE est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences, et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.*

Chapitre 5

La Communication auprès des salariés

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la Branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, la DRH de chaque entreprise de la Branche s'engage à communiquer, selon ses modalités sur l'ensemble des dispositifs de formation (intranet, supports papiers etc. ...), afin de permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle ...).

La branche fera par ailleurs une communication sur le contenu de cet accord que les entreprises relayeront auprès de leurs salariés.

D'une façon générale, la Branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de communication, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Cette communication est réalisée notamment dans l'intranet Groupe/Entreprise au moyen de l'outil JUMP.*

Titre 6

Dispositions finales

Article 21

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Article 22

Suivi de l'accord

Un bilan de l'accord sera présenté en CPNE préalablement à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors de la publication du prochain plan stratégique, un point sera fait en CPNE sur le présent accord afin de s'assurer de sa cohérence.

Article 23

Demande de révision et dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles

L. 2261-9 et suivants du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 24 **Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Annexe 1

AFEST

L'AFEST - Action de Formation En Situation de Travail est une modalité de formation ouverte par la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Elle alterne à la fois :

- Des séquences d'apprentissage au travers de mises en situation pratiques accompagnées ;
- Une séquence d'ancrage obligatoire à réaliser au travers d'une séance «réflexive» et une action d'évaluation systématique pour matérialiser le développement effectif de nouvelles compétences.

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une AFEST :

- Analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- Désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- Mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ;
- Évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Diagnostic des besoins

Manager et salarié échangent sur les besoins de formation et font le point sur les savoir-faire et savoir-être du salarié en fonction du poste occupé et de l'objectif visé en développement de compétence.

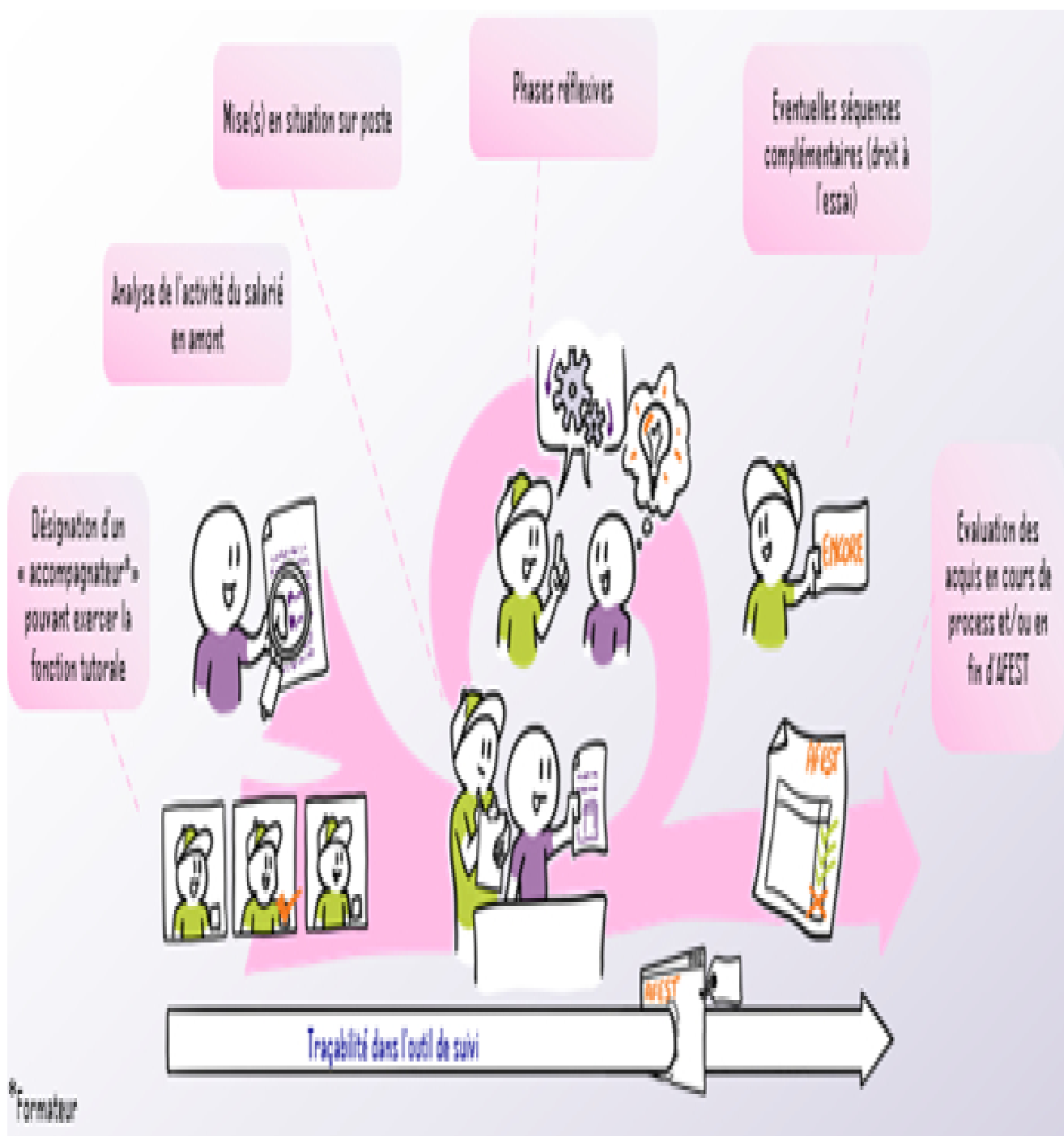
Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

Qui peut être formateur AFEST ?

- Le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine.
- La posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le «sachant» ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger.

Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : «j'ai réussi comment ? j'ai échoué pourquoi ?».



Annexe 2

Conseil en Évolution Professionnelle

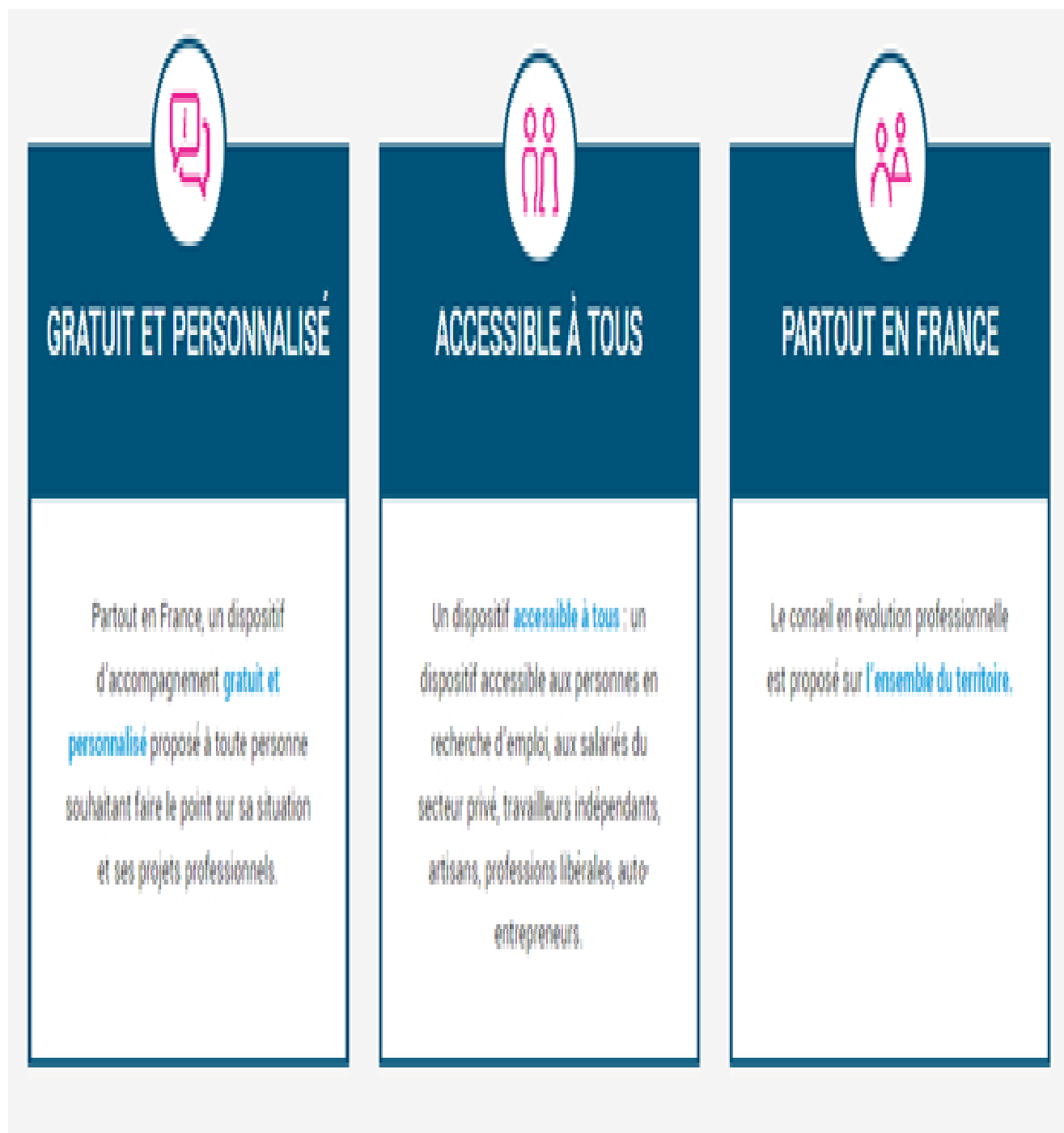
<http://www.mon-cep.org/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/conseil-en-evolution-professionnelle.html>

Pour les actifs occupés, il est délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France Compétences. Les informations relatives au CEP* et permettant de trouver l'opérateur régional compétent sont accessibles depuis les sites ci-dessus.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin. À ce titre, il dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet. S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolu-

tion professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.



À l'occasion de l'entretien professionnel le salarié est informé de l'existence du CEP*.

Annexe 3

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>

Propriété du CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants)

ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Pour l'accès au compte CPF via le site ou l'application, il est nécessaire de renseigner son profil avec mot de passe (communiqués lors de la création du compte). La sécurisation de cet accès a été renforcée par l'identification FranceConnect+.

Les formations éligibles au CPF

Pour qu'une formation soit éligible, elle doit être sanctionnée soit :

- Par une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- Par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- Par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6-1 du code du travail.

Modalités d'utilisation du CPF

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF.

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- D'une action de formation inscrite au plan de développement des compétences ;
- D'une action de formation suivie dans le cadre d'une Pro-A*.

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; cette formation peut être suivie en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail. Dans ce dernier cas, l'accord de l'employeur est obligatoire.

Lorsque la formation est organisée en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié peut mobiliser l'ensemble de ses droits à congés payés et jours de RTT selon les règles habituelles de prise de congés. Lorsqu'il existe, le salarié peut également mobiliser ses droits CET* (Compte Épargne Temps), selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque ces congés et éventuels jours sur le CET ne sont pas suffisants, le salarié doit demander une autorisation d'absence non rémunérée à son employeur.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un programme de formation co-construit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques, tels que définis par l'entreprise dans le Plan de Développement des Compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans les deux cas suivants :

- Le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation ;
- Les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail.

Par ailleurs, un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise

dans le cadre de la gestion de ses emplois.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au Répertoire spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Financement des formations éligibles au CPF*

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation en CPF sont pris en charge par la CDC*, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le CPF* du salarié. La CDC* assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès restent à la charge du titulaire du compte.

Annexe 4

Projet de transition professionnelle (PTP)

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/transition-pro.html>

De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Tout salarié peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son CPF dans le cadre d'un PTP.

Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quel que soit la nature des contrats successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les salariés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Démarche auprès de l'employeur

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- Date de la formation et date de l'examen concerné
- Intitulé de la formation
- Durée de la formation
- Organisme qui réalise la formation

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Formation de 6 mois ou plus

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle :

- Lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Ce report ne peut excéder 9 mois et nécessite l'avis du Comité Social et Économique

- Lorsque plusieurs salariés sont simultanément absents au titre d'un congé de transition professionnelle. Dans les entreprises de 100 salariés et plus, il peut y avoir report lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2 % de l'effectifs total.

Où s'adresser ?

La demande de prise en charge d'un PTP est adressée par le salarié à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), aussi appelée association Transition Pro, compétente pour son lieu de résidence principale ou celle compétente pour son lieu de travail. Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié aura préalablement obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le PTP est pris en charge par l'association Transition Pro.

Le salarié en CDD peut également adresser une demande de prise en charge d'un PTP. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Rémunération

La rémunération due au titre du PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1200 h	> à 1 an ou > à 1200 h
≤ 2 × SMIC	100 % du SR	100 % du SR au delà d'un an
> 2 × SMIC	90 % du SR plancher : 2 × le SMIC	60 % du SR au - delà d'un an plancher : 2 × le SMIC

Statut du salarié en formation

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Durant le congé, son contrat de travail continue de produire ses effets : le salarié reste électeur et éligible ; il exerce ses mandats. Il bénéficie du maintien de la protection sociale assurée par son entreprise. Il peut être licencié pour raison économique durant son congé comme tout autre salarié.

À son retour en entreprise, après son congé, le salarié retrouve un poste de travail correspondant à sa qualification antérieure et à sa rémunération. Il ne doit pas y avoir de modification substantielle de son contrat de travail.

Délai de franchise entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise, avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans

Annexe 5

Bilan de compétences

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan->

compétences

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- Les salariés du secteur privé,
- Les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi,
- Les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- D'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- De définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- D'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au CPF* :

- Lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
- Lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au CPF*.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan.

La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF* est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un CÉP*. Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP*, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP*, dans la mesure où :

- Le CÉP* est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- Le conseiller CÉP* est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- Le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP* sur son projet d'évolution professionnelle.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Une phase préliminaire a pour objet :

- D'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
- De déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,

-
- De définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
- Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État

Annexe 6

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

<http://www.vae.gouv.fr/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/vae.html>

Obtenir une certification grâce à son expérience

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'une activité en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au RNCP*.

La VAE n'est pas :

- une conversion automatique de l'expérience en certification ;
- de la formation.

Elle se distingue de :

- la validation des acquis professionnels dit «VAP de 1985» ;
- la validation des études supérieures dit «VES».

À quoi ça sert ?

- Obtenir une certification
- Mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité
- Valider son expérience pour soi
- Faire reconnaître ses compétences
- Obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours
- Changer d'emploi
- Évoluer professionnellement / Obtenir une augmentation ou une promotion professionnelle
- Développer sa confiance en soi

Comment ça marche ?

Vous transmettez au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant votre expérience. Ensuite, selon la certification, vous serez mis en situation professionnelle devant un jury ou vous lui présenterez votre dossier. Dans les deux cas, le jury s'entretiendra avec vous et prendra une décision de validation totale, partielle ou d'un refus de validation. L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois (de la définition du projet jusqu'aux

épreuves de validation devant le jury).

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela vous demande une réelle implication et de la motivation pour relever ce challenge.

Si vous êtes salarié, vous pouvez solliciter l'aide de votre employeur si vous le souhaitez. À défaut, vous n'êtes pas tenu d'avertir votre employeur de la démarche.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF*.

L'OPCO ATLAS* a pour vocation notamment de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la DRH de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

L'entreprise peut par ailleurs prévoir une autorisation d'absence supérieure à 48 h par session d'évaluation.

Il est rappelé que ce dispositif est évoqué lors de l'entretien professionnel.

Annexe 7

Contrat d'apprentissage

La durée du contrat

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée (CDI*).

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat d'apprentissage est d'un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé. Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage;
- Ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- Ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- Ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un CDI* dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Le contrat d'apprentissage accessible aux salariés de l'entreprise

Désormais accessible jusqu'à 29 ans révolus (voire 35 ans au plus dans les conditions listées à l'article D. 6222-1 du code du travail), l'apprentissage peut s'avérer une voie de qualification intéressante pour permettre à des jeunes salariés de progresser et d'acquérir de nouvelles qualifications, en début de carrière professionnelle.

Ainsi, un salarié en contrat à durée indéterminée de moins de 30 ans, souhaitant obtenir un diplôme ou titre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, pourra solliciter sa DRH afin d'exposer son projet. La DRH l'étudiera et sous réserve de son acceptation, un avenant à son contrat de travail sera établi. Cet avenant couvrira la durée de la formation en alternance garantissant notamment son maintien de salaire et la possibilité d'un retour anticipé en cas d'abandon de la formation.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé "maître d'apprentissage", autre que son manager, dans la mesure du possible.

L'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Annexe 8

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert

- Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;
- Aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Modalités

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

- d'un contrat à durée indéterminée (CDI*) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- d'un contrat à durée déterminée (CDD*), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en CDI*.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD* ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI* peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et programme de qualification envisagés.

Enfin, cette durée peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires identifiés par la CPNE.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % - sans pouvoir être inférieure à 150 heures - et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de

l'action de professionnalisation.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées par la CPNE.

Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % du salaire annuel minimal de Branche de son niveau de classification, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés prorata temporis, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du Smic ou à 85 % du salaire annuel minimal de Branche de son niveau de classification.

Financement du contrat de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO ATLAS selon les niveaux de prise en charge fixés par la CPNE, et à défaut par décret.

L'OPCO ATLAS apporte à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge. La CPNE prend également en compte les éventuelles recommandations de France Compétences.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO ATLAS est prévu pour des publics prioritaires.

Annexe 9

Glossaire

AFEST : Action de Formation En Situation de Travail

ATLAS : Opérateur de Compétence des services financiers et du conseil

CDC : Caisse des Dépôts et Consignations

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEP : Conseil en Évolution Professionnelle

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CPF : Compte Personnel de Formation

CPNE : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

CPIR : Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale

CPT : Commissions Paritaires Transversales

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CSE : Comité Social et Économique

DIF : Droit Individuel à la Formation

FOAD : Formation Ouverte A Distance

GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

JUMP : nom de l'outil de communication sur l'intranet, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du Groupe (bibliothèque des Emplois Repères Groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois.

MOBILIWAY : nom de la plateforme intranet du Groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne

MOOC : Massive Online Open Course (cours en ligne ouvert et massif)

OPCO : Opérateur de Compétences

OPMQC : Observatoires Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences

Pro-A : Promotion ou reconversion par l'Alternance

PTP : Projet de Transition Professionnelle (ou CPF de transition)

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

SPP : Section Professionnelle Paritaire

TPE-PME : Très Petites Entreprises - Petites et Moyennes Entreprises

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Conditions de vie au travail

Accord du 6 juillet 2016

[Non étendu, applicable pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature]

(Voir également Avenant n° 2 du 9 juin 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

La transformation digitale est un enjeu majeur pour l'ensemble des secteurs économiques, tout particulièrement pour le secteur bancaire et les entreprises de la Branche Banque Populaire.

Les effets du digital se diffusent à un rythme qui s'intensifie : l'évolution du comportement des clients s'accélère, les canaux numériques se multiplient et leurs usages se développent fortement auprès des clients comme au sein des entreprises.

Le digital produit une très large variété de transformations qui touchent la relation clients, les produits et services, les opérations, les modes de management et de travail des salariés.

Ces transformations sont complexes car elles couvrent simultanément plusieurs de ces volets et sont au carrefour des technologies, de la réglementation, des attentes des clients et des salariés. Par ailleurs, elles nécessitent d'être réalisées dans des délais de plus en plus contraints.

Dans ce contexte, les parties signataires soulignent l'importance majeure qu'elles accordent à l'équilibre entre la réussite dans la mise en œuvre de ces transformations, essentielle à la pérennité des entreprises, la performance économique, la satisfaction des clients et la qualité de vie au travail des salariés.

Les entreprises de la Branche, conscientes de cet enjeu, mènent depuis plusieurs années des actions constantes d'amélioration des conditions de travail, au plus près du terrain et en cohérence avec leurs propres enjeux.

Ces évolutions nécessitent un renforcement de l'accompagnement des salariés, et une vigilance particulière sur l'anticipation des changements et leurs effets sur les conditions de travail.

Ainsi, la Branche Banque Populaire souhaite appuyer et accompagner les entreprises :

— en promouvant une approche préventive, complémentaire aux nombreuses actions menées au niveau des entreprises,

— en dynamisant le partage des pratiques en matière de qualité de vie au travail entre les entreprises de la Branche.

Dans ce cadre, quatre axes majeurs pour renforcer et développer la conciliation entre la performance économique, la satisfaction clients et le bien-être au travail des salariés, ont retenu l'attention de la Branche Banque Populaire :

— l'accompagnement des transformations et l'anticipation des impacts sur les conditions de travail,

— l'environnement de travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée,

— l'organisation du travail,

— le management et les relations de travail.

Les orientations impulsées sur ces quatre axes par le présent accord, contribuent, en complément des actions menées localement par les entreprises, à réguler la charge de travail et donc le temps de travail, facteurs constitutifs de la qualité des conditions de vie au travail.

Par ailleurs, convaincue que l'expérimentation, le partage des expériences et l'action commune sont la source d'une transformation réussie, la Branche Banque Populaire se dote d'un Observatoire des Conditions de Vie au Travail pour soutenir les orientations retenues.

Dans le prolongement de cet accord, les entreprises de la Branche Banque Populaire s'engagent à :

- poursuivre ou ouvrir des discussions avec leurs partenaires sociaux portant sur tout ou partie des quatre axes majeurs repris dans le présent accord. Ces discussions prendront la forme prioritairement de négociations, ou d'échanges spécifiques en CHSCT ou en groupes de travail,
- signer la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le Ministère des Droits des Femmes. Cette charte vise notamment à promouvoir des comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre manager et salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises concernées (CHSCT et/ou Comité d'Entreprise) dans les six mois suivant sa signature.

Chapitre 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Chapitre 2

Accompagnement des transformations et anticipation des impacts sur les conditions de travail

Les entreprises de la Branche ont toujours eu la volonté de s'adapter aux profondes mutations de l'environnement bancaire. L'accélération du développement du digital et les nouvelles attentes des clients ne font que renforcer cette nécessité.

Ces transformations impactent à la fois les modalités d'exercice des différents métiers, et notamment la relation avec le client, le rôle de la ligne managériale dans sa dimension d'accompagnement, et plus largement, les conditions de travail des salariés.

Ces projets sont aussi une opportunité pour réfléchir aux organisations de travail et rechercher un équilibre entre la bonne marche de l'entreprise, la satisfaction client et la qualité de vie au travail, en prenant en compte les impacts humains dans la conduite de ces transformations.

Les parties signataires au présent accord entendent ainsi rappeler la nécessité d'anticiper, dans les grands projets de transformation, les impacts sur les conditions de vie au travail des salariés, pour faciliter l'appropriation des changements et contribuer tant à l'amélioration de la qualité de vie au travail qu'à la réussite de ces projets.

Article 2.1

Modalités de conduite des transformations et impacts humains

Conscientes que les changements d'organisation et leur rythme, peuvent avoir une incidence sur la qualité de vie et les conditions d'exercice du travail des salariés, les parties signataires souhaitent renforcer, par la mise en place de cet accord, la prise en compte des impacts humains dans les grands projets structurants mis en œuvre au niveau national, qui comportent des transformations impactantes au niveau des entreprises :

- au niveau national, la DRH Groupe s'associera aux grands projets de transformation structurants initiés par le Groupe ou le Réseau concernant l'ensemble des entreprises de la Branche,

À ce titre, la DRH Groupe s'appuiera sur les pilotes mis en place, selon les projets, pour faciliter la prise en compte des effets potentiels sur les conditions de travail, percevoir les conséquences opérationnelles de la transformation visée, le degré d'adhésion, les éventuels ajustements à opérer et le dispositif d'accompagnement à mettre en place,

- au niveau local, à l'occasion des projets nationaux impactant significativement les conditions de travail (notamment introduction de nouveaux outils...), les entreprises veilleront à analyser et anticiper les conséquences sur les salariés concernés pour mettre en œuvre les dispositifs nécessaires d'accompagnement.

Article 2.2

Adhésion et sens

Afin de renforcer la qualité de la conduite du changement, et donner la visibilité nécessaire aux salariés pour faciliter leur compréhension du projet, ses impacts et sa finalité, les entreprises attacheront une attention particulière à la communication à travers :

- le relai managérial, pour la bonne appropriation du changement lié au projet et sa mise en œuvre, sur la base d'un support partagé,

-
- l'organisation de temps d'échanges, incluant les salariés concernés, pour suivre l'évolution du projet, recueillir leur degré d'adhésion et lever les éventuels doutes subsistants,
 - la communication régulière auprès de l'ensemble des salariés portant sur le projet et son point d'avancement,
 - l'information des instances représentatives du personnel locales dans le respect de leurs prérogatives.

Article 2.3

Information des organisations syndicales sur les grands projets nationaux

Afin de faciliter le partage d'informations sur les grands projets de transformation nationaux structurants, et concernant l'ensemble des entreprises, une information spécifique sera dispensée au niveau de la Branche.

Ainsi, en fonction de l'actualité, la DRH Groupe prendra l'initiative d'organiser une ou deux fois par an, une réunion d'information dédiée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche, en sollicitant, si nécessaire, la participation d'experts métiers.

Chapitre 3

Environnement de travail et conciliation vie professionnelle/vie privée

L'environnement de travail des salariés (locaux, postes de travail, outils de communication...) contribue directement à leur qualité de vie au travail. Dans un contexte d'évolution de l'accès à l'information, de développement du digital, de multiplication des points de contacts entre le client et la banque, il apparaît clairement que l'environnement de travail subit de profondes mutations par :

- la multiplication des nouveaux outils (ordinateurs portables, téléphones mobiles, smartphones, tablettes,...) qui peut nécessiter un accompagnement des salariés à leur bonne utilisation,
- l'utilisation de ces outils et la messagerie électronique qui induisent une plus grande porosité entre les sphères professionnelles et personnelles,
- un aménagement des espaces de travail si nécessaire.

La maîtrise de ce temps digital nécessite de définir des règles de bonnes pratiques partagées entre l'employeur, les salariés et la ligne managériale.

Article 3.1

Accompagnement des salariés dans l'utilisation des nouveaux outils

Une bonne appropriation des outils par les salariés permet d'en optimiser l'usage, de faciliter leurs conditions d'utilisation et d'améliorer, sur ce point, les conditions de travail.

En complément de la formation technique de mise en main de ces nouveaux outils déployée si nécessaire, les entreprises auront recours aux actions suivantes :

- s'appuyer sur l'offre proposée par la DRH Groupe relative aux bonnes pratiques d'utilisation des outils à distance,
- développer l'appropriation des outils en situation de travail au travers par exemple de la désignation de référents «outils» ou de l'accompagnement par des salariés déjà utilisateurs,
- favoriser les échanges entre salariés permettant ainsi une mise en commun de bonnes pratiques (à titre d'exemple : via une FAQ ou un forum).

Article 3.2

Bon usage des mails et des outils à distance

Les parties signataires au présent accord conviennent de la nécessité de partager des modalités en matière d'utilisation des mails et des outils à distance. Celles-ci veilleront au respect des règles et fonctionnement en vigueur au sein de chaque entreprise et intégreront les attentes des salariés en terme d'autonomie et de fluidité dans l'articulation entre les temps privés et professionnels.

Une attention particulière sera portée aux sollicitations liées à ces nouveaux modes de communication, afin qu'ils n'empiètent pas sur les temps de vie privée, ainsi qu'aux actions de sensibilisation à mettre en place.

3.2.1

Règles de bonnes pratiques relatives à l'utilisation de la messagerie et des outils à distance - Droit individuel à la déconnexion

Les entreprises entendent partager les règles de bonnes pratiques de la messagerie et des outils à distance. Elles reconnaissent un droit individuel à la déconnexion pour tous, qui se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail ; une mention automatique pourra être intégrée dans la signature électronique de la messagerie précisant ce point.

Par ailleurs, les pratiques suivantes seront mises en œuvre :

-
- éviter les envois de mails hors du temps de travail,
 - ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie,
 - s'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer de sentiment d'urgence, et avoir recours aux fonctions d'envoi différé,
 - favoriser les échanges directs,
 - rester courtois, écrire et parler intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées,
 - alerter sa hiérarchie en cas de débordements récurrents.

Les parties signataires rappellent que ces règles de bonnes pratiques doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l'employeur.

3.2.2 Actions de sensibilisation

Afin de faciliter l'appropriation des bonnes pratiques définies à l'article 3.2.1, les entreprises veilleront :

- à la réalisation d'actions d'accompagnement, de formation ou de sensibilisation des salariés et des managers concernés par l'utilisation des outils technologiques d'information et de communication (cf. notamment l'offre proposée par la DRH Groupe),
- à partager les règles de bonnes pratiques ainsi définies dans le présent accord.

Article 3.3 Aménagement des espaces de travail

L'introduction de nouveaux outils peut avoir un impact sur la configuration des lieux de travail et nécessiter des adaptations ou des aménagements. Les entreprises accorderont une attention particulière pour concilier espaces de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de leurs salariés. Les éventuels aménagements mis en place feront l'objet d'une présentation en CHSCT dans le respect de ses prérogatives.

Dans ce contexte, elles pourront notamment :

- partager leurs expérimentations sur l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail et l'aménagement des espaces,
- recourir aux services d'ergonome lorsqu'elles l'estiment utile et approprié en fonction de la nature de projets déployés,
- proposer, si nécessaire, aux équipes en charge de l'immobilier une sensibilisation aux notions d'ergonomie.

Chapitre 4 Organisation du travail

Pour favoriser la recherche d'un équilibre entre l'évolution des attentes clients d'une part et l'impact des transformations sur les conditions et l'organisation du travail d'autre part, les parties signataires ont identifié notamment les pistes d'actions et/ou de réflexions suivantes :

- l'adéquation des référentiels,
- le développement de nouvelles formes d'organisation du travail,
- l'adaptation des processus,
- la maîtrise des sources et flux d'informations,
- le développement des marges de manœuvre.

Au niveau des entreprises, une veille constante doit être assurée sur l'adéquation des moyens et des ressources disponibles avec l'activité.

L'impact de ces démarches sur la charge de travail est de nature à favoriser la maîtrise du temps de travail.

Article 4.1 Adéquation des référentiels

Les évolutions de la relation avec le client tant au travers de ses attentes qu'aux nouvelles façons de les traiter et d'y répondre, supposent de s'assurer que les référentiels liés à l'activité prennent bien en compte ces changements. Ainsi, les entreprises adapteront leurs référentiels aux nouveaux modes de relation dans un contexte omni canal tout en intégrant les contraintes réglementaires.

Article 4.2

Nouvelles formes d'organisation du travail

L'organisation du travail repose traditionnellement sur le principe de réalisation de l'activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié. Néanmoins, l'évolution des outils informatiques peut permettre de recourir à des modalités de fonctionnement différentes ne nécessitant pas d'être en permanence physiquement présent dans les locaux habituels et en limitant les déplacements.

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent encadrer les nouvelles formes d'organisation dans lesquelles un travail peut être effectué hors du site d'affectation de façon régulière ou occasionnelle (à titre d'exemple : affectation un ou deux jours par semaine sur un autre site de l'entreprise, télétravail,...).

Elles conviennent que ces modes d'organisation peuvent contribuer à améliorer la qualité des conditions de travail en réduisant le temps de trajet et en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

S'agissant spécifiquement du télétravail, les entreprises de la Branche actent, par cet accord, de l'intérêt porté à cette modalité d'organisation du travail. Afin d'accompagner les initiatives dans ce domaine et de les coordonner, la DRH Groupe concevra un guide décrivant les modalités de mise en place et de fonctionnement et le présentera aux entreprises. Ce guide sera également présenté lors d'une réunion de l'Observatoire mis en place au niveau de la Branche (cf. article 6.1 du présent accord).

Ainsi, les entreprises initiant une démarche de télétravail aborderont dans leurs réflexions, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les axes suivants :

- motivations du télétravail,
- définition du télétravail,
- conditions d'éligibilité,
- rythme du télétravail,
- détermination des lieux de télétravail (hors lieux de rattachement),
- équipement fourni par l'entreprise / conformité du domicile,
- accompagnement du télétravailleur et de son manager,
- modalité de mise en œuvre et suivi du télétravail,
- mise en place d'une période d'expérimentation,
- modalités de suivi par le CHSCT.

Un bilan des accords mis en place par les entreprises sera réalisé chaque année dans le cadre de l'Observatoire de Branche (cf. article 6.1)

Article 4.3

Adaptation des processus

Les parties signataires soulignent que la simplification et l'adaptation des processus doivent contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Pour ce faire, les entreprises de la Branche s'assurent :

- de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations,
- du renforcement du traitement des « irritants » relatifs aux dysfonctionnements qui ont pu être identifiés (à titre d'exemple : dispositifs d'écoute des collaborateurs,...). Il s'agit de manière générique de problèmes laissés en suspens et qui viennent polluer l'activité au quotidien.

Ce traitement s'inscrit dans une recherche d'amélioration des processus et de simplification des tâches. Dans le cadre des expérimentations qui pourront être menées par les entreprises, la DRH Groupe apportera son appui méthodologique.

Article 4.4

Maîtrise des sources et flux d'information

Les nouvelles technologies facilitent l'accès à l'information des salariés dans l'exercice de leur activité mais accroissent en parallèle le volume d'informations diffusées. L'effet potentiel sur les conditions de travail des salariés implique une vigilance des entreprises quant à la maîtrise de ce flux d'informations.

Des actions ont d'ores et déjà été menées par certaines entreprises (exemples : bibliothèque de mail type, outil de recherche, communication interne et structurée...). En complément des dispositions de l'article 3.2, le Groupe facilitera le partage de ces expérimentations et de ces bonnes pratiques au niveau de la Branche et viendra également en appui de ces initiatives par la mise à disposition d'outils complémentaires (par exemple : analyse sémantique des mails).

Par ailleurs, les entreprises accompagneront leurs salariés dans la prise en main des outils, dans la gestion des prio-

rités et le choix du canal de communication approprié pour faciliter la maîtrise des sources d'information.

Pour ce faire, la DRH Groupe, dans le cadre des parcours de formation pour les métiers commerciaux, propose un focus sur le multicanal. Il s'agit par exemple de la capacité à détecter l'appétence d'un client pour un canal de relation afin de lui proposer des services en lien avec ses attentes et renforcer la maîtrise des postures propres à chaque canal.

Article 4.5 **Développement de l'autonomie**

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'importance d'intégrer la préservation de l'autonomie des salariés à l'occasion de leur revue des référentiels et des processus.

En effet, si l'importance de normes et de procédures est reconnue, il convient d'être attentif à ce que le salarié conserve une certaine autonomie pour lui permettre de faire face aux aléas de son activité et contribuer à donner du sens au travail.

Les entreprises reconnaissent ainsi le rôle d'acteur responsable des salariés, en leur donnant les moyens de se réaliser dans leur travail.

Chapitre 5 **Relations de travail et management**

Les parties signataires du présent accord entendent rappeler que la qualité des conditions de vie au travail contribue à la motivation des salariés dans l'exercice de leur emploi, à leur efficacité, et donc au développement de l'entreprise. À ce titre, le rôle du manager, comme facteur clé de motivation des équipes, mais aussi en tant que relai et régulateur des éventuels dysfonctionnements constatés, est fondamental.

À cette fin, le manager s'appuiera sur l'écoute active, les échanges et la régulation pour aider à la réalisation de l'activité et faciliter l'appropriation des situations nouvelles par les équipes.

Le manager privilégiera un accompagnement de proximité attentif au développement des connaissances et compétences de chacun dans son emploi, à la capacité de chaque salarié de son équipe à réaliser des arbitrages pertinents, à hiérarchiser les priorités, à titre individuel mais également collectif. En d'autres termes, le manager cherchera à favoriser l'autonomie de chacun dans le cadre de sa mission.

Article 5.1 **Formation : management et développement des expertises**

La formation doit être envisagée comme partie intégrante d'un processus continu de professionnalisation du manager. À ce titre les entreprises veilleront à intégrer dans les formations managériales :

- une dimension d'accompagnement et de soutien des salariés. Il peut s'agir d'aborder par exemple les modalités de pilotage de l'activité, de communication, d'apport de ressources, de reconnaissance, d'ajustement, de mise en priorité, d'appropriation du travail par les membres de l'équipe,
- une dimension de pilotage omni-canal de l'activité commerciale induite par le digital. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur l'offre de formation de la DRH Groupe à destination des managers sur la mise en œuvre du multicanal et de la conduite du changement multicanal.

Par ailleurs, face à une clientèle plus informée et exigeante, il convient de s'assurer que les salariés disposent en permanence de l'expertise nécessaire pour répondre avec aisance aux attentes des clients.

Les entreprises veilleront donc à renforcer l'expertise de leurs salariés en poursuivant les formations en particulier sur les produits spécialisés.

À ce titre, la ligne managériale en lien avec la filière d'animation commerciale et la DRH a un rôle majeur dans l'accompagnement des salariés au maintien de leur expertise.

Article 5.2 **Espaces de partage**

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux acteurs impliqués de s'exprimer sur leur travail pour trouver des réponses adaptées aux enjeux et aux difficultés rencontrées.

À ce titre, ces espaces de partage contribuent à l'amélioration de l'efficacité du travail mais aussi du bien-être des salariés.

Il peut s'agir :

- d'échanger en particulier entre pairs, sur l'expérience du travail, les savoir-faire ou bonnes pratiques mobilisés pour faire face aux exigences du travail (exemple : ateliers de co-développement entre managers),

— de trouver des réponses à des dysfonctionnements techniques ou organisationnels qui ont un impact sur l'activité et les conditions de travail.

Ainsi, les entreprises sont invitées à organiser ces temps d'échanges, permettant d'installer un climat de confiance propice à l'expression de chacun et à la formulation le cas échéant de propositions d'amélioration.

Par ailleurs, la réalisation de baromètres sociaux et autres outils (par exemple, Diapason proposé au niveau du Groupe) est encouragée pour ouvrir et compléter le champ d'expression des salariés.

Ces baromètres sociaux permettent notamment aux entreprises de s'assurer de la compréhension des enjeux stratégiques et d'évaluer la satisfaction des salariés en particulier sur leur travail et sur l'accompagnement au changement. À la suite de ces enquêtes et autres dispositifs d'échanges, les entreprises mettent en place, si nécessaire, des plans d'action notamment sur les conditions de vie au travail.

Chapitre 6

Observatoire et animation de la démarche qualité de vie au travail

Dans un contexte de transformations récurrentes et d'évolution des organisations du travail, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'être en veille sur les effets relatifs aux conditions de travail. Pour ce faire, elles souhaitent :

- d'une part, disposer au sein de la Branche d'un lieu d'échanges récurrents sur les conditions de travail,
- d'autre part, inviter les entreprises à renforcer la coordination de leurs actions sur la qualité de vie au travail.

Article 6.1

Mise en place d'un observatoire au niveau de la branche

Par le présent accord, les parties signataires constituent un Observatoire National des Conditions de Vie au Travail (ci-après, nommé «l'Observatoire»), qui aura pour vocation d'impulser une dynamique autour de l'amélioration des conditions de travail, au travers, notamment :

- du suivi de l'application du présent accord,
- d'actions de veille et de réflexions,
- du partage des expérimentations menées au sein des entreprises et du retour d'expériences,
- du suivi des actions mises en place au sein des entreprises dans le cadre d'accords locaux mis en place,
- de suivi d'indicateurs au niveau de la Branche.

L'Observatoire, animé par la Direction des Ressources Humaines Groupe BPCE, réunira :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord,
- des représentants des entreprises de la Branche et de la DRH Groupe,
- des experts internes ou externes au Groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'observatoire se réunira deux fois par an et pour la première fois dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.

Article 6.2

Animation de la démarche qualité de vie au travail

Les questions de conditions de travail relèvent de facteurs multiples et sont du ressort de nombreux acteurs de l'entreprise : ressources humaines, organisation, développement commercial, marketing, ligne managériale, CHSCT... De ce fait, afin de coordonner les actions menées, les entreprises confieront à un «référént qualité de vie au travail» l'animation des démarches sur l'amélioration et l'anticipation des évolutions des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.

Afin d'accompagner les «référénts Qualité de Vie au Travail» dans leurs missions et dans le développement de leurs expertises, la DRH Groupe animera ces référents au travers, notamment, de rencontres annuelles ainsi que par le biais d'un site collaboratif qui leur sera dédié.

Chapitre 7

Dispositions finales

Article 7.1

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche Banque Populaire dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Article 7.2

Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 7.3

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Avenant n° 2 du 9 juin 2020

[Non étendu, conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu un accord sur les conditions de vie au travail le 6 juillet 2016 dans la branche Banque Populaire.

Cet accord, à durée déterminée de 3 ans, vise la promotion des actions d'amélioration des conditions de vie au travail à travers l'accompagnement des transformations digitales, la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle, l'organisation du travail et le management dans les relations de travail.

Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant de prorogation jusqu'au 30 avril 2020 destiné à la recherche de pistes de travail nouvelles par le biais de la mise en place de groupes de travail paritaires sur la Qualité de Vie au Travail.

Au regard de la crise sanitaire liée au Covid 19 et de la période de confinement décidée par le gouvernement du 17 mars au 11 mai 2020, la négociation de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail a été suspendue.

Dans ce contexte, les parties signataires sont convenues de proroger l'application de l'accord sur les conditions de vie au travail signé le 6 juillet 2016 jusqu'au 31 décembre 2020.

Chapitre 1

Objet

Le présent avenant a pour objet de proroger l'application de l'accord collectif de branche relatif aux conditions de vie au travail conclu le 6 juillet 2016 dans toutes ses dispositions.

Les parties conviennent de reprendre les discussions relatives à la négociation de l'accord sur la Qualité de Vie

au Travail, dans un premier temps à distance ou en présentiel selon l'appréciation de chaque participant. La finalisation de l'accord se fera par des échanges en présentiel dans le respect des recommandations des autorités sanitaires

Il est entendu entre les parties que si un accord venait à être signé avant le 31 décembre 2020, il viendrait se substituer automatiquement et de plein droit au présent avenant.

Chapitre 2

Dispositions finales

Article 2.1

Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant de prorogation est conclu pour une durée déterminée. Son échéance est fixée au 31 décembre 2020.

Article 2.2

Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord du 29 janvier 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021 et pour une durée de trois ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Les parties signataires sont convaincues de l'importance d'ancrer une politique de Qualité de Vie au Travail qui soit, à la fois, un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation, des salariés ainsi qu'un facteur d'attractivité. Cette conviction est d'autant plus forte dans un contexte de complexité et d'évolution profonde du secteur bancaire, nécessitant une transformation continue de nos organisations et de nos métiers pour répondre à l'évolution des attentes de nos clients. La Qualité de Vie au Travail constitue une ambition sociale des entreprises de la Branche, partie intégrante de la stratégie de développement durable et de la performance économique et sociale.

Par ce nouvel accord relatif à la Qualité de Vie au Travail, la Branche affiche une ambition forte, portée par les dirigeants des entreprises qui la composent et l'ensemble des acteurs de la Qualité de Vie au Travail pour amplifier et compléter les actions déjà engagées dans le cadre des précédents accords, notamment en abordant les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations et environnements de travail, en tenant compte de la mesure des impacts humains dans les projets de transformation.

Cette ambition place l'expérience du salarié et son quotidien au cœur des préoccupations des entreprises de la Branche par la mise en œuvre d'un environnement permettant à chacun la réalisation d'un travail de qualité, le bénéfice des meilleures pratiques managériales afin de développer l'autonomie des équipes, réguler la charge de travail et favoriser l'expression. Cette synergie permet de concilier l'amélioration des conditions de vie au travail et l'efficacité collective. L'enjeu de la Qualité de Vie au Travail est de concilier le progrès social, la satisfaction de nos clients et la performance économique pour les entreprises de la Branche. Elle est la clef d'une Responsabilité Sociale d'Entreprise assumée.

La Qualité de Vie au Travail est une dynamique d'action collective et concertée des salariés, des dirigeants et des partenaires sociaux. Elle s'inscrit à travers l'engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise et dans une cohérence globale avec les accords de branche et dispositifs existants (égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement, handicap et incivilités...)

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de prioriser pour la durée du présent accord les axes suivants :

3 La préservation de la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement

3 Le management et les relations de travail

3 La transformation de l'organisation et l'environnement de travail comme leviers de Qualité de Vie au Travail.

Ces axes ont vocation à fixer le cadre des ambitions et des engagements de la démarche de Qualité de Vie au Travail au sein de la Branche et d'en impulser une mise en œuvre opérationnelle par les entreprises de la Branche. En effet, la Qualité de Vie au travail est une démarche qui se concrétise et se vit sur le terrain, dans son environnement de travail, par chacun des salariés. Aussi chaque entreprise de la Branche déclinera cet accord sur la durée de son application, au regard de son territoire, de son organisation et de sa maturité sur les actions à mener à l'appui des engagements suivants :

- «Faire de la qualité de vie au travail un enjeu et une responsabilité collective»
- «Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement
- Simplifier les processus et accompagner les salariés dans les nouveaux usages des outils numériques
- Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles
 - Développer les solidarités et le soutien aux aidants
- Évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés
- Adapter les organisations aux situations exceptionnelles de crise
- «Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie au travail» :
- Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance
 - Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail
 - Valoriser le travail au quotidien par le feedback
 - Accroître l'autonomie et la responsabilisation
- Développer un mode de management participatif et collaboratif
- Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers
- «Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie au travail» :
- Anticiper et accompagner les transformations avec une communication porteuse de sens
- Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie
 - Adapter l'environnement physique de travail
- «Piloter et animer la qualité de vie au travail»
- Des référents Qualité de Vie au Travail au cœur des actions QVT
- Un observatoire de Branche moteur d'expérimentations QVT
 - Renforcer l'engagement des entreprises
- Favoriser le partage d'expérimentations dans les entreprises
- Communiquer et diffuser les politiques Qualité de Vie au Travail auprès de tous

Chapitre 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires.

Chapitre 2

Faire de la qualité de vie au travail un enjeu et une responsabilité collective

En s'appuyant sur l'accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013, les parties s'accordent pour considérer que les définitions suivantes permettent d'identifier ce que recouvre la Qualité de Vie au Travail :

3 La Qualité de Vie au Travail peut se concevoir comme un ressenti perçu individuellement ou collectivement, qui englobe la culture d'entreprise, les conditions de travail, les relations de travail, l'intérêt au travail, le sentiment d'implication, d'autonomie et de responsabilisation ou encore la reconnaissance du travail effectué.

3 Les conditions d'exercice du travail des salariés, leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la Qualité de Vie au Travail.

Ainsi, la Qualité de Vie au Travail désigne et regroupe les dispositions :

3 fluidifiant l'organisation du travail et les modes de travail, favorisant la régulation de la charge de travail, permettant ainsi un travail de qualité ;

3 préservant la santé physique et mentale des salariés;

3 facilitant l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Les entreprises de la Branche s'engagent à mettre en place une politique globale de Qualité de Vie au Travail partagée par tous les acteurs de l'entreprise sous l'impulsion de la Direction.

La direction générale de l'entreprise incarne cette politique sur son territoire en cohérence avec son socle culturel et son management. Elle fait vivre son accord avec des plans d'actions. Avec le concours des référents Qualité de Vie au Travail, elle donne du sens et assure la déclinaison du présent accord par la mise en œuvre d'actions concrètes favorisant l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail. Elle épaula chacun des acteurs et particulièrement le management par la mise à disposition de moyens.

La direction des ressources humaines de l'entreprise (DRH) conseille et soutient les directions métiers, le management ainsi que les salariés. Elle promeut et anime la politique de Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise et elle en est le garant, en assure la communication aux salariés, et veille au déploiement des actions.

Le manager est un acteur important de la politique Qualité de Vie au Travail. Il veille à des relations de travail sereines, porte le sens, clarifie le rôle de chacun. Il assure une écoute quotidienne individuelle et collective propice au bien-vivre au travail. Il développe l'autonomie du salarié, encourage la prise d'initiative et le responsabilise. Le manager est également un acteur de la prévention, par la détection de situation à risque et de l'accompagnement du salarié.

Le salarié contribue à la Qualité de Vie au Travail tant pour lui-même que pour ses collègues. L'entreprise facilite les démarches participatives et de co-construction, visant le partage des pratiques, la remontée d'informations et la cohésion du collectif.

Les référents Qualité de Vie au Travail sont chargés de l'animation, de la promotion au quotidien de la démarche Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise ainsi que de la coordination des différents acteurs.

Les représentants du personnel participent de l'écoute sociale et portent à la connaissance de l'ensemble des salariés le présent accord. Ils ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la démarche. Ils sont force de propositions et contribuent activement à la promotion de la Qualité de Vie au Travail. Ils sont régulièrement informés et/ou consultés par la direction sur les sujets Qualité Vie au Travail, conformément aux prérogatives de leurs instances.

L'Observatoire QVT de la Branche impulse une dynamique d'amélioration continue de la Qualité de Vie au Travail, en réunissant les signataires de cet accord au sein d'une instance d'échanges, de partage d'expérimentation, d'analyse d'indicateurs et de suivi de la mise en œuvre de cet accord au sein des entreprises de la Branche.

La DRH Groupe impulse la dynamique de Qualité de Vie au Travail, s'assure de l'implication de l'ensemble des acteurs et appuie les entreprises dans leur démarche de promotion de la Qualité de Vie au Travail.

Les services de santé au travail et d'assistance sociale, les référents handicap, les référents harcèlement sexuel jouent un rôle important dans la Qualité de Vie au Travail, chacun dans leur domaine spécifique.

Chapitre 3

Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement

La santé et la sécurité au travail sont des composantes majeures de la Qualité de Vie au Travail tel que rappelé par l'Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail du 9 décembre 2020.

Dans une démarche de prévention primaire, l'organisation du travail prend en compte le besoin de souplesse et d'individualisation du salarié, la dimension humaine et la prévention des risques professionnels.

Chapitre 1 - Simplifier les processus et accompagner les salariés dans l'appropriation des nouveaux usages des outils numériques

La simplification et l'adaptation des processus contribuent à la régulation de la charge de travail. Les entreprises doivent s'assurer de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations et accompagner leur évolution. Par ailleurs, elles doivent identifier et traiter les dysfonctionnements perçus comme des irritants.

Les entreprises s'assureront de la maîtrise des outils de travail par les salariés grâce à la formation, au partage des pratiques et des usages liés aux outils numériques et collaboratifs (Jaber, WebEx, Teams, Yammer...). Dans ce cadre, les entreprises seront particulièrement attentives à la prise en main et l'intégration des outils collaboratifs dans l'activité au quotidien. Les entreprises aideront les salariés à positionner les usages respectifs des nouveaux outils et des outils «historiques» : Quels outils, pour quels usages ?

Chapitre 2 - Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles

Tout en respectant les contraintes d'activité, il convient d'être attentif à la prise en compte des situations individuelles ou particulières nécessitant différentes mesures d'aménagement des temps de travail et d'organisation de

l'activité en lien, si besoin, avec d'autres acteurs de la QVT.

Les entreprises prennent en considération, dans le management quotidien, les situations telles que les maladies chroniques, la monoparentalité, les aidants familiaux, les violences conjugales, les addictions... et mettent en place des dispositifs complémentaires tels que :

3 soutien psychologique

3 assistance sociale

3 conférences d'information

3 lien avec des organismes dédiés (Cancer@work...)

3 plate-forme de services aidants

3 formation

Elles facilitent la réintégration dans l'activité à la suite d'une absence maternité, un congé parental, une longue maladie, un détachement, un congé sabbatique... par des accompagnements adaptés tels que :

3 formation adaptation

3 réintégration métier

Chapitre 3 - Développer les solidarités et le soutien aux aidants

Soucieuses d'incarner au quotidien les valeurs d'un Groupe attentif et solidaire des salariés, de plus en plus nombreux à faire face au soutien d'un proche fragilisé, en perte d'autonomie, les entreprises de la Branche entendent marquer leur engagement à l'accompagnement des proches aidants.

Dans ce cadre, les entreprises mettent en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires et en matière notamment d'information et d'accompagnement des salariés en besoin d'aide, de répit, de facilitation dans l'accès aux soins et de simplification des démarches administratives.

Elles pourront notamment :

3 informer les aidants des dispositifs internes existants (centre d'appel psychologique, assistante sociale...) et externes (mutuelles...)

3 sensibiliser le management et les équipes à ces situations,

3 faciliter et encourager l'accès à des plateformes d'offre de services,

3 aménager l'organisation du travail, lorsque cela est possible, via le travail à distance.

Les entreprises de la Branche pourront, notamment, s'appuyer sur les guides développés par la DRH Groupe :

3 Guide des salariés aidants

3 Guide politique aidants

Chapitre 4 - Évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés

Afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, chaque entreprise organise l'évaluation des risques professionnels dans une démarche de prévention primaire. Elle cible les actions adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques identifiés et constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous et sa mise à jour annuelle ou dès lors d'un événement ou d'une à tous et sa mise à jour annuelle ou dès lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

Chaque entreprise doit donc mener une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont ou peuvent être exposés les salariés. Ce diagnostic permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).

Les entreprises resteront vigilantes aux risques psychosociaux, au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes. Elles peuvent s'appuyer sur les recommandations Groupe en la matière et les formations à destination des référents harcèlement sexuel qu'ils soient nommés par la direction de l'entreprise ou le CSE.

Le développement de la culture prévention s'inscrit dans un dialogue social impliquant les salariés et les institutions représentatives du personnel au plus proche des réalités du travail.

Soucieux d'ancrer une culture de prévention pour faire face aux évolutions réglementaires et sociétales, au niveau du Groupe et de chaque entreprise, il est mis en place par le Groupe :

3 des synergies Prévention, Qualité de Vie au Travail, Sécurité et Santé au travail qui constituent un acte responsable porteur de progrès et concourent à la performance globale du Groupe BPCE.

3 l'harmonisation et la centralisation des outils de prévention, ainsi que le pilotage d'indicateurs de prévention.

Chapitre 5 - Adapter les organisations en situation exceptionnelle de crise (sanitaires, climatiques, techniques, sociales)

Dès lors que les entreprises sont contraintes d'activer le Plan de Continuité d'Activité (PCA) et de mettre en place de nouvelles modalités organisationnelles dérogatoires dans un cadre d'exception, la concertation et la régulation sociale seront privilégiées. Selon la nature et l'intensité de la crise, sans remettre en cause les prérogatives des instances du personnel, le cadre habituel sera adapté en conséquence afin de permettre une réactivité de décision, de mise en œuvre opérationnelle et de communication claire et explicite envers les salariés ainsi qu'attentive à leur vécu. Le travail à distance pourra être généralisé à l'initiative de l'employeur.

Chapitre 4

Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie au travail

Le management est un des facteurs clés de la Qualité de Vie au Travail. Il y contribue par la qualité des relations, par la régulation de la charge de travail, l'écoute, la reconnaissance du travail quotidien. Le management se doit de développer l'autonomie des salariés, en se basant, notamment, sur un modèle collaboratif et participatif. C'est particulièrement important dans un environnement en évolution constante et dans un contexte d'incertitude, où chacun a besoin d'accéder à l'information et de s'exprimer pour mieux appréhender les enjeux de son activité. Le management est accompagné par la DRH pour exercer sa mission.

Chapitre 1 - Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance

Le partage est au cœur de la relation de travail. Il permet de développer le «mieux travailler ensemble» pour plus d'efficacité collective, notamment en matière d'esprit d'équipe, de curiosité et d'attention portée à l'autre, de confiance réciproque et pour améliorer le bien-vivre au travail.

- Développer le «Mieux vivre ensemble» et donc le «Mieux travailler ensemble», c'est cultiver l'écoute, le respect mutuel, la bienveillance, le droit à la différence, en d'autres termes se donner des règles de fonctionnement et de vie en collectif qui permettent à chacun de trouver sa place et de s'exprimer.

- Donner du sens au collectif en :

3 partageant les enjeux, les informations majeures, les objectifs collectifs

3 mettant en œuvre des modes de fonctionnement plus transversaux

3 facilitant le soutien lors de difficultés,

3 «fêtant» les progrès ou réussites, les événements, en organisant des moments de convivialité.

- Gérer des situations individuelles exceptionnelles : le manager, en lien avec la DRH, portera attention aux difficultés personnelles ponctuelles que peut rencontrer un membre de son équipe, en adaptant l'organisation de ses activités.

Chapitre 2 - Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail

La charge de travail est la résultante de l'organisation et des attentes de l'entreprise. À ce titre, le rôle de la Direction générale et du management du point de vue de la régulation de la charge de travail est essentiel. Le management sera attentif, au quotidien, aux rythmes de l'activité lors d'échanges tels que les entretiens hebdomadaires, les entretiens professionnels et de bilan, les réunions d'équipe. La notion de charge de travail ne renvoie pas uniquement à une quantité de travail mais aussi aux conditions dans lesquelles il se réalise et à son vécu par le salarié. Il importe de faire de la charge de travail un objet d'échanges. Ces échanges permettront d'identifier les éléments qui concourent à la charge de travail, soit en l'accroissant, soit en la réduisant, afin de dégager des pistes d'actions contribuant à une meilleure régulation de ladite charge. Le manager prendra en compte, dans l'organisation du travail des équipes, des augmentations ponctuelles d'activité, des imprévus, notamment en revoyant les priorités ou en initiant des ajustements.

Chapitre 3 - Valoriser le travail au quotidien par le feedback

La reconnaissance et la valorisation sont des moteurs d'engagement et de fidélisation des salariés. Au-delà de la prise en compte de l'équité de la rémunération, une attention égale sera portée par le management tant à l'investissement qu'aux résultats des salariés pour atteindre les objectifs et ceci quelle que soit l'activité. Les managers veilleront à mettre en œuvre du feedback constructif en valorisant les efforts et les progrès réalisés, et encourager ceux attendus, tant collectifs qu'individuels.

Chapitre 4 - Accroître l'autonomie et la responsabilisation

L'autonomie et la responsabilisation sont des attentes fortes des salariés. Tout en reconnaissant l'importance des normes et procédures régissant nos métiers, l'entreprise doit être attentive au maintien et au développement de

l'autonomie de chacun dans son métier. La digitalisation croissante des métiers et des activités ainsi que l'émergence d'une plus grande diversité des situations de travail, sur site et hors site, développent l'autonomie. Toutefois, ces évolutions nécessitent un accompagnement pour en cerner les avantages mais aussi les limites au regard des conditions de travail, notamment pour circonscrire d'éventuels excès d'usage.

- Mettre en place les conditions de la déconnexion et de la connexion choisies

L'entreprise reconnaît un droit à la déconnexion pour les salariés, préservant la santé ainsi que l'équilibre vie privée et vie professionnelle. Les modalités d'exercice de ce droit figurent dans la charte des «15 Engagements pour l'équilibre des temps de vie»¹

¹ Annexée au présent accord

signées et déclinées par les entreprises de la Branche. En application de ce droit, un salarié n'a aucune obligation de réponse, ni même de prendre connaissance des sollicitations qui lui parviendraient en dehors de ses heures de travail sauf urgence et dans ce cas par des moyens adaptés. En parallèle, l'entreprise doit laisser à chacun la possibilité d'une connexion choisie pour une plus grande autonomie et un bon équilibre vie privée et professionnelle. Issues d'un accord ou à défaut d'une charte, les mesures concrètes prises par les entreprises pour réguler l'utilisation des outils numériques et ainsi favoriser cet équilibre seront rappelées régulièrement aux salariés.

- Favoriser l'initiative et faire-vivre le droit à l'erreur

Les entreprises valoriseront la prise d'initiative, source d'innovation et d'apprentissage qui ne peut exister et grandir sans un droit à l'erreur.

Chapitre 5 - Développer un mode de management participatif et collaboratif

Pour être au plus près des attentes des salariés, les entreprises facilitent leur expression et créent les conditions d'écoute, piliers du management participatif et collaboratif. Ainsi, elles facilitent la contribution des salariés à la vie quotidienne des équipes et de l'entreprise, sources de Qualité de Vie au Travail et d'efficacité opérationnelle.

- Renforcer l'écoute sociale

Mettre en place par des dispositifs d'écoute sociale une approche directe pour identifier les attentes des salariés et ajuster les démarches mises en œuvre par l'entreprise. Ces dispositifs contribuent à l'engagement et à la fidélisation des salariés. Les entreprises en fonction de leur culture et de leur contexte mettront en place des outils tels que :

3 baromètres sociaux (Diapason...)

3 enquêtes flash (pulse, moments clefs collaborateurs)

3 «boîtes à idées»...

- Favoriser les espaces de partage

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux salariés de s'exprimer sur leur travail, de trouver un soutien, une aide ou collectivement des réponses adaptées aux enjeux et difficultés rencontrées, notamment à réguler leur charge de travail. Ces espaces contribuent à la performance opérationnelle et sociale.

Chapitre 6 - Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers

L'ensemble des principes du présent accord implique le management dans ses modalités de mise en œuvre. L'atteinte de nos ambitions repose en grande partie sur l'adhésion et sur l'implication active des managers. En effet, en développant encore leurs qualités d'écoute, de dialogue avec leurs équipes, en facilitant la coopération dans la résolution de problèmes et en privilégiant la co-construction des solutions opérationnelles, les managers contribuent de façon majeure à la Qualité de Vie au Travail de leur équipe.

Chaque entreprise devra définir et faire vivre les pratiques attendues pour ses managers et leur apporter les moyens et soutiens nécessaires. L'objectif est de coordonner les pratiques managériales, la Qualité de Vie au Travail et la performance pérenne de l'entreprise.

Chaque entreprise mettra en place un dispositif d'accompagnement concernant l'ensemble des managers pouvant comporter des actions telles que :

3 Le développement des compétences aux pratiques managériales et aux nouveaux modes d'organisation du travail (formations, rencontres managériales) ou actions de développement personnel (coaching individuel, d'équipe, co-développement)

3 L'appui RH au quotidien

Chapitre 5

Transformer l'organisation et l'environnement de Travail, un levier de qualité de vie au

travail

L'environnement de travail des salariés contribue directement à leur Qualité de Vie au Travail. Sachant que les projets d'aujourd'hui construisent les environnements de travail de demain, les entreprises seront particulièrement attentives à l'accompagnement des transformations, aux nouveaux modes de travail et à la conception des lieux de travail.

Chapitre 1 - Anticiper et accompagner les transformations avec une communication porteuse de sens

Anticiper les impacts des transformations sur l'activité

L'adaptation de notre environnement aux profondes mutations nécessite d'être attentif aux effets sur les conditions d'exercice de l'activité des salariés et donc sur la Qualité de Vie au Travail. Les entreprises renforceront, en amont, notamment par des pilotes et des expérimentations, la prise en compte de l'ensemble des impacts humains, dont la charge de travail. Pour les projets de transformation les plus structurants, les entreprises formaliseront les éléments relatifs aux impacts humains, les retours d'expériences et l'accompagnement du changement. Ces éléments seront partagés avec les représentants du personnel.

Pour cela, les entreprises pourront continuer à s'appuyer sur les démarches impulsées et portées par la DRH Groupe telles que la MIH (Mesure d'Impacts Humains), TACT (Tracer et Anticiper la Conduite des Transformations), le Lab RH... en privilégiant l'appropriation des démarches MIH et TACT par les équipes des entreprises.

Donner du sens

Une forte adhésion des salariés, acteurs principaux de la réalisation des changements, est indispensable à la réussite des projets de transformation. Cette adhésion passe par une communication adaptée et des démarches participatives :

3 des échanges au sein des équipes sur les changements

3 une participation à la réflexion : dispositifs d'écoute sociale, intégration des salariés à des groupes projets

3 une communication porteuse de sens

Chapitre 2 - Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie

Depuis ces dernières années, de nombreuses adaptations et expérimentations dans le domaine de l'organisation du travail sont conduites afin d'adapter les entreprises face aux enjeux concurrentiel, économique, sociaux et environnementaux.

Il en résulte un changement progressif mais profond des modes de travail qui tend à reconsidérer, notamment, le principe d'unicité de lieu sur lequel était construite et structurée la relation de travail.

Dans ce cadre, les entreprises de la Branche se doivent de poursuivre l'adaptation indispensable de leurs organisations tant à court terme qu'à plus long terme.

Développer le travail à distance

Le travail à distance est devenu un mode d'organisation complémentaire au présentiel. Selon des modalités différentes, nomadisme, multi sites, télétravail, il fait partie intégrante des conditions de travail dans l'entreprise. Il permet de faciliter l'équilibre entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle des salariés. Il porte également un enjeu de Responsabilité Sociale des Entreprises. Le travail à distance permet aussi aux entreprises d'assurer à son maximum la continuité de l'activité en situations exceptionnelles. Pour ces raisons, les entreprises s'engagent à poursuivre le déploiement de ces différents modes de travail à distance, sources de souplesse des organisations, tout en préservant leur efficacité.

S'agissant plus particulièrement du télétravail, son organisation doit-être définie au plus près du terrain, tout en préservant la performance des entreprises. Ces modalités (périmètre, sites, modularités, rythmes, critères objectifs, conditions de réversibilité, conditions matérielles...) résulteront d'un bon équilibre entre les besoins du métier ainsi que ceux de la clientèle, les nécessités de services et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés. Le télétravail relève d'une volonté partagée. Les entreprises pourront mettre en œuvre des phases d'expérimentation pour s'assurer de la faisabilité. Ces travaux seront partagés avec les représentants du personnel et pourront s'appuyer sur l'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail.

Soucieuses d'anticiper les exigences de notre business et les évolutions sociales, économiques et environnementales à plus long terme, les entreprises de la Branche s'engagent à ouvrir un dialogue sur le télétravail, le cas échéant sur la base des accords existants, prenant en compte :

3 un diagnostic partagé, à l'appui d'éventuels retours d'expérience

3 l'intérêt du service client

3 les enjeux organisationnels et managériaux

-
- 3 l'expérimentation comme facteur d'ajustement et d'amélioration continue
 - 3 le soutien des managers et des personnels dans le respect des temps de vie
 - 3 la diversité des attentes du corps social et les besoins de performance et de liens des collectifs de travail
 - 3 le cadre technique, immobilier, matériel et sécuritaire adapté à nos métiers et personnels

Accroître la confiance et l'autonomie

La confiance et l'autonomie sont les deux piliers d'un travail à distance performant. Les entreprises veilleront au travers de leurs choix organisationnels à favoriser au mieux ces deux conditions. Par ailleurs, l'articulation du travail à distance et du travail sur site nécessitent que tout au long de la chaîne managériale, les managers et leur équipe identifient leurs pratiques de travail à faire évoluer, expérimentent d'autres façons de faire afin d'allier souplesse et efficacité.

Accompagner les équipes dans l'appropriation du travail à distance

Les entreprises accompagneront les managers et leurs équipes par de la formation, de la mise à disposition de guides, d'ateliers de partage de pratiques ... centrés sur l'articulation présentiel/distanciel... pour maintenir le collectif de travail. Ces dispositifs porteront par exemple sur les thèmes comme :

- 3 organiser des réunions
- 3 piloter une activité
- 3 réguler la charge de travail
- 3 assurer le droit à la déconnexion
- 3 manager le collectif et l'individuel
- 3 Entretenir le lien social dans les équipes
- 3 Renforcer la visibilité des dispositifs de soutien social et psychologique
- 3 suivre la performance individuelle et collective...

Chapitre 3 - Adapter l'environnement physique de travail

Adapter les lieux à l'activité en fonction des moments

Les entreprises concilieront espace de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils numériques. Elles adapteront les lieux de travail à la nature et à la variété de l'activité, espaces propices au partage et à la co-construction, espaces favorables à la concentration. Dans la mesure du possible et pour une meilleure prise en compte des situations de travail, les salariés seront associés aux aménagements des espaces.

L'ergonomie des outils numériques aux services des salariés doit être une préoccupation pour garantir les meilleures conditions d'exercice.

Sécuriser les lieux au regard des conditions sanitaires

Les entreprises prendront en compte la « valeur sanitaire » de l'environnement physique de travail en :

- 3 identifiant les facteurs favorisant la propagation des agents biologiques (ex. bactéries, virus) dans les espaces de travail existants,
- 3 intégrant ces risques dans l'aménagement des futurs locaux et/ou lors de la rénovation d'espace de travail pour limiter la transmission par inhalation, ingestion, contacts ...

Les entreprises communiqueront et sensibiliseront les salariés aux comportements à adopter lors de risque de propagation d'agents biologiques (ex. grippe, coronavirus).

Chapitre 6

Piloter et animer la qualité de vie au travail

L'ambition d'une politique d'amélioration continue de la Qualité de Vie au Travail des salariés doit s'appuyer sur une démarche globale portée par les entreprises de la Branche et le Groupe. À cet effet, chacun devra piloter et animer cette démarche ainsi que les actions qui en découlent, tant au niveau national qu'au niveau local.

Chapitre 1 - Des référents Qualité de Vie au Travail au cœur des actions QVT

Les entreprises reconnaissent la valeur ajoutée des Référents QVT dans la politique Qualité de Vie au Travail. À ce titre, elles s'engagent à identifier un référent, développer ses missions et son pouvoir d'agir et veiller à la continuité de son action.

Le champ de la Qualité de Vie au Travail étant encore en construction, les entreprises assureront la professionnalisation continue des référents QVT et plus particulièrement des nouveaux nommés. Pour accompagner cette professionnalisation, la DRH Groupe proposera un parcours d'intégration aux nouveaux référents et poursuivra l'ani-

mation de la communauté des référents QVT propice à l'enrichissement, notamment via des rencontres annuelles, de web conférences régulières ainsi que par le biais des sites collaboratifs qui leur sont dédiés.

La communauté QVT est un lieu de réflexion, de développement de connaissances ainsi que de partage des expérimentations et des pratiques mises en place par les entreprises du Groupe. À ce titre, les travaux de l'Observatoire seront tout particulièrement diffusés auprès des Référents QVT.

Chapitre 2 - Un observatoire de Branche moteur d'expérimentations QVT

Les partenaires sociaux s'accordent pour renouveler et renforcer par le présent accord l'Observatoire de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), créé par l'accord Conditions de Vie au Travail de 2016.

Forts de ce premier Observatoire, ils s'engagent à développer le rôle de l'Observatoire qui garde la vocation d'impulser une dynamique d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

L'Observatoire de la QVCT de la Branche est un lieu d'échanges, de partage d'expérimentations et de préconisations. Outre, le suivi d'indicateurs au niveau de la Branche et la réalisation de travaux de veille et de réflexion, l'Observatoire :

3 suit l'application du présent accord au travers, notamment, des plans d'actions et accords mis en place au sein des entreprises,

3 identifie dans les entreprises de la Branche des pratiques existantes et les analyse,

3 propose également aux entreprises de la Branche des expérimentations sur de nouvelles pratiques ou méthodes.

L'Observatoire s'appuiera sur des données sociales quantitatives et qualitatives (enquêtes, interviews), des apports d'experts, des résultats d'analyse d'activité pour mener ses réflexions. Au regard des apports, en termes de performance et de qualité du travail, des pratiques étudiées ou expérimentées, l'Observatoire pourra promouvoir de nouvelles pratiques ou dispositifs en émettant des avis et des recommandations. Les résultats des travaux de l'Observatoire feront l'objet d'une diffusion auprès des entreprises de la Branche.

L'Observatoire, animé par la Direction des Ressources Humaines Groupe BPCE, réunira :

3 deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord,

3 des représentants des entreprises de la Branche et de la DRH Groupe,

3 des experts internes ou externes au Groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'Observatoire QVCT se réunira trois fois par an et pour la première fois dans les 4 mois qui suivent la signature du présent accord.

Chapitre 3 - Renforcer l'engagement des entreprises

Sur la durée d'application de cet accord, les dirigeants des entreprises de la Branche, s'engagent à articuler et rendre visibles les actions contributives à la Qualité de Vie au Travail au travers de la formalisation d'une politique globale Qualité de Vie au Travail. À l'appui notamment des engagements et priorités retenus par la Branche, cette politique se décline par la négociation d'un accord, à défaut d'accord par un plan d'actions.

Les nombreux dispositifs d'ores et déjà mis en œuvre par les entreprises continueront d'être valorisés par une communication continue et actualisée auprès de l'ensemble des salariés.

La DRH Groupe assurera la consolidation des plans d'action Qualité de Vie au Travail des entreprises afin de mettre à disposition des différents acteurs (Entreprises du Groupe, Référents QVT, Observatoire QVT...) un panorama de la Qualité de Vie au Travail dans le Groupe. Elle en assurera la communication auprès de ces mêmes acteurs.

Ce panorama permettra aux entreprises et différents acteurs de capitaliser sur les pratiques partagées dans la communauté QVT ou les avis et recommandations de l'Observatoire de Branche pour enrichir, en fonction de leur contexte, leur politique et leurs actions Qualité de Vie au Travail.

Chapitre 4 - Favoriser le partage des expérimentations dans les entreprises

À l'instar de l'Observatoire de Branche Qualité de Vie au Travail, les entreprises associeront les représentants du personnel aux réflexions, expérimentations et retours d'expériences sur la Qualité de Vie au Travail (conditions d'exercice des activités, transformation des organisations et santé au travail...) selon le mode qui leur sera le plus adapté (commission paritaire QVT, groupe projet paritaire, observatoire...). Ces réflexions pourront être animées par le Référent QVT ou à tout le moins celui-ci y sera associé. Bien évidemment, les prérogatives du CSE en matière de projets seront respectées.

Chapitre 5 - Communiquer et diffuser les politiques Qualité de vie au travail auprès de tous

L'information et la sensibilisation des différents acteurs sont une condition importante d'une déclinaison effective des engagements du présent accord dans les entreprises et de la mobilisation de tous en faveur de la qualité de vie au travail.

La Branche s'engage à promouvoir auprès des entreprises le présent accord, en communiquant sur ses intentions et son contenu, et en organisant des échanges notamment avec les DRH des entreprises, les référents QVT, les Responsables Affaires Sociales.

Le présent accord fera également l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises de la Branche (CSE) dans les quatre mois suivant sa signature.

Dans un premier temps les entreprises communiqueront auprès de leurs salariés sur l'accord de branche, puis sur les actions déclinées dans le cadre de leur accord local et/ou de leur plan d'actions.

Par ailleurs, la DRH Groupe s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des démarches QVT issues de la déclinaison du présent accord, via :

- *des supports de sensibilisation à destination des salariés et des managers,*
- *des guides à destination des acteurs RH, structurant la connaissance et le savoir-faire relatifs à des dispositifs QVT,*
- *le partage au sein de la Branche d'expériences et de pratiques issues du Groupe ou de l'externe.*

Chapitre 7

Dispositions finales

Chapitre 1 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche BP dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Chapitre 2 - Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Chapitre 3 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



Accord du 20 décembre 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour une durée déterminée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

Préambule

Les parties signataires sont convaincues de l'importance d'ancrer une politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) qui soit, à la fois, un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation, des salariés ainsi qu'un facteur d'attractivité. Cette conviction est d'autant plus forte dans un contexte de complexité et d'évolution profonde du secteur bancaire, nécessitant une transformation continue de nos organisations et de nos métiers pour répondre à l'évolution des attentes de nos clients. La Qualité de Vie et des Conditions de Travail constitue une ambition sociale des entreprises de la Branche, partie intégrante de la stratégie de développement durable et de la performance économique et sociale.

Par ce nouvel accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, la Branche affiche une ambition forte, portée par les dirigeants des entreprises qui la composent et l'ensemble des acteurs de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail pour amplifier et compléter les actions déjà engagées dans le cadre des précédents accords, notamment en abordant les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations et environnements de travail, en tenant compte de la mesure des impacts humains dans les projets de transformation.

Cette ambition place l'expérience du salarié et son quotidien au cœur des préoccupations des entreprises de la Branche par la mise en œuvre d'un environnement permettant à chacun la réalisation d'un travail de qualité, le bénéfice des meilleures pratiques managériales afin de développer l'autonomie des équipes, réguler la charge de travail et favoriser l'expression. Cette synergie permet de concilier l'amélioration des conditions de vie au travail et l'efficacité collective. L'enjeu de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail est de concilier le progrès social, la satisfaction de nos clients et la performance économique pour les entreprises de la Branche. Elle est la clef d'une Responsabilité Sociale d'Entreprise assumée.

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail est une dynamique d'action collective et concertée des salariés, des dirigeants et des partenaires sociaux. Elle s'inscrit à travers l'engagement de tous, à tous les niveaux de l'entreprise et dans une cohérence globale avec les accords de branche et dispositifs existants (égalité professionnelle, lutte contre le harcèlement, handicap et incivilités...)

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de prioriser pour la durée du présent accord les axes suivants :

3 La préservation de la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement

3 Le management et les relations de travail

3 La transformation de l'organisation et l'environnement de travail comme leviers de Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Ces axes ont vocation à fixer le cadre des ambitions et des engagements de la démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail au sein de la Branche et d'en impulser une mise en œuvre opérationnelle par les entreprises de la Branche. En effet, la Qualité de Vie et des Conditions de travail est une démarche qui se concrétise et se vit sur le terrain, dans son environnement de travail, par chacun des salariés. Aussi chaque entreprise de la Branche déclinera cet accord sur la durée de son application, au regard de son territoire, de son organisation et de sa maturité sur les actions à mener à l'appui des engagements suivants :

- «Faire de la qualité de vie et des conditions de travail un enjeu et une responsabilité collective»
- «Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement
- 3 Simplifier les processus et accompagner les salariés dans les nouveaux usages des outils numériques
 - 3 Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles
 - 3 Développer les solidarités et le soutien aux aidants
 - 3 Évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés
 - 3 Adapter les organisations aux situations exceptionnelles de crise
 - 3 Encourager la pratique physique et sportive
 - 3 Favoriser une mobilité vertueuse au sein de l'entreprise
- «Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions de travail» :
 - 3 Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance
 - 3 Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail
 - 3 Valoriser le travail au quotidien par le feedback
 - 3 Accroître l'autonomie et la responsabilisation
 - 3 Développer un mode de management participatif et collaboratif
 - 3 Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers
- «Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie et des conditions de travail» :
 - 3 Anticiper et accompagner les transformations avec une communication porteuse de sens
 - 3 Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie
 - 3 Adapter l'environnement physique de travail
 - «Piloter et animer la qualité de vie et des conditions de travail»
 - 3 Des référents Qualité de Vie au Travail au cœur des actions QVCT
 - 3 Un observatoire de Branche moteur d'expérimentations QVCT
 - 3 Renforcer l'engagement des entreprises
 - 3 Favoriser le partage d'expérimentations dans les entreprises
 - 3 Communiquer et diffuser les politiques Qualité de Vie et des Conditions de Travail auprès de tous

Chapitre 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Chapitre 2

Faire la qualité de vie et des conditions de travail un enjeu et une responsabilité collective

En s'appuyant sur l'accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013, complété par l'ANI du 9 décembre 2020, les parties s'accordent pour considérer que les définitions suivantes permettent d'identifier ce que recouvre la Qualité de Vie et des Conditions de Travail :

3 La Qualité de Vie au Travail peut se concevoir comme un ressenti perçu individuellement ou collectivement, qui englobe la culture d'entreprise, les conditions de travail, les relations de travail, l'intérêt au travail, le sentiment d'implication, d'autonomie et de responsabilisation ou encore la reconnaissance du travail effectué.

3 Les conditions d'exercice du travail des salariés, leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la Qualité de Vie au Travail.

Ainsi, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail désigne et regroupe les dispositions :

3 fluidifiant l'organisation du travail et les modes de travail, favorisant la régulation de la charge de travail, permettant ainsi un travail de qualité ;

3 préservant la santé physique et mentale des salariés;

3 facilitant l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Les entreprises de la Branche s'engagent à mettre en place une politique globale de Qualité de Vie et des Conditions de Travail partagée par tous les acteurs de l'entreprise sous l'impulsion de la Direction.

La direction générale de l'entreprise incarne cette politique sur son territoire en cohérence avec son socle culturel et son management. Elle fait vivre son accord avec des plans d'actions et leur suivi. Avec le concours des référents Qualité de Vie au Travail, elle donne du sens et assure la déclinaison du présent accord par la mise en œuvre d'actions concrètes favorisant l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Elle épaulé chacun des acteurs et particulièrement le management par la mise à disposition de moyens.

La direction des ressources humaines de l'entreprise (DRH) conseille et soutient les directions métiers, le manage-

ment ainsi que les salariés. Elle promeut et anime la politique de *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* dans l'entreprise et elle en est le garant, en assure la communication aux salariés, et veille au déploiement des actions. L'ensemble de la ligne managériale est un acteur important de la politique *Qualité de Vie et des Conditions de Travail*. Elle veille à des relations de travail sereines, porte le sens, clarifie le rôle de chacun. Elle assure une écoute quotidienne individuelle et collective propice au bien-vivre au travail. Elle développe l'autonomie du salarié, encourage la prise d'initiative et le responsabilise. Le manager est également un acteur de la prévention, par la détection de situation à risque et de l'accompagnement du salarié.

Le salarié contribue à la *Qualité de Vie au Travail* tant pour lui-même que pour ses collègues. L'entreprise facilite les démarches participatives et de co-construction, visant le partage des pratiques, la remontée d'informations et la cohésion du collectif.

Les référents *Qualité de Vie au Travail* sont chargés de l'animation, de la promotion au quotidien de la démarche *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* dans l'entreprise ainsi que de la coordination des différents acteurs.

Les représentants du personnel participent de l'écoute sociale et portent à la connaissance de l'ensemble des salariés le présent accord. Ils ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la démarche. Ils sont force de propositions et contribuent activement à la promotion de la *Qualité de Vie et des Conditions de Travail*. Ils sont régulièrement informés et/ou consultés par la direction sur les sujets *Qualité Vie et des Conditions de Travail*, conformément aux prérogatives de leurs instances.

L'Observatoire QVCT de la Branche impulse une dynamique d'amélioration continue de la *Qualité de Vie et des Conditions de Travail*, en réunissant les signataires de cet accord au sein d'une instance d'échanges, de partage d'expérimentation, d'analyse d'indicateurs et de suivi de la mise en œuvre de cet accord au sein des entreprises de la Branche.

La DRH Groupe impulse la dynamique de *Qualité de Vie et des Conditions de Travail*, s'assure de l'implication de l'ensemble des acteurs et appuie les entreprises dans leur démarche de promotion de la *Qualité de Vie et des Conditions de Travail*.

Les services de sécurité des personnes et des biens, santé au travail et d'assistance sociale, les référents handicap, les référents harcèlement sexuel jouent un rôle important dans la *Qualité de Vie et des Conditions de Travail*, chacun dans leur domaine spécifique.

Chapitre 3

Préserver la santé au travail par l'organisation du travail et l'accompagnement

La santé et la sécurité au travail sont des composantes majeures de la *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* tel que rappelé par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Dans une démarche de prévention primaire, l'organisation du travail prend en compte le besoin de souplesse et d'individualisation du salarié, la dimension humaine et la prévention des risques professionnels.

Chapitre 1 - Simplifier les processus et accompagner les salariés dans l'appropriation des nouveaux usages des outils numériques

La simplification et l'adaptation des processus contribuent à la régulation de la charge de travail. Les entreprises doivent s'assurer de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations et accompagner leur évolution. Par ailleurs, elles doivent identifier et traiter les dysfonctionnements perçus comme des irritants.

Les entreprises s'assureront de la maîtrise des outils de travail par les salariés grâce à la formation, au partage des pratiques et des usages liés aux outils numériques et collaboratifs mis en œuvre. Dans ce cadre, les entreprises seront particulièrement attentives à la prise en main et l'intégration des outils collaboratifs dans l'activité au quotidien. Les entreprises aideront les salariés à s'approprier ces outils (nouveaux comme historiques) et à les utiliser à bon escient.

Chapitre 2 - Apporter de la souplesse et accompagner les situations individuelles sensibles

Tout en respectant les contraintes d'activité, il convient d'être attentif à la prise en compte des situations individuelles ou particulières nécessitant différentes mesures d'aménagement des temps de travail et d'organisation de l'activité en lien, si besoin, avec d'autres acteurs de la QVCT.

Les entreprises prennent en considération, dans le management quotidien, les situations telles que la maladie, la monoparentalité, les aidants familiaux, les violences conjugales, les addictions... et mettent en place des dispositifs complémentaires tels que :

3 soutien psychologique

3 Programmes d'assistance aux salariés,

3 Dispositifs de dons de jours

3 conférences d'information

3 lien avec des organismes dédiés (Cancer@work...)

3 plate-forme de services aidants

3 formation et sessions de sensibilisation

3 partage des bonnes pratiques entre les différentes entreprises de la branche, notamment au cours des Observatoires de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Les entreprises s'engagent à relayer auprès de leurs collaborateurs les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales. Elles peuvent également s'appuyer sur les communications diffusées par le groupe.

Elles facilitent la réintégration dans l'activité à la suite d'une absence maternité, un congé parental, une longue maladie, un détachement, un congé sabbatique... par des accompagnements adaptés tels que :

3 formation adaptation

3 réintégration métier

Les entreprises de la branche mettent en place un processus d'accompagnement et communiquent sur ce dernier à l'ensemble des salariés.

Chapitre 3 - Développer les solidarités et le soutien aux aidants

Soucieuses d'incarner au quotidien les valeurs d'un Groupe attentif et solidaire des salariés, de plus en plus nombreux à faire face au soutien d'un proche fragilisé, en perte d'autonomie, les entreprises de la Branche entendent marquer leur engagement à l'accompagnement des proches aidants.

Dans ce cadre, les entreprises :

3 identifient des axes de travail prioritaires pour promouvoir des conditions de travail plus inclusives pour les salariés aidants

3 sensibilisent les collaborateurs pour les familiariser avec les conséquences de la situation d'aidant et libérer davantage la parole des salariés directement concernés

3 sensibilisent les managers et les services RH pour une réponse opérationnelle aux situations rencontrées, au bénéfice tant des équipes que des aidants eux-mêmes

3 et mettent en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires, en matière notamment d'information et d'accompagnement des salariés en besoin d'aide, de répit, de facilitation dans l'accès aux soins et de simplification des démarches administratives.

Elles pourront notamment :

3 réaliser un état des lieux pour mieux identifier les aidants et leurs besoins

3 identifier un interlocuteur pour les aidants

3 informer les aidants des dispositifs internes existants (centre d'appel psychologique, assistante sociale, formations...) et externes (mutuelles, plateformes d'aide...)

3 faciliter et encourager l'accès à des plateformes d'offre de services,

3 aménager l'organisation du travail, lorsque cela est possible, via le travail à distance, des souplesses horaires ponctuelles ou toute autre mesure adaptée à l'équilibre vie privée et vie professionnelle,

3 accorder un complément aux allocations pour congé de solidarité familiale, de proche aidant ou de présence parentale, notamment pour les cas les plus difficiles

Les entreprises de la Branche pourront, notamment, s'appuyer sur les guides développés par la DRH Groupe :

3 Guide des salariés aidants

3 Guide politique aidants

Les entreprises communiquent régulièrement sur ces dispositifs.

Chapitre 4 - Évaluer les risques professionnels afin de les prévenir et protéger les salariés

Afin d'assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, chaque entreprise organise l'évaluation des risques professionnels dans une démarche de prévention primaire. Leur engagement vise à réduire les facteurs de risque en agissant à la source, notamment sur l'organisation du travail, le fonctionnement de l'entreprise, le management ... Pour ce faire elle cible les actions adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés. À ce titre, les entreprises tiennent compte des situations locales, notamment en matière de réalité des métiers, des organisations, de la configuration des effectifs...

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques identifiés et constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous

et sa mise à jour annuelle ou dès lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

Chaque entreprise doit donc mener une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont ou peuvent être exposés les salariés. Ce diagnostic permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).

Pour renforcer l'exhaustivité du DUERP et la pertinence du PAPRIACT, les entreprises de la Branche pourront s'appuyer sur la démarche globale du Groupe en matière de prévention des risques professionnels et les outils qui l'accompagnent.

Les entreprises resteront vigilantes aux risques psychosociaux, aux phénomènes d'incivilité, au soutien des victimes, au harcèlement moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes. Elles peuvent s'appuyer sur les recommandations Groupe en la matière et les formations à destination des référents harcèlement sexuel qu'ils soient nommés par la direction de l'entreprise ou le CSE.

Le développement de la culture prévention s'inscrit dans un dialogue social impliquant les salariés et les institutions représentatives du personnel au plus proche des réalités du travail. Dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale le DUERP, le PAPRIACT ainsi que le rapport de suivi des salariés par la médecine du travail sont présentés.

Soucieux d'ancrer une culture de prévention pour faire face aux évolutions réglementaires et sociétales, au niveau du Groupe et de chaque entreprise, il est mis en place par le Groupe :

3 des synergies Prévention, Qualité de Vie et des Conditions de Travail, Sécurité et Santé au travail qui constituent un acte responsable porteur de progrès et concourent à la performance globale du Groupe BPCE.

3 l'harmonisation et la centralisation des outils de prévention, ainsi que le pilotage d'indicateurs de prévention.

Chapitre 5 - Adapter les organisations en situation exceptionnelle de crise (sanitaires, climatiques, techniques, sociales)

Dès lors que les entreprises sont contraintes d'activer le Plan de Continuité d'Activité (PCA) et de mettre en place de nouvelles modalités organisationnelles dérogatoires dans un cadre d'exception, la concertation et la régulation sociale seront privilégiées. Selon la nature et l'intensité de la crise, sans remettre en cause les prérogatives des instances du personnel, le cadre habituel sera adapté en conséquence afin de permettre une réactivité de décision, de mise en œuvre opérationnelle et de communication claire et explicite envers les salariés ainsi qu'attentive à leur vécu. Le travail à distance pourra être généralisé à l'initiative de l'employeur.

Chapitre 6 - Encourager la pratique physique et sportive

Afin de lutter contre la sédentarité, les entreprises peuvent mettre en place des dispositifs permettant d'impulser de nouvelles habitudes de travail ou de faciliter la pratique physique et sportive.

Ces dispositifs peuvent se manifester notamment par deux types de mesures :

3 Les mesures visant à encourager la mobilité des salariés (sensibilisation des collaborateurs, incitation par le biais d'encouragements ludiques, facilitation de l'usage du vélo et de la marche à pied, etc...). Les entreprises peuvent également avoir recours à des plateformes d'animation permettant d'encourager les pratiques sportives (notamment celles référencées au niveau du groupe) ;

3 Des mesures permettant de récompenser les mobilités durables (instauration d'un forfait mobilités durables, financement de l'équipement vélo, etc...).

Les entreprises pourront s'appuyer sur leurs associations sportives et les communications du Groupe destinées à mettre en avant les pratiques les plus innovantes et/ou impactantes, afin de favoriser l'adhésion des collaborateurs.

Chapitre 7 - Favoriser une mobilité vertueuse au sein de l'entreprise

Soucieuses d'incarner dans les territoires les orientations d'un Groupe attentif aux enjeux écologiques et engagé à réduire sa consommation énergétique, les entreprises de la Branche entendent contribuer à des mobilités diminuant l'empreinte carbone. Ces mobilités visent aussi à favoriser l'équilibre vie-privée et vie professionnelle et à limiter le risque routier.

À cette fin, les entreprises pourront notamment :

3 privilégier les réunions à distance lorsque cette modalité est adaptée à l'objectif

3 décentraliser si possible les formations pour réduire les déplacements

3 privilégier des formations en distanciel lorsque cette modalité est bien adaptée aux objectifs recherchés

3 rendre moins émissive sa flotte de véhicules de service

3 aider au financement de véhicules propres

3 favoriser le partage de trajet

3 inciter à l'usage du vélo

3 rechercher, dans la mesure du possible, à affecter les salariés au plus proche de leur domicile

Chapitre 4

Positionner le management et les relations de travail au cœur de la qualité de vie et des conditions de travail

Le management est un des facteurs clés de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Il y contribue par la qualité des relations, par la régulation de la charge de travail, l'écoute, la reconnaissance du travail quotidien. Le management se doit de développer l'autonomie des salariés, en se basant, notamment, sur un modèle collaboratif et participatif. C'est particulièrement important dans un environnement en évolution constante et dans un contexte d'incertitude, où chacun a besoin d'accéder à l'information et de s'exprimer pour mieux appréhender les enjeux de son activité. Le management est accompagné par la DRH pour exercer sa mission et notamment par des formations spécifiques.

Chapitre 1 - Promouvoir des relations de travail basées sur le respect, l'écoute et la confiance

Le partage est au cœur de la relation de travail. Il permet de développer le «mieux travailler ensemble» pour plus d'efficacité collective, notamment en matière d'esprit d'équipe, de curiosité et d'attention portée à l'autre, de confiance réciproque et pour améliorer le bien-vivre au travail.

3 Développer le «Mieux vivre ensemble» et donc le «Mieux travailler ensemble», c'est cultiver l'écoute, le respect mutuel, la bienveillance, le droit à la différence, en d'autres termes se donner des règles de fonctionnement et de vie en collectif qui permettent à chacun de trouver sa place et de s'exprimer.

3 Donner du sens au collectif en :

3 partageant les enjeux, les informations majeures, les objectifs collectifs

3 mettant en œuvre des modes de fonctionnement plus transversaux

3 facilitant le soutien lors de difficultés,

3 «fêtant» les progrès ou réussites, les évènements, en organisant des moments de convivialité.

3 Gérer des situations individuelles exceptionnelles : le manager, en lien avec la DRH, portera attention aux difficultés personnelles ponctuelles que peut rencontrer un membre de son équipe, en adaptant l'organisation de ses activités.

Chapitre 2 - Réguler la charge de travail au plus près des situations de travail

La charge de travail est la résultante de l'organisation, des moyens mis en œuvre et des attentes de l'entreprise. À ce titre, le rôle de la Direction générale et du management du point de vue de la régulation de la charge de travail est essentiel. Le management sera attentif, de façon permanente, aux rythmes de l'activité. La notion de charge de travail ne renvoie pas uniquement à une quantité de travail mais aussi aux conditions dans lesquelles il se réalise et à son vécu par le salarié.

Il importe de faire de la charge de travail un objet d'échanges. Ces échanges permettront d'identifier les éléments qui concourent à la charge de travail, soit en l'accroissant, soit en la réduisant, afin de dégager des pistes d'actions contribuant à une meilleure régulation de ladite charge. Le manager prendra en compte, dans l'organisation du travail des équipes, des augmentations ponctuelles d'activité, des imprévus, notamment en revoyant les priorités ou en initiant des ajustements. Au besoin, le manager pourra solliciter sa hiérarchie pour mettre en œuvre des actions de régulation. En lien avec sa ligne managériale, il pourra, si nécessaire, prendre en compte ces situations particulières dans l'évaluation des résultats.

Chapitre 3 - Valoriser le travail au quotidien par le feedback

La reconnaissance et la valorisation sont des moteurs d'engagement et de fidélisation des salariés. Au-delà de la prise en compte de l'équité de la rémunération, une attention égale sera portée par le management tant à l'investissement qu'aux résultats des salariés pour atteindre les objectifs et ceci quelle que soit l'activité. Les managers veilleront à mettre en œuvre du feedback constructif en valorisant les efforts et les progrès réalisés, et encourager ceux attendus, tant collectifs qu'individuels.

Chapitre 4 - Accroître l'autonomie et la responsabilisation

L'autonomie et la responsabilisation sont des attentes fortes des salariés. Tout en reconnaissant l'importance des normes et procédures régissant nos métiers, l'entreprise doit être attentive au maintien et au développement de l'autonomie de chacun dans son métier. La digitalisation croissante des métiers et des activités ainsi que l'émergence d'une plus grande diversité des situations de travail, sur site et hors site, développent l'autonomie. Toutefois,

ces évolutions nécessitent un accompagnement pour en cerner les avantages mais aussi les limites au regard des conditions de travail, notamment pour circonscrire d'éventuels excès d'usage liés à la multiplicité des canaux de communication.

3 Mettre en place les conditions de la déconnexion et de la connexion choisies

L'entreprise reconnaît un droit à la déconnexion pour les salariés, préservant la santé ainsi que l'équilibre vie privée et vie professionnelle selon l'article L. 2242-17 du code du travail en vigueur depuis le 31 mars 2022. Les modalités d'exercice de ce droit figurent dans la charte des «15 Engagements pour l'équilibre des temps de vie»¹

¹ Annexée au présent accord

signées et déclinées par les entreprises de la Branche. En application de ce droit, un salarié n'a aucune obligation de réponse, ni même de prendre connaissance des sollicitations qui lui parviendraient en dehors de ses heures de travail sauf urgence et dans ce cas par des moyens adaptés. En parallèle, l'entreprise doit laisser à chacun la possibilité d'une connexion choisie pour une plus grande autonomie et un bon équilibre vie privée et professionnelle. Issues d'un accord ou à défaut d'une charte, les mesures concrètes prises par les entreprises pour réguler l'utilisation des outils numériques et ainsi favoriser cet équilibre seront rappelées régulièrement aux salariés. Elles feront partie intégrante de la négociation de l'accord QVCT de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent ainsi l'importance de veiller à la qualité des conditions de travail notamment en conciliant la vie professionnelle et la vie personnelle par le respect des différents temps de repos et de congés du salarié.

3 Favoriser l'initiative et faire-vivre le droit à l'erreur

Les entreprises accepteront et valoriseront la prise d'initiative, source d'innovation et d'apprentissage qui ne peut exister et grandir sans un droit à l'erreur. Intégrer le droit à l'erreur, c'est acquérir la capacité d'analyse et de compréhension de celle-ci afin de la surmonter et éviter de la répéter. C'est aussi le moyen d'accroître une dynamique d'amélioration continue tant pour les salariés que l'entreprise.

Chapitre 5 - Développer un mode de management participatif et collaboratif

Pour être au plus près des attentes des salariés, les entreprises facilitent leur expression et créent les conditions d'écoute, piliers du management participatif et collaboratif. Ainsi, elles facilitent la contribution des salariés à la vie quotidienne des équipes et de l'entreprise, sources de Qualité de Vie et des Conditions de Travail et d'efficience opérationnelle.

3 Renforcer l'écoute sociale

Mettre en place par des dispositifs d'écoute sociale une approche directe pour identifier les attentes des salariés et ajuster les démarches mises en œuvre par l'entreprise. Ces dispositifs contribuent à l'engagement et à la fidélisation des salariés. Les entreprises en fonction de leur culture et de leur contexte mettront en place des outils tels que :

3 baromètres sociaux (Diapason...)

3 enquêtes flash (pulse, moments clefs collaborateurs)

3 «boîtes à idées» ...

3 Favoriser les espaces de partage

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux salariés de s'exprimer sur leur travail, de trouver un soutien, une aide ou collectivement des réponses adaptées aux enjeux et difficultés rencontrées, notamment à réguler leur charge de travail. Ces espaces peuvent revêtir des formes multiples comme les réunions d'équipes, des groupes de travail, des entretiens professionnels etc... Ces espaces contribuent à la performance opérationnelle et sociale.

Chapitre 6 - Renforcer le soutien et l'accompagnement des managers

L'ensemble des principes du présent accord implique le management dans ses modalités de mise en œuvre. Il est soutenu et accompagné dans cette mission par l'ensemble de la ligne managériale.

L'atteinte de nos ambitions repose en grande partie sur l'adhésion et sur l'implication active des managers. En effet, en développant encore leurs qualités d'écoute, de dialogue avec leurs équipes, en facilitant la coopération dans la résolution de problèmes et en privilégiant la co-construction des solutions opérationnelles, les managers contribuent de façon majeure à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail de leur équipe.

Chaque entreprise devra définir et faire vivre les pratiques attendues pour ses managers et leur apporter les moyens et soutiens nécessaires. L'objectif est de coordonner les pratiques managériales, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail et la performance pérenne de l'entreprise.

Chaque entreprise mettra en place un dispositif d'accompagnement concernant l'ensemble des managers pouvant comporter des actions telles que :

3 Le développement des compétences aux pratiques managériales et aux nouveaux modes d'organisation du travail (formations, rencontres managériales) ou actions de développement personnel (coaching individuel, d'équipe, co-développement)

3 L'appui RH au quotidien

3 La mise en œuvre de formations ou d'actions de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux

Chapitre 5

Transformer l'organisation et l'environnement de travail, un levier de qualité de vie et des conditions de travail

L'environnement de travail des salariés contribue directement à leur Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Sachant que les projets d'aujourd'hui construisent les environnements de travail de demain, les entreprises seront particulièrement attentives à l'accompagnement des transformations, aux nouveaux modes de travail et à la conception des lieux de travail.

Chapitre 1 - Anticiper et accompagner les transformations avec une communication porteuse de sens

3 Anticiper les impacts des transformations sur l'activité

L'adaptation de notre environnement aux profondes mutations nécessite d'être attentif aux effets sur les conditions d'exercice de l'activité des salariés et donc sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Les entreprises renforceront, en amont, notamment par des pilotes et des expérimentations, la prise en compte de l'ensemble des impacts humains, dont la charge de travail. Pour les projets de transformation les plus structurants, les entreprises formaliseront les éléments relatifs aux impacts humains, les retours d'expériences et l'accompagnement du changement. Ces éléments seront partagés avec les représentants du personnel.

Pour cela, les entreprises pourront continuer à s'appuyer sur les démarches impulsées et portées par la DRH Groupe telles que la MIH (Mesure d'Impacts Humains), TACT (Tracer et Anticiper la Conduite des Transformations)... en privilégiant leur appropriation et la réalisation de leur plan d'actions par les équipes des entreprises.

3 Donner du sens

Une forte adhésion des salariés, acteurs principaux de la réalisation des changements, est indispensable à la réussite des projets de transformation. Cette adhésion passe par une communication adaptée et des démarches participatives :

3 des échanges au sein des équipes sur les changements

3 une participation à la réflexion : dispositifs d'écoute sociale, intégration des salariés à des groupes projets.

3 une communication porteuse de sens

Chapitre 2 - Promouvoir les nouveaux modes de travail basés sur la confiance et l'autonomie

Depuis ces dernières années, de nombreuses adaptations et expérimentations dans le domaine de l'organisation du travail sont conduites afin d'adapter les entreprises face aux enjeux concurrentiel, économique, sociaux et environnementaux.

Il en résulte un changement progressif mais profond des modes de travail qui tend à reconsidérer, notamment, le principe d'unicité de lieu sur lequel était construite et structurée la relation de travail.

Dans ce cadre, les entreprises de la Branche se doivent de poursuivre l'adaptation indispensable de leurs organisations tant à court terme qu'à plus long terme.

3 Développer le travail à distance

Le travail à distance est devenu un mode d'organisation complémentaire au présentiel. Selon des modalités différentes, nomadisme, multi sites, télétravail, il fait partie intégrante des conditions de travail dans l'entreprise. Il permet de faciliter l'équilibre entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle des salariés. Il porte également un enjeu de Responsabilité Sociale des Entreprises. Le travail à distance permet aussi aux entreprises d'assurer à son maximum la continuité de l'activité en situations exceptionnelles. Pour ces raisons, les entreprises s'engagent à poursuivre le déploiement de ces différents modes de travail à distance, sources de souplesse des organisations, tout en préservant leur efficacité.

S'agissant plus particulièrement du télétravail, son organisation doit-être définie au plus près du terrain, tout en préservant la performance des entreprises. Ces modalités (périmètre, sites, modularités, rythmes, critères objectifs, conditions de réversibilité, conditions matérielles...) résulteront d'un bon équilibre entre les besoins du métier ainsi que ceux de la clientèle, les nécessités de services et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés. Le télétravail relève d'une volonté partagée. Les entreprises pourront mettre en œuvre des phases d'expérimentation

pour s'assurer de la faisabilité. Ces travaux seront partagés avec les représentants du personnel et pourront s'appuyer sur l'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail.

Soucieuses d'anticiper les exigences de notre business et les évolutions sociales, économiques et environnementales à plus long terme, les entreprises de la Branche s'engagent à ouvrir un dialogue sur le télétravail, le cas échéant sur la base des accords existants, prenant en compte :

3 un diagnostic partagé, à l'appui d'éventuels retours d'expérience

3 l'intérêt du service client

3 les enjeux organisationnels et managériaux

3 l'expérimentation comme facteur d'ajustement et d'amélioration continue

3 le soutien des managers et des personnels dans le respect des temps de vie

3 la diversité des attentes du corps social et les besoins de performance et de liens des collectifs de travail

3 le cadre technique, immobilier, matériel et sécuritaire adapté à nos métiers et personnels

3 Accroître la confiance et l'autonomie

La confiance et l'autonomie sont les deux piliers d'un travail à distance performant. Les entreprises veilleront au travers de leurs choix organisationnels à favoriser au mieux ces deux conditions. Par ailleurs, l'articulation du travail à distance et du travail sur site nécessitent que tout au long de la chaîne managériale, les managers et leur équipe identifient leurs pratiques de travail à faire évoluer, expérimentent d'autres façons de faire afin d'allier souplesse et efficacité.

3 Accompagner les équipes dans l'appropriation du travail à distance

Les entreprises accompagneront les managers et leurs équipes par de la formation, de la mise à disposition de guides, d'ateliers de partage de pratiques ... centrés sur l'articulation présentiel/distanciel... pour maintenir le collectif de travail. Ces dispositifs porteront par exemple sur les thèmes comme :

3 organiser des réunions

3 piloter une activité

3 réguler la charge de travail

3 assurer le droit à la déconnexion

3 manager le collectif et l'individuel

3 Entretenir le lien social dans les équipes

3 Renforcer la visibilité des dispositifs de soutien social et psychologique

3 suivre la performance individuelle et collective...

Chapitre 3 - Adapter l'environnement physique de travail

3 Adapter les lieux à l'activité en fonction des moments

Les entreprises concilieront espace de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils numériques. Elles adapteront les lieux de travail à la nature et à la variété de l'activité, espaces propices au partage et à la co-construction, espaces favorables à la concentration. Dans la mesure du possible et pour une meilleure prise en compte des situations de travail, les salariés seront associés aux aménagements des espaces.

L'ergonomie des outils numériques aux services des salariés doit être une préoccupation pour garantir les meilleures conditions d'exercice.

3 Sécuriser les lieux au regard des conditions sanitaires

Les entreprises prendront en compte la « valeur sanitaire » de l'environnement physique de travail en :

3 identifiant les facteurs favorisant la propagation des agents biologiques (ex. bactéries, virus) dans les espaces de travail existants,

3 intégrant ces risques dans l'aménagement des futurs locaux et/ou lors de la rénovation d'espace de travail pour limiter la transmission par inhalation, ingestion, contacts ...

Les entreprises communiqueront et sensibiliseront les salariés aux comportements à adopter lors de risque de propagation d'agents biologiques (ex. grippe, coronavirus).

Chapitre 6

Piloter et animer la qualité de vie et des conditions de travail

L'ambition d'une politique d'amélioration continue de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des salariés doit s'appuyer sur une démarche globale portée par les entreprises de la Branche et le Groupe. À cet effet, chacun

devra piloter et animer cette démarche ainsi que les actions qui en découlent, tant au niveau national qu'au niveau local.

Chapitre 1 - Des référents Qualité de Vie au Travail au cœur des actions QVCT

Les entreprises reconnaissent la valeur ajoutée des Référents QVT dans la politique Qualité de Vie et des Conditions de Travail. À ce titre, elles s'engagent à identifier un référent, développer ses missions et son pouvoir d'agir et veiller à la continuité de son action.

Le champ de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail étant encore en construction, les entreprises assureront la professionnalisation continue des référents QVT et plus particulièrement des nouveaux nommés. Pour accompagner cette professionnalisation, la DRH Groupe proposera un parcours d'intégration aux nouveaux référents et poursuivra l'animation de la communauté des référents QVT propice à l'enrichissement, notamment via des rencontres annuelles, de web conférences régulières ainsi que par le biais des sites collaboratifs qui leur sont dédiés.

La communauté QVT est un lieu de réflexion, de développement de connaissances ainsi que de partage des expérimentations et des pratiques mises en place par les entreprises du Groupe. À ce titre, les travaux de l'Observatoire seront tout particulièrement diffusés auprès des Référents QVT.

Chapitre 2 - Un observatoire de Branche moteur d'expérimentations QVCT

Les partenaires sociaux s'accordent pour renouveler et renforcer par le présent accord l'Observatoire de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), créé par l'accord Conditions de Vie au Travail de 2016.

Forts de ce premier Observatoire, ils s'engagent à développer le rôle de l'Observatoire qui garde la vocation d'impulser une dynamique d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

L'Observatoire de la QVCT de la Branche est un lieu d'échanges, de partage d'expérimentations et de préconisations. Outre, le suivi d'indicateurs au niveau de la Branche et la réalisation de travaux de veille et de réflexion, l'Observatoire :

3 suit l'application du présent accord au travers, notamment, des plans d'actions et accords mis en place au sein des entreprises,

3 identifie dans les entreprises de la Branche des pratiques existantes et les analyse,

3 propose également aux entreprises de la Branche des expérimentations sur de nouvelles pratiques ou méthodes.

L'Observatoire s'appuiera sur des données sociales quantitatives et qualitatives (enquêtes, interviews), des apports d'experts, des résultats d'analyse d'activité pour mener ses réflexions. Au regard des apports, en termes de performance et de qualité du travail, des pratiques étudiées ou expérimentées, l'Observatoire pourra promouvoir de nouvelles pratiques ou dispositifs en émettant des avis et des recommandations. Les résultats des travaux de l'Observatoire feront l'objet d'une diffusion auprès des entreprises de la Branche.

L'Observatoire, animé par la Direction des Ressources Humaines Groupe BPCE, réunira :

3 deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord,

3 des représentants des entreprises de la Branche et de la DRH Groupe,

3 des experts internes ou externes au Groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'Observatoire QVCT se réunira trois fois par an et pour la première fois dans les 4 mois qui suivent la signature du présent accord.

Chapitre 3 - Renforcer l'engagement des entreprises

Sur la durée d'application de cet accord, les dirigeants des entreprises de la Branche, s'engagent à articuler et rendre visibles les actions contributives à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au travers de la formalisation d'une politique globale Qualité de Vie et des Conditions de Travail. En application des engagements et priorités retenus par la Branche, et quelle que soit la durée des plans d'actions en cours, cette politique se décline par la négociation d'un accord d'entreprise.

À défaut de signature d'un accord, un plan d'actions global est mis en œuvre.

La DRH Groupe assurera la consolidation des plans d'action Qualité de Vie et des Conditions de Travail des entreprises afin de mettre à disposition des différents acteurs (Entreprises du Groupe, Référents QVT, Observatoire QVCT...) un panorama de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail dans le Groupe. Elle en assurera la communication auprès de ces mêmes acteurs.

Ce panorama permettra aux entreprises et différents acteurs de capitaliser sur les pratiques partagées dans la communauté QVT ou les avis et recommandations de l'Observatoire de Branche pour enrichir, en fonction de leur contexte, leur politique et leurs actions Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Chapitre 4 - Favoriser le partage des expérimentations dans les entreprises

À l'instar de l'Observatoire de Branche Qualité de Vie et des Conditions de Travail, les entreprises associeront les

représentants du personnel aux réflexions, expérimentations et retours d'expériences sur la *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* (conditions d'exercice des activités, transformation des organisations et santé au travail...) selon le mode qui leur sera le plus adapté (commission paritaire QVCT, groupe projet paritaire, observatoire...). Ces réflexions pourront être animées par le *Référent QVT* ou à tout le moins celui-ci y sera associé. Bien évidemment, les prérogatives du CSE en matière de projets seront respectées.

Chapitre 5 - Communiquer et diffuser les politiques *Qualité de vie et des Conditions de travail* auprès de tous

L'information et la sensibilisation des différents acteurs sont une condition importante d'une déclinaison effective des engagements du présent accord dans les entreprises et de la mobilisation de tous en faveur de la qualité de vie et des Conditions de travail.

La Branche s'engage à promouvoir auprès des entreprises le présent accord, en communiquant sur ses intentions et son contenu, et en organisant des échanges notamment avec les DRH des entreprises, les référents QVT, les Responsables Affaires Sociales.

Le présent accord fera également l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises de la Branche (CSE) dans les quatre mois suivant sa signature.

Dans un premier temps les entreprises communiqueront auprès de leurs salariés sur l'accord de branche, puis sur les actions déclinées dans le cadre de leur accord local et/ou de leur plan d'actions.

Par ailleurs, la DRH Groupe s'engage à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des démarches QVCT issues de la déclinaison du présent accord, via :

- des supports de sensibilisation à destination des salariés et des managers,
- des guides à destination des acteurs RH, structurant la connaissance et le savoir-faire relatifs à des dispositifs QVCT,
- le partage au sein de la Branche d'expériences et de pratiques issues du Groupe ou de l'externe.

Chapitre 7 Dispositions finales

Chapitre 1 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche BP dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Chapitre 2 - Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

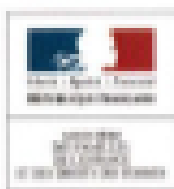
Chapitre 3 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



Commission Paritaire Banque Populaire

Avenant du 13 juillet 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

Préambule

L'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit qu'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation soit mise en place par accord ou convention dans chaque branche. Cette commission devra s'acquitter de ses nouvelles missions mentionnées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

La convention collective de la Branche Banque Populaire du 1^{er} juillet 2015 traite en son article 6 des compétences, de la composition et du fonctionnement de la Commission Paritaire Banque Populaire.

La Commission Paritaire Banque Populaire est ainsi compétente pour négocier et conclure des accords collectifs. Elle peut aussi être réunie en formation «interprétation et conciliation» et en formation «recours».

Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte les nouvelles missions de l'article L. 2232-9 du code du travail confiées à une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il est précisé que les attributions et les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire Banque Populaire, résultant notamment de l'article 6 de la convention collective de la Branche Banque Populaire, ne sont pas remises en cause et demeurent pleinement applicables, puisqu'elles sont compatibles avec les stipulations du présent avenant.

Les Parties conviennent donc de s'appuyer sur la Commission Paritaire Banque Populaire (ci-après désignée «CPBP») existante, en lui conférant la qualité et les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après désignée «CPPNI»).

Article 1

Mise en place de la CPPNI dans le cadre de la CPBP

Les parties conviennent que la Commission Paritaire Banque Populaire se voit conférer la qualité et les attributions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Article 1.1

Attributions de la CPPNI

En sa qualité de CPPNI, la CPBP exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;*
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;*
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaires, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.*

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Article 1.2

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la branche transmettent à la CPBP agissant en qualité de CPPNI l'ensemble des conventions et accords collectifs d'entreprise qu'elles concluent, à l'adresse suivante : branchebp@bpce.fr.

Cette transmission concerne notamment les accords conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaire, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte-épargne temps, ainsi que les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, quel que soit leur mode de conclusion.

La transmission de l'ensemble des accords collectifs d'entreprise permettra notamment à la CPBP agissant en qualité de CPPNI d'établir le rapport annuel d'activité visé à l'article 1.1.

Dans l'attente de la publication des accords collectifs dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, les accords collectifs des entreprises de la branche Banque Populaire seront adressés par la DRH Groupe à la CPBP.

Article 2 **Durée et suivi de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} août 2017.

Les réunions de la CPBP agissant en qualité de CPPNI seront l'occasion de réaliser le suivi de l'application du présent avenant. À l'issue d'une période d'application d'une année, un bilan du présent avenant sera réalisé et des discussions pourront s'engager en vue d'en modifier les modalités.

Article 3 **Révision ou dénonciation**

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 4 **Dépôt et publicité**

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Absences pour événements familiaux

Avenant du 26 mars 2018

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

La législation sur les absences pour événement familiaux a évolué avec la loi du 8 août 2016 qui a modifié certaines durées de congés pour événements familiaux et introduit de nouveaux droits à congé pour événement familiaux qu'il convient d'articuler avec les dispositions prévues à l'article 59 de la Convention Collective de la branche Banque Populaire.

C'est dans ce cadre que les signataires du présent avenant décident de modifier les dispositions de l'article 59 concernant le nombre de jours attribués dans le cadre du décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenariat lié par un PACS et en introduisant des jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un

enfant.

Article 1 **Modification de l'article 59 de la Convention Collective**

(Voir CCN, Article 59)

Article 2 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.
Toutes les autres clauses de la convention collective du 1^{er} juillet 2015 non modifiées par le présent avenant demeurent en l'état.

Article 3 **Clause de suivi**

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.
En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 4 **Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.
À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.
Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.
L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 5 **Publicité**

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.
Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.
Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 29 juin 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2018 jusqu'au 31 juillet 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

Préambule

Le présent accord est conclu en application des Articles D. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord, réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche Banque Populaire.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permet de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les dispositions prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- l'engagement des entreprises dans la procédure d'obtention du label égalité professionnelle de l'AFNOR. Au 31 décembre 2017, 10 d'entre elles, au sein de la branche, ont obtenu ce label,*
- le taux de féminisation des emplois cadre est en forte progression et s'élève à plus de 42 % à fin 2017,*
- des dispositifs de sensibilisation ont été mis en œuvre auprès des principaux acteurs : comités de direction, managers et ensemble des salariés,*
- des programmes destinés au développement professionnel des femmes ont été proposés par la DRH Groupe de BPCE et mis en place dans la majorité des entreprises.*

Cependant, il convient de rappeler que :

- au-delà du 1^{er} niveau de classification cadre, le taux de féminisation diminue et passe en-dessous de 50 %,*
- les emplois à temps partiel sont occupés à près de 90 % par des femmes,*
- les écarts de rémunération, même s'ils diminuent sur les populations de technicien, sont encore perfectibles sur les emplois de cadre.*

Conscientes qu'il subsiste des marges de progrès, les parties signataires souhaitent par cet accord mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

Ainsi, elles rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement certain de tous les acteurs et particulièrement des managers. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

Le présent accord de branche pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication des Dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 11 de cet accord.

Enfin, elles considèrent qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un challenge collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

Article 1

Définition de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement,*
- la formation professionnelle,*
- la promotion professionnelle,*

-
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité - organisation et aménagement du temps de travail),
 - la rémunération effective,
 - les actions de sensibilisation et de communication.

Article 3

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

Article 4

Le recrutement

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

Article 4.1

Objectifs

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- contenir le taux de féminisation des emplois non cadre,
- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes,
- retenir, sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement,
- porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

Article 4.2

Mesures d'accompagnement

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

Processus et critères de recrutement

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée «Égalité et citoyenneté» et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction Ressources Humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets externes habituellement sollicités par l'entreprise.

Offres d'emploi

Les offres d'emploi comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favo-

riser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.

Postes d'encadrement

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement.

Article 5

La formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de tout collaborateur. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en terme de formation professionnelle.

Article 5.1

Objectifs

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- prendre toutes les dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux,
- faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux Groupe,
- atteindre à fin 2020, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le groupe.

Article 5.2

Mesures d'accompagnement

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

Accès à la formation

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux.

Formations qualifiantes et diplômantes

Les entreprises ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

Formation et temps partiel

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités pourront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (Exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation).

Article 6

La promotion professionnelle

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs

prioritaires pour les entreprises de la branche.

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

Article 6.1

Objectifs

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du Groupe BPCE est de 45 % à fin 2020. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 45 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du Groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 45 %, elles mettent en place des dispositifs permettant de maintenir voire d'augmenter ce taux.

Article 6.2

Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

Définition et mise en œuvre de procédures RH

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité Groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

Identification des freins aux candidatures féminines

Afin de pallier aux situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

Article 7

Maternité, paternité et parentalité

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

Article 7.1

Objectifs

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissance multiples.

Les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord, de préférence en face à face si le salarié en fait la demande.

Article 7.2

Mesures d'accompagnement

Entretien préalable au congé maternité ou adoption

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié-e pourra demander à rester destinataire des informations collectives générales.

Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

Formation au retour de congé maternité, adoption, parental

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, au besoin, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

Article 8

Organisation et aménagement du temps de travail

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Article 8.1

Objectifs

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

Article 8.2

Mesures d'accompagnement

Organisation du travail

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Banques Populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe 1). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).

Mesures liées au temps partiel

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Article 9

La rémunération effective

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'éga-

lité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'Article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités.

Article 9.1

Objectifs

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences,
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale.

9.2

Mesures d'accompagnement

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

Réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunération

Au sein de la branche Banque Populaire, il est constaté au 31 décembre 2017 un écart entre les salaires médians des hommes et des femmes, écart qui s'accroît dans les niveaux les plus élevés de la grille de classification.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires,
- l'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste,

dans le respect des dispositions de comparaison de l'Article L. 3221-4.

Rémunération à l'embauche

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

Répartition des Augmentations Individuelles

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

Mise en œuvre d'un réajustement salarial

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. 2242-15 du travail), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Les écarts significatifs feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi et au regard du contexte de chaque entreprise, une enveloppe budgétaire, spécifique adaptée à la situation, pourra être mise en place.

Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption

Les entreprises de la branche Banque Populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des collaboratrices ou collaborateurs en application de la loi du 23 Mars 2006 relative à l'éga-

lité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

La sensibilisation des managers et des gestionnaires de carrière

aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des processus individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions,...)

Article 10

Les actions de sensibilisation et de communication

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

Article 10.1

Objectifs

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

Article 10.2

Mesures d'accompagnement

Développement d'outils de sensibilisation et de formation

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de E-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

Sensibilisation des nouveaux entrants

Les entreprises en lien avec la DRH Groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

Communication

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH Groupe de BPCE sera actualisé au cours du 1^{er} semestre 2018.

De plus, la DRH du Groupe BPCE proposera aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document aura pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des collaborateurs de la branche, la DRH Groupe de BPCE proposera aux entreprises un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes. À ce titre, il sera rappelé que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout acte défini dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail.

Article 11

Suivi de l'application de l'accord

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

Dispositions générales

- Nombre d'entreprises titulaires du label AFNOR égalité professionnelle.

Le recrutement

- Nombre de candidatures externes reçues F/H pour les postes d'encadrement.

- Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres.

-
- Taux de féminisation par filière et métiers repères.
 - Nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et F/H.
 - Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination.

La formation professionnelle

- Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres / non cadres.
- Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres/ non cadres.
- Taux de femmes formées parmi la population formée.
- Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.
- % de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le Groupe.
- Nombre de salariés F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

La promotion professionnelle

- Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage).
- Taux de promotion F/H selon la répartition cadres / non cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres.

Maternité, paternité et parentalité

- Nombre de collaborateurs (trices) en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

Organisation et aménagement du temps de travail

- Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres / non cadres.
- Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens / cadres - Nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé de paternité.
- Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'une augmentation.
- Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

La rémunération effective

- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.
- Évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification
- Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

Article 12 **Durée, dépôt et publicité**

Article 12.1 **Durée**

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} Août 2018, pour la période du 1^{er} Août 2018 au 31 juillet 2021. En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 1^{er} Août 2021.

12.2 **Révision**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée des propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 12.3 **Dépôt et publicité**

La Direction adressera à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche le présent accord. À l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRRECTE) dont

une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Annexe 1

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces: objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie: gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



MINISTÈRE
DES DROITS DES HOMMES,
DE LA VILLE,
DE LA RÈGION
ET DES SPORTS

Liste des entreprises de la Branche Banque Populaire

Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne
3 rue François de Curel BP 40124 - 57021 Metz Cedex

Banque Populaire Aura
141 Avenue Garibaldi BP 3152 Immeuble PDG Part-Dieu 69211 Lyon Cedex 03

Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique
10, quai des Queyries - 33072 Bordeaux Cedex

<i>Banque Populaire Bourgogne Fr-Comté</i> 14, boulevard de la Trémouille - 21008 Dijon Cedex
<i>Banque Populaire Grand Ouest</i> 15 bld de la Boutière - CS 26858 - 37768 Saint Grégoire Cedex
<i>Banque Populaire Méditerranée</i> 457, promenade des Anglais - 06292 Nice Cedex 3
<i>Banque Populaire Nord</i> 847, avenue de la République - 59700 Marcq-en-Baroeul
<i>Banque Populaire Occitane</i> 33-43 avenue Georges Pompidou - 31135 Balma cedex
<i>Banque Populaire Rives de Paris</i> 76-78, ave de France - 75204 Paris Cedex 13
<i>Banque Populaire Sud</i> 38, boulevard Georges Clemenceau - 66966 Perpignan Cedex 09
<i>Banque Populaire Val de France</i> 9, avenue Newton - 78183 Saint-Quentin en Yvelines Cedex
<i>BRED Banque Populaire</i> 18, quai de la Rapée - 75604 Paris cedex 12
<i>CASDEN - Banque Populaire</i> 91 cours des Roches, Noisiel, 77424 Marne La Vallée Cedex 02
<i>Crédit Coopératif</i> Le Pablo Picasso - 72 av de la Liberté - BP 211 - 92002 Nanterre Cedex

Accord du 9 juillet 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2021 jusqu'au 31 juill. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Le présent accord est conclu en application des Articles L. 2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord, réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche Banque Populaire.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permet de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les dispositions prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- Une augmentation de 2,7 points du pourcentage de femmes cadre en 3 ans pour atteindre 45.3 % à fin 2020 ;
- Des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes ;
- Des réalisations pour soutenir un changement durable des mentalités, la lutte contre les stéréotypes de genre et des communications sur le sexisme dit « ordinaire »

- Un engagement, au soutien des référents, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Cependant, il convient de rappeler que les dynamiques constatées doivent être soutenues et renforcées notamment concernant :

- L'égalité des chances dans les parcours professionnels, en tenant compte des effets induits par des distributions inégales des femmes et des hommes dans les filières commerciales, informatiques...

- La création d'un environnement et de conditions de travail favorables à la conciliation des temps de vie, à la prise en compte de la parentalité, à la prévention et à la lutte contre toutes les formes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel.

Conscientes qu'il subsiste des marges de progrès, les parties signataires souhaitent par cet accord mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

Ainsi, elles rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement de tous les acteurs. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

Le présent accord de branche pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication des Dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

Enfin, elles considèrent qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un défi collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

Article 1

Définition de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement,
- la rémunération effective,
- la formation professionnelle,
- la promotion professionnelle,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité - organisation et aménagement du temps de travail),
- les actions de sensibilisation et de communication
- La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Article 3

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

Article 4

Le recrutement

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

Article 4.1

Objectifs

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- Réduire les écarts et se diriger vers un recrutement paritaire dans les métiers à forte disparité de genre;*
- Anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ; ou les pénuries de candidatures masculines sur les postes de conseiller clientèle Particulier ou de responsable RH.*
- Réduire tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers.*
- contenir le taux de féminisation des emplois non cadre,*
- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes,*
- retenir, pour la phase finale de recrutement aux postes d'encadrement et parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre lorsque les candidatures présentées le permettent, notamment au regard de leur quantité et de leur qualité.*
- porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non cadre (notamment commerciaux).*

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

Article 4.2

Mesures d'accompagnement

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

Processus et critères de recrutement

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée «Égalité et citoyenneté» et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction Ressources Humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets de recrutement externes habituellement sollicités par l'entreprise.

Offres d'emploi

Les offres d'emploi comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exemptes de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.

Postes d'encadrement

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement, sauf absence de candidature d'un genre ou de l'autre.

Article 5

La rémunération effective

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

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'Article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,*
- de capacités découlant de l'expérience acquise,*
- de responsabilités.*

Article 5.1

Objectifs

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences,*
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale,*
- s'assurant que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.*

Article 5.2

Mesures d'accompagnement

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

Réalisation de l'index égalité professionnelle

Les entreprises de la branche Banque Populaire réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des articles L. 1142-8 et suivants du Code du travail.

Le détail de l'ensemble des indicateurs est publié de manière lisible et accessible sur le site internet de l'entreprise.

Rémunération à l'embauche

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

Répartition des Augmentations Individuelles

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète la proportion entre les hommes et les femmes dans les différents métiers. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

Mise en œuvre d'un réajustement salarial

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art L. 2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Selon les résultats du diagnostic établi et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, telles qu'une enveloppe budgétaire dédiée, des mesures promotionnelles et salariales ciblées.

Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption

Les entreprises de la branche Banque Populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le

ratrappage salarial des salariés en application de la loi du 23 Mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Sensibilisation et formation des managers et des gestionnaires de carrière

aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions, ...)

Article 6

Organisation et aménagement du temps de travail

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Conformément aux engagements de la charte pour l'équilibre des temps de vie, il est rappelé que les réunions et les formations se déroulent pendant les horaires habituels de travail.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles affirment leur volonté de favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

Article 6.1

Objectifs

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

Article 6.2

Mesures d'accompagnement

Organisation du travail

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Banques Populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe 1). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles ...).

Mesures liées au temps partiel

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Les DRH s'assureront d'un niveau cohérent du nombre de salariés à temps partiel au sein d'une même unité de travail, afin d'assurer en toute période une activité professionnelle sereine.

Article 7

Maternité, paternité et parentalité

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

Article 7.1

Objectifs

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, elles encouragent les hommes concernés, et notamment les cadres, à utiliser leur congé paternité dans son intégralité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris

en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute. La présente disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} Juillet 2021.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 25 jours calendaire ou de 32 jours calendaire en cas de naissances multiples. L'employeur s'assure du respect, par le salarié, de la prise effective de congés sur la période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront en face à face, sauf contrainte du salarié.

Article 7.2

Mesures d'accompagnement

Entretien préalable au congé maternité ou adoption

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi. Il permet de déterminer la faisabilité du retour à son poste ou dans un poste équivalent en qualification comme en temps de trajet ou le retour à un poste en adéquation avec son projet professionnel. L'entreprise informe du nouveau lieu d'affectation, le cas échéant, au moins 1 mois avant la date de reprise.

Maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié-e sera destinataire des informations collectives générales.

Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

Formation au retour de congé maternité, adoption, parental

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, afin de prendre connaissance des évolutions du métier qui seraient éventuellement intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

Article 8

La formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de toutes et tous. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en termes de formation professionnelle.

Article 8.1

Objectifs

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- Garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- Poursuivre et accentuer l'accès des femmes aux programmes managériaux Groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants et ainsi augmenter le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs et les dirigeantes.

-
- Prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux programmes managériaux Groupe ;
 - Atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe

Article 8.2

Mesures d'accompagnement

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

Accès à la formation

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux. Elle sensibilise les managers sur cet équilibre.

Formation qualifiantes et diplômantes

Les entreprises, par l'intermédiaire de leurs dirigeants, ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

Formation et congé familial

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien de bilan dans les premières semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires.

Formation et temps partiel

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour toutes et tous.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités devront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation...).

Article 9

La promotion professionnelle

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

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

Article 9.1

Objectifs

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du Groupe BPCE est de 50 % à fin 2023. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 50 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du Groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles s'engagent à poursuivre leur action en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Enfin, les entreprises de la branche s'assurent que la progression de la représentation féminine se poursuive dans l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres, y compris les plus élevées, au-delà de la classification «H».

Article 9.2

Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

Définition et mise en œuvre de procédures RH

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité Groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

Identification des freins aux candidatures féminines

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

Article 10

Les actions de sensibilisation et de communication

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

Article 10.1

Objectifs

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

Article 10.2

Mesures d'accompagnement

Développement d'outils de sensibilisation et de formation

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de E-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

Sensibilisation des nouveaux entrants

Les entreprises en lien avec la DRH Groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

Communication

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH Groupe de BPCE a été actualisé en 2020 et sera mis à jour régulièrement.

De plus, la DRH du Groupe BPCE proposera aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document aura pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des salariés de la branche, la DRH Groupe de BPCE proposera aux entreprises un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

Article 11

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les entreprises de la Branche Banque Populaire rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout actes définis dans le cadre de l'art L. 1153-1 du code du travail.

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir

son avenir professionnel chap IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les entreprises de la branche Banque Populaire sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployées pour certaines des dispositifs de sensibilisation (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

Elles rappellent que la victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes peut toujours s'adresser à la Direction, aux représentants du personnel de leur choix et aux référents harcèlement.

Article 11.1

Objectifs

Par cet accord, les entreprises de la branche Banque Populaire réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Il s'agira de mettre place des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant aux entreprises de la branche d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires.

Article 11.2

Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH Groupe.

La DRH Groupe anime cette communauté de référents par l'organisation de réunions régulières, de partage d'informations et de bonnes pratiques via un espace Yammer privé dédié.

Par ailleurs, un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de chaque CSE. Il doit être formé, via le dispositif Groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix.

Les 2 référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés.

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel sont portés à la connaissance de l'employeur, une enquête interne est mise en œuvre par celui-ci.

Communication

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

m De s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme et harcèlement. Les référents RH et CSE sont facilement identifiables pour les salariés, leurs rôles sont clairement définis et leurs coordonnées accessibles.

m D'informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet des supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, Code de conduite et d'éthique...)

Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes

La DRH Groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Banque Populaire.

Les entreprises déploient 1 fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Pour aller plus loin, un dispositif de e-learning est proposé / accessible à tous les salariés.

- Inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel des entreprises, comme dans les documents uniques des risques

- Edition de guides-repères à destination du management, des filières Ethiques & conformité et RH, des équipes médico-sociales et des représentants du personnel afin de :

- m** Comprendre et s'approprier les concepts

- m** Créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles

-
- m Prendre en charge les alertes en déployant la méthodologie d'enquête adaptée*
 - m Engager les procédures disciplinaires le cas échéant*
 - m Accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation*

Article 12

Suivi de l'application de l'accord

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

Le Recrutement

- Nombre de candidatures externes reçues F/H pour les postes d'encadrement.*
- Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres.*
- Taux de féminisation par filière et métiers repères.*
- Nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et F/H.*
- Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination,*
- Salaire moyen à l'embauche F/H,*
- Niveau de diplôme par emploi*

La formation professionnelle

- Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres / non-cadres.*
- Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres/ non-cadres.*
- Taux de femmes formées parmi la population formée.*
- Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.*
- % de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le Groupe.*
- Nombre de salariés F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.*

La promotion professionnelle

- Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage).*
- Taux de promotion F/H selon la répartition cadres / non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres*
- Taux de promotion des femmes cadres au-delà de la classification H*

Maternité, paternité et parentalité

- Nombre de salariés (trices) en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.*

Organisation et aménagement du temps de travail

- Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres / non-cadres.*
- Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens / cadres - Nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé de paternité.*
- Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'une augmentation.*
- Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.*

La rémunération effective

- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.*
- Evolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification*
- Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.*

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

⇒ L'analyse des grilles de salaires.

⇒ L'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L 3221-4.

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Nombre de dispositifs proposés par la DRH Groupe ;
- Nombre de réunions de la filière référents harcèlement ;
- Nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le Groupe

Article 13 ***Durée, dépôt et publicité***

Article 13.1 ***Durée***

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} Août 2021, pour la période du 1^{er} Août 2021 au 31 Juillet 2024. En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 31 Juillet 2024.

Article 13.2 ***Révision***

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 13.3 ***Dépôt et publicité***

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



Accord du 2 juillet 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2024 jusqu'au 31 juill. 2027]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

La branche Banque populaire mène une politique engagée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche depuis de nombreuses années. Les derniers accords signés en 2018 et en 2021 sur ce sujet ont permis de faire progresser de manière constante l'égalité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche et définit un cadre d'objectifs et d'engagements commun aux diverses entreprises qui la composent. Il s'agit d'une politique de long terme conditionnée notamment à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

Les parties signataires souhaitent confirmer et consolider leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et prévenir de toute discrimination en raison du genre. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagée dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les mesures prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- Une progression de la part des femmes cadres d'1,7 point en 3 ans pour atteindre 48 % à fin 2023 ;
- Une augmentation de la part des femmes cadres recrutées de 4 points pour atteindre 47 % à fin 2023 ;
- Des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes notamment parmi les cadres ;
- De nombreuses actions mises en œuvre pour soutenir un changement durable des mentalités et lutter contre le sexisme en entreprise ;
- Une bonne application du nouveau congé paternité avec 27 jours de congés pris en moyenne par collaborateur.

Les parties signataires souhaitent cependant renforcer les dynamiques constatées afin de progresser encore sur les différents axes de l'accord et notamment :

- Poursuivre une politique d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment dès l'embauche afin de réduire les écarts injustifiés ;
- Garantir l'égalité des chances dans le cadre de la promotion professionnelle en s'attachant à un équilibre entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des filières métiers ;

Enfin, les parties signataires rappellent que la politique en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut se résumer à des mesures destinées uniquement à des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un défi collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

Article 1

Définition de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement,
- la rémunération effective,
- la formation professionnelle,
- la promotion professionnelle,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité - organisation et aménagement du temps de travail),
- les actions de sensibilisation et de communication
- La lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales

Article 3

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

Article 4

Le recrutement

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

Article 4.1

Objectifs

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- Réduire les écarts et se diriger vers un recrutement paritaire dans les métiers à forte disparité de genre;*
- Anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ; ou les pénuries de candidatures masculines sur les postes de conseiller clientèle Particulier ou de responsable RH.*
- Réduire tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers.*
- Contenir le taux de féminisation des emplois non-cadre,*
- Ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes,*
- Retenir, pour la phase finale de recrutement aux postes d'encadrement et parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre lorsque les candidatures présentées le permettent, notamment au regard de leur quantité et de leur qualité.*
- Porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).*

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

Article 4.2

Mesures d'accompagnement

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

- Processus et critères de recrutement :*

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée «Égalité et citoyenneté» et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction Ressources Humaines. Les entreprises sont encouragées à mettre en place des dispositifs de formation et/ou sensibilisation à destination des managers qui interviennent de manière significative dans le processus de recrutement. L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets de recrutement externes habituellement sollicités par l'entreprise.

- Offres d'emploi :*

Les offres d'emplois comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exemptes de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

- Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre :*

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. Les entreprises adresseront un cahier des charges prenant en compte les exigences de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle aux prestataires extérieurs de recrutement et notamment le principe suivant : pour un poste à pourvoir, le panel devra comprendre au moins un.e candidat.e du sexe sous représenté dans le métier considéré, et présentant les qualifications requises pour le poste. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes volontaires exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine en qualité d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, les universités, les forums ou encore les associations, afin de promouvoir la mixité des métiers et combattre les stéréotypes.

• **Postes d'encadrement :**

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement, sauf absence de candidature d'un genre ou de l'autre.

Article 5

La rémunération effective

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

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'Article L 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités.

Article 5.1

Objectifs

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences,
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale,
- s'assurant que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

5.2

Mesures d'accompagnement

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

• **Réalisation de l'index égalité professionnelle**

Les entreprises de la branche Banque Populaire réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des articles L. 1142-8 et suivants du Code du travail.

Le détail de l'ensemble des indicateurs est publié de manière lisible et accessible sur le site internet de l'entreprise.

• **Rémunération à l'embauche**

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

• **Répartition des Augmentations Individuelles**

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète la proportion entre les hommes et les femmes dans les différents métiers. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

- *Mise en œuvre d'un réajustement salarial*

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art L. 2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale. Selon les résultats du diagnostic établi et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, telles qu'une enveloppe budgétaire dédiée, des mesures promotionnelles et salariales ciblées.

- *Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption*

Les entreprises de la branche Banque Populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des salariés en application de la loi du 23 Mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

- *Sensibilisation et formation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions,...)*

Article 6

Organisation et aménagement du temps de travail

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Conformément aux engagements de la charte pour l'équilibre des temps de vie, il est rappelé que les réunions et les formations se déroulent pendant les horaires habituels de travail.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles affirment leur volonté de favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

Article 6.1

Objectifs

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

Article 6.2

Mesures d'accompagnement

- *Organisation du travail*

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Banques Populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe 1). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles ...).

- *Mesures liées au temps partiel*

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre, de l'âge ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Les entreprises veillent à ce que les temps partiels ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière. À cette fin, elles garantissent aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés à temps plein, à qualification et ancienneté égales. Les DRH s'assureront d'un niveau cohérent du nombre de salariés à temps partiel au sein d'une même unité de travail, afin d'assurer en toute période une activité professionnelle sereine.

Article 7

Maternité, paternité et parentalité

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

Article 7.1

Objectifs

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, elles encouragent les hommes concernés, et notamment les cadres, à utiliser leur congé paternité dans son intégralité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le/la conjoint(e) ou concubin(e) salarié(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Par ailleurs, les entreprises accorderont également ce congé pour les couples homosexuels masculins afin de leur faire bénéficier des mêmes droits que les couples hétérosexuels et homosexuels féminins. Ce congé est légalement de 25 jours calendaire ou de 32 jours calendaire en cas de naissances multiples. L'employeur s'assure du respect, par le salarié, de la prise effective de congés sur la période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les entreprises communiqueront plus largement à l'arrivée d'un enfant auprès des nouveaux parents et de leur hiérarchie, notamment sur les droits liés à la naissance ou à l'accueil d'un enfant, et mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés. Elles pourront également prévoir des dispositifs spécifiques pour les familles monoparentales qu'elles porteront à la connaissance des salariés (aide à la garde d'enfants, aide à la mobilité ou encore aménagement des conditions de travail ...).

Les entreprises seront attentives aux demandes des seconds parents pour assister aux examens de grossesse selon des modalités qui leurs seront propres (par exemple une facilitation de prise de congés ou RTT sous réserves de ne pas empêcher la continuité d'activité).

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront en face à face, sauf contrainte du salarié.

Article 7.2

Mesures d'accompagnement

- *Entretien préalable au congé maternité ou adoption*

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi. Il permet de déterminer la faisabilité du retour à son poste ou dans un poste équivalent en qualification comme en temps de trajet ou le retour à un poste en adéquation avec son projet professionnel.

- *Maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé*

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié-e sera destinataire des informations collectives générales.

- *Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein*

Au moins 1 mois avant la date de reprise, l'entreprise informe le ou la salarié(e) du lieu d'affectation.

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel et à l'évolution de carrière, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein. Cet entretien peut être l'occasion pour le ou la salarié(e) estimant être discriminé(e) en matière de rémunération, en raison de son sexe, d'échanger sur le sujet.

- *Formation au retour de congé maternité, adoption, parental*

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, afin de prendre connaissance des évolutions du métier qui seraient éventuellement intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

Article 8

La formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de toutes et tous. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en termes de formation professionnelle.

Article 8.1

Objectifs

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- Garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;*
- Poursuivre et accentuer l'accès des femmes aux Viviers Groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants et ainsi augmenter le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs et les dirigeantes.*
- Prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux parcours Groupe ;*
- Atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les parcours proposés par le Groupe*

Article 8.2

Mesures d'accompagnement

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

- Accès à la formation :*

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux. Elle sensibilise les managers sur cet équilibre.

- Formation qualifiantes et diplômantes :*

Les entreprises, par l'intermédiaire de leurs dirigeants, ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

- Formation et congé familial :*

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien de bilan dans les premières semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires.

- Formation et temps partiel :*

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour toutes et tous.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités devront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation...).

Article 9

La promotion professionnelle

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs

prioritaires pour les entreprises de la branche.

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

Article 9.1

Objectifs

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du Groupe BPCE est de 50 % à fin 2026. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 50 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du Groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles s'engagent à poursuivre leur action en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises de la branche se fixent comme ambition de faire progresser la mixité, notamment au sein du métier de Directeur d'Agence. Afin d'y parvenir, elles s'engagent à tendre vers un taux de 45 % de Directrices d'Agences sur les nouvelles nominations, au sein de la branche entre 2024 et 2026.

Enfin, les entreprises de la branche s'assurent que la progression de la représentation féminine se poursuive dans l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres, y compris les plus élevées, au-delà de la classification «H».

Article 9.2

Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

- **Définition et mise en œuvre de procédures RH :**

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité Groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

- **Identification des freins aux candidatures féminines :**

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

- **Accompagnement des femmes dans l'accès aux postes à responsabilité**

Les entreprises pourront notamment proposer un accompagnement des femmes afin d'encourager leur accession à des postes à responsabilité via des Parcours dédiés au niveau du groupe ou au niveau local (DECLIC, BOOSTER).

Les entreprises pourront promouvoir les dispositifs de mentoring (RH ou Réseau) ou actions de sensibilisation afin de lutter contre l'auto-censure.

- **Réalisation des nouveaux indicateurs relatifs à la représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes**

Les entreprises de la branche Banque Populaire publient chaque année, en application de l'article L. 1142-11 du Code du travail, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, et les membres des instances dirigeantes d'autre part. La publication de ces écarts doit être effectuée chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, sur le site internet de l'entreprise.

La proportion de personnes de chaque sexe devra atteindre à minima 30 % en 2026 et 40 % en 2029 au sein des entreprises de la branche.

Article 10

Les actions de sensibilisation et de communication

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

Article 10.1

Objectifs

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

Article 10.2

Mesures d'accompagnement

- Développement d'outils de sensibilisation et de formation

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de E-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

- Sensibilisation des nouveaux entrants

Les entreprises en lien avec la DRH Groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

- Communication

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH Groupe de BPCE a été actualisé en 2024 et sera mis à jour régulièrement. Les entreprises s'engagent à diffuser le site sharepoint dédié à la Mixité, la Diversité et l'Inclusion. L'ensemble des salariés peut accéder à ce site mis à jour régulièrement et rassemblant en un même espace toutes les ressources utiles sur ces thématiques, notamment de nombreux supports (guides, quiz, replay de conférence, contacts utiles etc...).

De plus, la DRH du Groupe BPCE a également mis à disposition des aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document a pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des salariés de la branche, la DRH Groupe de BPCE proposera aux entreprises un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

Article 11

Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales

Les entreprises de la Branche Banque Populaire rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout actes définis dans le cadre de l'art L. 1153-1 du code du travail.

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel chap IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les entreprises de la branche Banque Populaire sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployées pour certaines des dispositifs de sensibilisation (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

Elles rappellent que la victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes peut toujours s'adresser à la Direction, aux représentants du personnel de leur choix et aux référents harcèlement. Elles peuvent également utiliser la plateforme Groupe lanceur d'alerte pour déclarer tout harcèlement sexuel ou agissement sexiste.

Article 11.1

Objectifs

Par cet accord, les entreprises de la branche Banque Populaire réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Il s'agira de mettre en place des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant aux entreprises de la branche d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires. Les entreprises de la branche entendent notamment faire de l'entreprise un espace où les victimes de violences intrafamiliales peuvent trouver un relai.

Article 11.2

Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- *Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel*

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH Groupe.

La DRH Groupe anime cette communauté de référents par l'organisation de réunions régulières, de partage d'informations et de bonnes pratiques via un espace Yammer privé dédié.

Par ailleurs, un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de chaque CSE. Il doit être formé, via le dispositif Groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix.

Les 2 référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés.

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel sont portés à la connaissance de l'employeur, une enquête interne est mise en œuvre par celui-ci.

- *Communication*

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

m De s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences intrafamiliales. Les référents RH et CSE sont facilement identifiables pour les salariés, leurs rôles sont clairement définis et leurs coordonnées accessibles.

m D'informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet des supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, Code de conduite et d'éthique...)

- *Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes*

La DRH Groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Banque Populaire.

Les entreprises déploient 1 fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Pour aller plus loin, un dispositif de e-learning est proposé / accessible à tous les salariés.

- *Inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel des entreprises, comme dans les documents uniques des risques*

- *Édition de guides-repères à destination du management, des filières Ethiques & conformité et RH, des équipes médico-sociales et des représentants du personnel afin de :*

m Comprendre et s'approprier les concepts

m Créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles

m Prendre en charge les alertes en déployant la méthodologie d'enquête adaptée

m Engager les procédures disciplinaires le cas échéant

m Accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation

Article 12

Suivi de l'application de l'accord

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

Le recrutement

- *Nombre de candidatures externes reçues F/H pour les postes d'encadrement.*
- *Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres.*
- *Taux de féminisation par filière et métiers repères.*
- *Nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et F/H.*
- *Nombre de recruteurs/managers formés à la non-discrimination,*

- Salaire médian à l'embauche F/H,

- Niveau de diplôme par emploi

La formation professionnelle

- Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres / non-cadres.

- Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres / non-cadres.

- Taux de femmes formées parmi la population formée.

- Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.

- % de femmes inscrites dans les parcours proposés par le Groupe.

- Nombre de salariées F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

La promotion professionnelle

- Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage).

- Taux de promotion F/H selon la répartition cadres / non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres

- Taux de promotion des femmes cadres au-delà de la classification H

- Taux de femmes Directrices d'Agences sur les nouvelles nominations.

Maternité, paternité et parentalité

- Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

Organisation et aménagement du temps de travail

- Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres / non-cadres.

- Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens / cadres - Nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé de paternité.

- Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'une augmentation.

- Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

La rémunération effective

- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.

- Évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification

- Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

⇒ L'analyse des grilles de salaires.

⇒ L'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L 3221-4.

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Nombre de dispositifs proposés par la DRH Groupe ;

- Nombre de réunions de la filière référents harcèlement ;

- Nombre de salariées ayant suivi la formation proposée par le Groupe

Article 13 **Durée, dépôt et publicité**

Article 13.1 **Durée**

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} Août 2024, pour la période du 1^{er} Août 2024 au 31 juillet 2027.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 31 Juillet 2027.

Article 13.2 **Demande de révision**

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et

L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

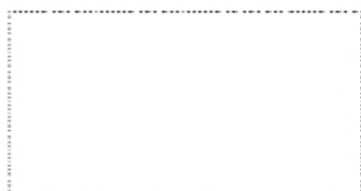
Article 13.3
Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires : déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



La Charte mixité du Groupe BPCE

Fortes de notre histoire et convaincues que l'égalité professionnelle femmes-hommes est source d'efficacité économique et de performance durable, nous, entreprises du Groupe BPCE, sommes déterminées à poursuivre et amplifier notre action pour faire de la mixité, et plus globalement de la diversité, un véritable levier de développement.

Par la signature de cette charte, nous nous engageons à :

- 1** Promouvoir l'égalité professionnelle au plus haut niveau de responsabilité, à travers une implication forte de nos dirigeantes et dirigeants pour donner l'impulsion et pérenniser des politiques.
- 2** Intégrer systématiquement les principes de mixité dans tous les processus RH, au service d'ambitions soutenues par des plans d'action ou des accords collectifs.
- 3** Faire progresser la mixité dans tous nos métiers, en interne, grâce à une action volontariste contre les stéréotypes de genre auprès de nos collaborateurs, et en externe auprès des jeunes générations.
- 4** Favoriser l'identification, la promotion et la fidélisation de tous les talents, femmes et hommes, et les accompagner avec notamment des programmes dédiés.
- 5** Diffuser largement la culture de la mixité dans nos entreprises, en assurant tout au long de l'année une démarche de sensibilisation et de formation de nos managers et collaborateurs.
- 6** Renforcer la communication sur notre engagement auprès de toutes nos parties prenantes (clients, fournisseurs, prestataires...) afin de les encourager au déploiement et au respect de ces principes.
- 7** Soutenir l'action des réseaux féminins / mixtes dans nos entreprises en veillant à les doter de moyens adaptés, ainsi qu'à valoriser leurs missions et initiatives.
- 8** Considérer l'équilibre des temps de vie comme un véritable levier d'égalité professionnelle, à travers, entre autres, un accompagnement adapté de la parentalité.
- 9** Evaluer régulièrement les progrès réalisés dans chaque entreprise et communiquer les résultats obtenus, afin de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue.
- 10** Inscrire la politique mixité dans le cadre plus large d'une démarche d'ouverture et d'inclusion, respectueuse de toutes les diversités culturelles, ethniques et sociales.

Le 8 mars 2021

Nicole ETCHEGOINBERRY,
présidente du directoire de la Caisse
d'Épargne Loire-Centre et présidente
du réseau des caisses du Groupe BPCE,

Laurent MIGNON,
président du directoire
du Groupe BPCE,

Catherine HALBERSTADT,
directrice générale Ressources
humaines du Groupe BPCE,


DU GROUPE BPCE

 GROUPE BPCE

Annexe 3 - Glossaire

- **Agissement sexiste** : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- **Autocensure** : Phénomène complexe touchant aux blocages souvent inconscients d'un individu, ce qui peut se traduire par exemple, dans le contexte de l'égalité professionnelle par le fait de ne pas se positionner pour un poste de direction ou pour un métier à image masculine.
- **Discrimination** : Situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.
- **Discrimination directe fondée sur le genre** : Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Ex : Une femme est exclue d'une promotion, alors que tous ses collègues masculins sont promus et qu'il n'existe aucun motif objectif étranger au sexe justifiant ce défaut de promo-

tion.

- *Discrimination indirecte fondée sur le genre* : Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés
- *Diversité* : La diversité est définie comme une variété de profils humains évoluant au sein de l'entreprise. Elle recouvre ainsi une variété de genres, d'âges, d'origines... La diversité est un moyen de lutte contre toutes formes de discriminations.
- *Équité* : Principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs «d'actions positives» reposent sur le principe d'équité.
- *Égalité professionnelle* : Se caractérise par l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel. Elle concerne les domaines suivants : salaires, recrutement et mixité des emplois, déroulement des carrières, promotion, formation professionnelle, accès aux fonctions syndicales et électives, conditions de travail et obligations familiales.
- *Harcèlement sexuel* :
 1. *Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés* qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
 2. *Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*
- *Harcèlement moral* : Défini par le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique...
- *Mixité* : Présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60.
- *Parité* : Présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise. Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.
- *Inclusion* : Création des conditions collectives (règles de fonctionnement, environnement de travail, valeurs partageables) permettant à chacun de faire valoir sa personnalité, ses talents, ses idées, son énergie pour apporter le meilleur de soi au projet commun.
- *Paroi de verre* : Blocage de l'accès à des filières métiers considérées comme stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).
- *Plafond de verre* : Phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.
- *Plancher de verre* : Freins constatés face à la demande des hommes de consacrer du temps et de l'énergie à leur épanouissement hors de la seule sphère professionnelle.
- *Sexisme* : Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.
- *Sexisme ordinaire* : Forme de micro-violence faite de la répétition d'allusions, de blagues, de commentaires ou de regards déplacés et insistants. Comme les autres types de micro-violences, le sexisme ordinaire est d'apparence presque banale mais peut avoir des conséquences destructrices sur les personnes qui le subissent.
- *Stéréotype de genre* : Représentations schématiques et globalisantes, des croyances largement partagées sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Comité des activités sociales et culturelles

Accord du 11 septembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 31 déc. 2019 et pour une durée de quatre ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;
CFDT ;
CFTC ;
UNSA ;
SNB CFE CGC.

Préambule

Le développement et la mutualisation d'activités sociales et culturelles dédiées aux salariés du Groupe BPCE participent au maintien d'un dialogue social de qualité. Ils traduisent également l'attention portée depuis plusieurs décennies par les partenaires sociaux à l'accès facilité des salariés, de leurs familles et en particulier de leurs enfants à des activités de loisirs et de culture.

Par un accord en date du 14 novembre 2016 et pour une durée de quatre ans à compter du 6 décembre 2016, les négociateurs de la Branche ont fixé les règles de fonctionnement du Comité Interentreprises (ci-après dénommé «C.I.E») de BPCE. Parallèlement, les membres du C.I.E ont été désignés pour un mandat de quatre ans débutant le 6 décembre 2016.

Ainsi, la renégociation de l'accord et le renouvellement des mandats, devaient-ils intervenir fin 2020.

Toutefois, en prévoyant la mise en place au plus tard le 31 décembre 2019 des Comités Sociaux Économiques (ci-après dénommés «C.S.E») et du Comité des Activités Sociales et Culturelles interentreprises (ci-après dénommé «C.A.S.C.I.E»), les ordonnances n° 2017-1386 et n° 2017-1718 du 22 septembre 2017, ainsi que le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 ont bousculé ce calendrier.

Pour autant, constat a été fait que :

- aucune disposition législative ou réglementaire n'est venue organiser la période transitoire durant laquelle les Comités d'entreprise (ci-après dénommés «CE») adhérents du C.I.E deviennent progressivement des C.S.E,
- les entités dont les CE sont adhérents au C.I.E ne peuvent pas modifier leur calendrier électoral afin de mettre en place leur C.S.E de manière simultanée.

C'est pourquoi, dans l'attente de la conclusion du présent accord, a été régularisé le 7 janvier 2019, un avenant à l'accord du 24 novembre 2016. Par cet avenant, les signataires ont convenu d'organiser les conditions dans lesquelles les C.S.E d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants pourront devenir membres du C.I.E, aux côtés des Comités d'entreprise ou d'établissement. Ils ont également modifié la durée de l'accord initial, dont l'échéance a été fixée à la date de prise d'effet de l'accord organisant le fonctionnement du C.A.S.C.I.E, soit au plus tard le 31 décembre 2019.

À la date du 31 décembre 2019, l'ensemble des CE adhérents au C.I.E sera devenu C.S.E et un C.A.S.C.I.E aura pu être constitué.

Dès lors, le présent accord a pour objectif de fixer les règles de fonctionnement du C.A.S.C.I.E.

Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

- 1. La composition du C.A.S.C.I.E et des commissions**
- 2. Les modalités d'organisation du C.A.S.C.I.E.**
- 3. Les moyens accordés aux membres du C.A.S.C.I.E. et de ses commissions.**

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Champ d'intervention du comité des activités sociales et culturelles interentreprises

Le Comité des Activités Sociales et Culturelles Interentreprises assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités sociaux et économiques d'entreprise ou d'établissement (ci-après désignés «C.S.E») adhérents et cotisants au C.A.S.C.I.E et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les C.S.E adhérents et cotisants.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des C.S.E d'entités n'appartenant pas à la branche BP mais appartenant au Groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention visée aux articles R. 2312-43, L. 2316-23 et D. 2316-7 du code du travail.

Article 3 **Cotisation**

Les C.S.E adhérents et cotisants, versent au C.A.S.C.I.E une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DSN) de chacune des entreprises concernées.

Article 4 **Responsabilité civile**

Le C.A.S.C.I.E jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

Article 5 **Composition du C.A.S.C.I.E**

Le C.A.S.C.I.E est constitué de la façon suivante :

- un représentant de BPCE SA en sa qualité de Groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté d'une personne de son choix ayant voix consultative ;*
- quinze membres représentant le personnel des entreprises dont le C.S.E est adhérent au C.A.S.C.I.E désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.*

Un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la Branche au jour de la signature du présent accord (ci-après «organisation syndicale») et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Les parties conviennent que la perte de représentativité au niveau de la branche d'une organisation syndicale durant l'application du présent accord est sans incidence sur les mandats de membres C.A.S.C.I.E et de représentant syndical au C.A.S.C.I.E, qui se poursuivent donc jusqu'à leur terme. Il en est de même s'agissant des nouvelles désignations pouvant le cas échéant intervenir en cas de fin de mandat anticipée, dans le respect des modalités prévues aux articles qui suivent.

Ce principe s'applique également aux membres des commissions.

Article 6 **Désignation des membres titulaires et remplaçants**

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après «Organisations Syndicales»), désignent les représentants du personnel pour quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des C.S.E adhérents et cotisants au C.A.S.C.I.E.

Les sièges sont répartis, entre les Organisations Syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des C.S.E adhérents au C.A.S.C.I.E arrêtés au 6 décembre 2019. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'Organisation Syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du C.A.S.C.I.E est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat C.A.S.C.I.E confié par l'Organisation Syndicale.

Lorsque la perte de mandat de premier niveau concerne un membre du bureau ou un président de commission, ces derniers conservent leur crédit d'heures jusqu'à la prochaine plénière, à laquelle ils sont invités afin de présenter leur rapport d'activité.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'Organisation Syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.A.S.C.I.E avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une Organisation Syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'Organisation Syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'Organisation Syndicale devra se rapprocher de BPCE SA en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

Article 7 **Désignation des représentants syndicaux**

Un représentant de chaque Organisation Syndicale, appartenant à une entreprise dont le C.S.E est adhérent et cotisant au C.A.S.C.I.E, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un C.S.E ni celle

de représentant syndical C.S.E.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le Délégué Syndical de Branche, la Confédération, la Fédération ou le Syndicat national au secrétariat du C.A.S.C.I.E, à l'employeur ainsi qu'à BPCE SA.

Article 8

Fusion - Absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.A.S.C.I.E : conséquence sur les mandats

Lorsque, suite à une fusion - absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.A.S.C.I.E, un membre titulaire du C.A.S.C.I.E perd son mandat d'élu au C.S.E, l'Organisation Syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat C.A.S.C.I.E jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de six mois. L'Organisation Syndicale communique sa décision de maintien ou de non maintien du mandat au secrétariat du C.A.S.C.I.E, à BPCE SA et à l'employeur de l'intéressé dans un délai d'un mois. Le silence gardé plus d'un mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du C.A.S.C.I.E.

Le délai maximal de six mois et le délai d'un mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau.

Article 9

Bureau

Le C.A.S.C.I.E élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec un autre membre titulaire du C.A.S.C.I.E, le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque Organisation Syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

Article 10

Réunion plénières

Le C.A.S.C.I.E se réunit en séance plénière quatre fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

En application des articles R. 2312-48 et L. 2315-68 du code du travail l'une de ces quatre réunions plénières est intégralement consacrée à l'approbation des comptes. Elle se tient le même jour que la première plénière de l'année.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions à partir des minutes qui sont la base de référence. Le Secrétaire dispose de la liberté d'appréciation dans la rédaction, il n'est pas tenu de reporter «in extenso» les interventions des membres du C.A.S.C.I.E. Les intervenants peuvent demander que leurs textes figurent en annexe et sous leur responsabilité, au procès-verbal, à condition que ces textes soient courts et synthétiques et correspondent aux minutes.

Le Secrétaire devra, dans la mesure du possible, rédiger le procès-verbal et le diffuser un mois avant la réunion suivante.

Article 11

Commissions

Article 11.1

Missions et création

L'activité d'audit et de maîtrise des risques et l'activité vacances font l'objet de commissions dédiées.

En application des articles R. 2312-48 et L. 2315-44-1 du code du travail, une commission des marchés est mise en place. Elle a pour missions de proposer au C.A.S.C.I.E les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du C.A.S.C.I.E et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

En outre, le C.A.S.C.I.E a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11-5 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

Article 11.2

Composition

Article 11.2.1

Règles générales

Présidées par un membre titulaire du C.A.S.C.I.E, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au C.A.S.C.I.E. À l'exception des représentants syndicaux au C.A.S.C.I.E, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un CSE adhérent au C.A.S.C.I.E ou de représentant syn-

dical d'un C.S.E adhérent au C.A.S.C.I.E. Par principe, chaque membre titulaire du C.A.S.C.I.E a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques et celle dédiée à l'activité vacances comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque Organisation Syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du C.A.S.C.I.E est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelle que raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au C.A.S.C.I.E confié par l'organisation syndicale.

Article 11.2.2

Règles spécifiques à la commission des marchés

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le C.A.S.C.I.E parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du C.A.S.C.I.E fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel dans les conditions prévues par la loi.

Article 11.3

Recours à la visio-conférence

La décision de recourir à la visio-conférence sera actée dans les convocations envoyées aux participants par le Président de la Commission, afin qu'ils soient informés des modalités pratiques de la réunion.

Seules les personnes légalement et conventionnellement autorisées à assister aux réunions des commissions pourront être présentes et participer aux réunions organisées à distance.

Toutes les conditions de fiabilité des techniques de communication et de confidentialité des échanges sont assurées lorsque la tenue de la réunion est tenue par visio-conférence.

Article 11.4

Temps passé en réunion

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

Article 11.5

Modalités d'organisation

Les modalités d'organisation des commissions du C.A.S.C.I.E sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du C.A.S.C.I.E précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- Le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes,
- Dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du C.A.S.C.I.E communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à BPCE SA, le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.A.S.C.I.E avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

Pour l'année 2020, et à titre exceptionnel, les modalités d'organisation des commissions seront arrêtées lors de la première plénière du C.A.S.C.I.E.

Article 12

Crédits d'heures annuels

Article 12.1

Crédits d'heures annuels individuels

Le secrétaire du Comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du C.A.S.C.I.E. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la Confédération, la Fédération ou le Syndicat National concerné et BPCE SA.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas, seul le crédit d'heures le plus élevé étant alors attribué :

- Le secrétaire adjoint : 330 heures
- Le trésorier : 440 heures
- Le trésorier adjoint : 330 heures
- Autre membre du bureau : 220 heures
- Le président de la commission vacances : 330 heures
- Le président de la commission audit et maîtrise des risques 330 heures
- Le président de la commission financière 330 heures

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance :

- Autre membre titulaire du C.A.S.C.I.E : 220 heures
- Représentant syndical au C.A.S.C.I.E : 220 heures

Dans les deux derniers cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

Article 12.2

Crédit d'heures annuel partagé

Un crédit de 330 heures annuel est mis à la disposition du bureau du C.A.S.C.I.E qui décide de son attribution. Les bénéficiaires éligibles à l'attribution de ce crédit d'heures partagé sont les membres titulaires du C.A.S.C.I.E, les représentants syndicaux du C.A.S.C.I.E et les membres titulaires des commissions.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que l'attribution de ce crédit donne lieu à une information préalable de l'employeur et de BPCE SA au minimum 8 jours calendaires à l'avance.

L'attribution de ce crédit d'heures est limitée à :

- 8 heures par mois et par bénéficiaire lorsqu'il est attribué à un membre titulaire du C.A.S.C.I.E ou à un représentant syndical du C.A.S.C.I.E
- 16 heures par mois et par bénéficiaire, lorsqu'il est attribué à un membre titulaire d'une commission du C.A.S.C.I.E ne disposant pas d'un mandat de membre titulaire du C.A.S.C.I.E ou de représentant syndical du C.A.S.C.I.E

Ce crédit d'heures partagé est indépendant des dispositions prévues à l'article 12.1.

Article 13

Secrétariat

BPCE SA met à la disposition du C.A.S.C.I.E, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 2 et au maximum 4 salariés de BPCE SA, à temps plein en situation de détachement ;
- locaux adaptés ;
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du C.A.S.C.I.E n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre BPCE SA et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée.

Article 14

Facilités diverses

Sous réserve d'un accord préalable de la Direction de chaque entreprise, les informations socio-culturelles du C.A.S.C.I.E peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 15

Prise en charge des frais

Article 15.1

Frais de déplacement

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du C.A.S.C.I.E seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le C.A.S.C.I.E, selon les règles définies par le C.A.S.C.I.E.

Les représentants du personnel d'Ile de France attestant qu'ils ne bénéficient pas d'une prise en charge par leur

employeur d'un abonnement à un service de transport public couvrant la zone du lieu de réunion, seront indemnisés des frais de transports selon les règles définies par le C.A.S.C.I.E

Dans tous les cas, les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

Article 15.2

Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions

Le repas du midi est pris en charge par BPCE SA selon les règles qu'il définit et communique annuellement au Secrétaire du C.A.S.C.I.E.

Article 15.3

Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures, les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de BPCE SA, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe une demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

Article 16

Clause de bilan et de suivi

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au C.A.S.C.I.E pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins trois mois avant l'échéance du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 17

Durée, révision, publicité

Article 17.1

Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 31 décembre 2019 et pour une durée de quatre ans.

Article 17.2

Révision de l'accord

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 17.3

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE SA en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE SA au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également publié selon les modalités prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Accord du 30 juin 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 et pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Le développement et la mutualisation d'activités sociales et culturelles dédiées aux salariés du Groupe BPCE participent au maintien d'un dialogue social de qualité. Ils traduisent également l'attention portée depuis plusieurs décennies par les partenaires sociaux à l'accès facilité des salariés, de leurs familles et en particulier de leurs enfants à des activités de loisirs et de culture.

Par un accord en date du 11 septembre 2019 et pour une durée de quatre ans à compter du 31 décembre 2019, les négociateurs de la Branche ont fixé les règles de fonctionnement du Comité des Activités Sociales et Culturelles Interentreprises» (ci-après dénommé «C.A.S.C.I.E») de BPCE. Parallèlement, les membres du CASCIE ont été désignés pour un mandat de quatre ans débutant le 31 décembre 2019.

Ainsi, la renégociation de l'accord et le renouvellement des mandats, doivent-ils intervenir avant fin 2023.

Dès lors, le présent accord a pour objectif de fixer les règles de fonctionnement du C.A.S.C.I.E.

Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. La composition du C.A.S.C.I.E et des commissions

2. Les modalités d'organisation du C.A.S.C.I.E.

3. Les moyens accordés aux membres du C.A.S.C.I.E. et de ses commissions.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Champ d'intervention du comité des activités sociales et culturelles interentreprises

Le Comité des Activités Sociales et Culturelles Interentreprises assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités sociaux et économiques d'entreprise ou d'établissement (ci-après désignés «C.S.E») adhérents et cotisants au C.A.S.C.I.E et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les C.S.E adhérents et cotisants.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des C.S.E d'entités n'appartenant pas à la branche BP mais appartenant au Groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention visée aux articles R. 2312-43, L. 2316-23 et D. 2316-7 du code du travail.

Article 3

Cotisation

Les C.S.E adhérents et cotisants, versent au C.A.S.C.I.E une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DSN) de chacune des entreprises concernées.

Article 4

Responsabilité civile

Le C.A.S.C.I.E jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

Article 5

Composition du C.A.S.C.I.E

Le C.A.S.C.I.E est constitué de la façon suivante :

- un représentant de BPCE SA en sa qualité de Groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté d'une personne de son choix ayant voix consultative ;

- quinze membres représentant le personnel des entreprises dont le C.S.E est adhérent au C.A.S.C.I.E désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la Branche au jour de la signature du présent accord (ci-après «organisation syndicale») et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Les parties conviennent que la perte de représentativité au niveau de la branche d'une organisation syndicale durant l'application du présent accord est sans incidence sur les mandats de membres C.A.S.C.I.E et de représentant syndical au C.A.S.C.I.E, qui se poursuivent donc jusqu'à leur terme. Il en est de même s'agissant des nouvelles désignations pouvant le cas échéant intervenir en cas de fin de mandat anticipée, dans le respect des modalités prévues aux articles qui suivent.

Ce principe s'applique également aux membres des commissions.

Article 6

Désignation des membres titulaires et remplaçants

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après «Organisations Syndicales»), désignent les représentants du personnel pour quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des C.S.E adhérents et cotisants au C.A.S.C.I.E.

Les sièges sont répartis, entre les Organisations Syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des C.S.E adhérents au C.A.S.C.I.E arrêtés au 6 décembre 2023. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'Organisation Syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du C.A.S.C.I.E est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat C.A.S.C.I.E confié par l'Organisation Syndicale.

Lorsque la perte de mandat de premier niveau concerne un membre du bureau ou un président de commission, ces derniers conservent leur crédit d'heures jusqu'à la prochaine plénière, à laquelle ils sont invités afin de présenter leur rapport d'activité.

Lorsque la perte de mandat de premier niveau concerne un membre titulaire ou remplaçant qui n'est ni membre du bureau ni président de commission, la perte du mandat C.A.S.C.I.E est immédiate.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'Organisation Syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.A.S.C.I.E avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une Organisation Syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'Organisation Syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'Organisation Syndicale devra se rapprocher de BPCE SA en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

Article 7

Désignation des représentants syndicaux

Un représentant de chaque Organisation Syndicale, appartenant à une entreprise dont le C.S.E est adhérent et cotisant au C.A.S.C.I.E, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un C.S.E ni celle de représentant syndical C.S.E.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le Délégué Syndical de Branche, la Confédération, la Fédération ou le Syndicat national affilié à la confédération ou à la Fédération au secrétariat du C.A.S.C.I.E, à l'employeur ainsi qu'à BPCE SA.

Article 8

Fusion - Absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.A.S.C.I.E : conséquence sur les mandats

Lorsque, suite à une fusion - absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.A.S.C.I.E ou suite à un transfert dans le cadre de l'article L 1224-1 du code du travail entre ces mêmes entreprises, un membre titulaire du C.A.S.C.I.E perd son mandat d'élu au C.S.E, l'Organisation Syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat C.A.S.C.I.E jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de huit mois. L'Organisation Syndicale communique sa décision de maintien ou de non maintien du mandat au secrétariat du C.A.S.C.I.E, à BPCE SA et à l'employeur de l'intéressé dans un délai d'un mois. Le silence gardé plus d'un mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du C.A.S.C.I.E.

Le délai maximal de huit mois et le délai d'un mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte

du mandat de premier niveau.

Article 9

Bureau

Le C.A.S.C.I.E élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec un autre membre titulaire du C.A.S.C.I.E, le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque Organisation Syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

Ce bureau peut se réunir en cas de besoin urgent sous un format «cellule de crise» détaillé dans le règlement intérieur du C.A.S.C.I.E.

Article 10

Réunions plénières

Le C.A.S.C.I.E se réunit en séance plénière quatre fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

En application des articles R. 2312-48 et L. 2315-68 du code du travail l'une de ces quatre réunions plénières est intégralement consacrée à l'approbation des comptes. Elle se tient le même jour que la première plénière de l'année.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions à partir des minutes qui sont la base de référence. Le Secrétaire dispose de la liberté d'appréciation dans la rédaction, il n'est pas tenu de reporter «in extenso» les interventions des membres du C.A.S.C.I.E. Les intervenants peuvent demander que leurs textes figurent en annexe et sous leur responsabilité, au procès-verbal, à condition que ces textes soient courts et synthétiques et correspondent aux minutes.

Le Secrétaire devra, dans la mesure du possible, rédiger le procès-verbal et le diffuser un mois avant la réunion suivante.

Article 11

Commissions

Article 11.1

Missions et création

L'activité d'audit et de maîtrise des risques, l'activité vacances jeunes et l'activité séjours familles font l'objet de commissions dédiées.

En application des articles R. 2312-48 et L. 2315-44-1 du code du travail, une commission des marchés est mise en place. Elle a pour missions de proposer au C.A.S.C.I.E les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du C.A.S.C.I.E et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

En outre, le C.A.S.C.I.E a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11-5 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

Article 11.2

Composition

Article 11.2.1

Règles générales

Présidées par un membre titulaire du C.A.S.C.I.E, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au C.A.S.C.I.E. A l'exception des représentants syndicaux au C.A.S.C.I.E, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un CSE adhérent au C.A.S.C.I.E ou de représentant syndical d'un C.S.E adhérent au C.A.S.C.I.E. Par principe, chaque membre titulaire du C.A.S.C.I.E a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques, celle dédiée à l'activité vacances jeunes et celle dédiée aux séjours familles comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque Organisation Syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du C.A.S.C.I.E est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelle que raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au C.A.S.C.I.E confié par l'organisation syndicale.

Article 11.2.2
Règles spécifiques à la commission des marchés

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le C.A.S.C.I.E parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du C.A.S.C.I.E fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel dans les conditions prévues par la loi.

Article 11.3
Recours à la visio-conférence

La décision de recourir à la visio-conférence sera actée dans les convocations envoyées aux participants par le Président de la Commission, afin qu'ils soient informés des modalités pratiques de la réunion.

Seules les personnes légalement et conventionnellement autorisées à assister aux réunions des commissions pourront être présentes et participer aux réunions organisées à distance.

Toutes les conditions de fiabilité des techniques de communication et de confidentialité des échanges sont assurées lorsque la tenue de la réunion est tenue par visio-conférence.

Article 11.4
Temps passé en réunion

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

Article 11.5
Modalités d'organisation

Les modalités d'organisation des commissions du C.A.S.C.I.E sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du C.A.S.C.I.E précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- Le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes,*
- Dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.*

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du C.A.S.C.I.E communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à BPCE SA, le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.A.S.C.I.E avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

Pour l'année 2024, les modalités d'organisation des commissions seront arrêtées en janvier de cette même année, lors d'une plénière exceptionnelle.

Article 12
Crédits d'heures annuels

Article 12.1
Crédits d'heures annuels individuels

Le secrétaire du Comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du C.A.S.C.I.E. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la Confédération, la Fédération ou le Syndicat National concerné et BPCE SA.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas. En cas de crédits d'heures de montants différents seul le crédit d'heures le plus élevé est attribué :

- Le secrétaire adjoint : 330 heures*
- Le trésorier : 440 heures*
- Le trésorier adjoint : 330 heures*
- Autre membre du bureau : 220 heures*
- Le président de la commission vacances jeunes : 330 heures*
- Le président de la commission séjours familles 330 heures*

-
- Le Président de la commission Culture Sports et Loisirs 330 heures
 - Le président de la commission audit et maîtrise des risques 330 heures
 - Le président de la commission financière 330 heures
 - Autre président de commission 220 heures
 - Membre titulaire de la plénière désigné Responsable RSE 220 heures

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance :

- Autre membre titulaire de la plénière C.A.S.C.I.E : 188 heures
- Représentant syndical à la plénière C.A.S.C.I.E : 188 heures

Dans les deux derniers cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

Article 12.2

Crédit d'heures annuel partagé

Un crédit de 334 heures annuel est mis à la disposition du bureau du C.A.S.C.I.E qui décide de son attribution. Les bénéficiaires éligibles à l'attribution de ce crédit d'heures partagé sont les membres titulaires du C.A.S.C.I.E, les représentants syndicaux du C.A.S.C.I.E et les membres titulaires des commissions.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que l'attribution de ce crédit donne lieu à une information préalable de l'employeur et de BPCE SA au minimum 8 jours calendaires à l'avance.

L'attribution de ce crédit d'heures est limitée à :

- 8 heures par mois et par bénéficiaire lorsqu'il est attribué à un membre titulaire du C.A.S.C.I.E ou à un représentant syndical du C.A.S.C.I.E
- 16 heures par mois et par bénéficiaire, lorsqu'il est attribué à un membre titulaire d'une commission du C.A.S.C.I.E ne disposant pas d'un mandat de membre titulaire du C.A.S.C.I.E ou de représentant syndical du C.A.S.C.I.E

Ce crédit d'heures partagé est indépendant des dispositions prévues à l'article 12.1.

Article 13

Secrétariat

BPCE SA met à la disposition du C.A.S.C.I.E, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 3 et au maximum 4 salariés de BPCE SA, à temps plein en situation de détachement ;
- locaux adaptés ;
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du C.A.S.C.I.E n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre BPCE SA et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée.

Article 14

Facilités diverses

Sous réserve d'un accord préalable de la Direction de chaque entreprise, les informations socio culturelles du C.A.S.C.I.E peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 15

Prise en charge des frais

Article 15.1

Frais de déplacement

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du C.A.S.C.I.E seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le C.A.S.C.I.E, selon les règles définies par le C.A.S.C.I.E.

Les représentants du personnel d'Ile de France attestant qu'ils ne bénéficient pas d'une prise en charge par leur employeur d'un abonnement à un service de transport public couvrant la zone du lieu de réunion, seront indemnisés des frais de transports selon les règles définies par le C.A.S.C.I.E

Dans tous les cas, les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

Article 15.2
Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions

Le repas du midi est pris en charge par BPCE SA selon les règles qu'il définit et communique annuellement au Secrétaire du C.A.S.C.I.E.

Article 15.3
Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures, les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de BPCE SA, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe une demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

Article 16
Clause de bilan et de suivi

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au C.A.S.C.I.E pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins trois mois avant l'échéance du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 17
Durée, révision, publicité

Article 17.1
Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et pour une durée de quatre ans.

Article 17.2
Révision de l'accord

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 17.3
Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE SA en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE SA au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également publié selon les modalités prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Accord du 14 décembre 2023

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

En prévision de la désignation des membres du CASCIE et conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord relatif au Comité des Activités sociales et culturelles interentreprises BPCE en date du 30 juin 2023, les organisations syndicales représentatives et l'organe central, procèdent à la répartition des sièges au CASCIE.

Cette répartition est effectuée selon les modalités suivantes :

- prise en compte des résultats aux élections de CSE, adhérents et cotisant à ce jour au CASCIE, constatés au 6 décembre 2023,

- prise en compte des suffrages valablement exprimés tous collèges confondus,

- répartition des sièges entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix avec application de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité de reste, le ou les sièges en balance sont attribués de sorte que soit respectée au mieux la représentation des organisations syndicales au sein du Comité.

En annexe, le tableau récapitulatif des résultats (en voix) par entreprise dont les comités sont adhérents et cotisants au CASCIE au 6 décembre 2023.

Sur la base des résultats constatés, la nouvelle composition du CASCIE est la suivante :

C.F.D.T.	C.F.T.C.	C.G.T	S.N.B	U.N.S.A
4	2	1	5	3

Sur ces bases, les organisations syndicales représentatives désignent leurs représentants au CASCIE parmi les élus aux CSE, adhérents et cotisants au CASCIE. Les mandats des élus ainsi désignés prendront effet au 1^{er} janvier 2024.

Entreprise	Inscrits	Votants	SVE	CFDT	CFTC	SNB	CGT	UNSA
BPALC	2574	1633	1588	442	356	674	0	116
BPACA	2078	1628	1564	380	367	399	418	0
BPAURA	3003	1980	1956	1128	0	727	101	0
BPBFC	1780	1069	944	174	0	361	0	409
BPGO	2993	1853	1779	659	0	854	266	0
BPMED	2034	1464	1017	188	248	405	0	176
BPNORD	1097	791	738	106	0	632	0	0
BPOC	2090	1699	1617	472	451	694	0	0
BPRI	2474	1553	1210	0	502	0	12	696
BPSUD	2136	1383	1318	251	0	856	211	0
BPVF	1914	1344	1161	342	0	320	0	499
Casden	551	354	327	0	207	0	120	0
CCOOP	1834	1148	1105	110	0	444	27	524
Banque de Savoie	253	175	136	0	0	0	136	0
BPCE Financement	558	436	410	94,65	0	94,65	126	94,65
BPCE IT	1647	1236	1013,8	502	96	23	126,8	266
BPCE Solutions immobilières	109	81	81	0	19	62	0	0
BPCE Solutions informatiques	2562	1964	1475	702	0	248	202	323
Natixis Interépargne	495	408	391	159	0	222	0	10
SBE	58	44	42	0	42	0	0	0
Total	32240	22243	19872,8	5709,65	2288	7015,65	1745,8	3113,65

Emploi et égalité des chances des personnes en situation de handicap

Accord du 19 décembre 2022

[Agréé par arr. 30 mai 2023, JO 16 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE CGC.

Préambule

Au cœur des engagements des entreprises de la Branche Banque Populaire en faveur de la diversité au sens large et de la promotion de l'égalité de chances, l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap occupe une place de premier choix.

Il s'agit pour elles de s'engager au quotidien pour intégrer professionnellement des personnes en situation de handicap dans les meilleures conditions, concilier les contraintes liées à leur handicap et leur situation professionnelle, et leur faire bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que les autres salariés.

Cette mobilisation relève tout à la fois :

- D'une responsabilité sociale ;
- D'un enjeu de performance lié à l'accueil et à la mise en valeur de tous les talents ;
- D'une marque nécessaire et légitime de solidarité quand une situation de handicap fragilise la vie professionnelle.

Cette politique, déployée dans toutes les entreprises de la branche, se traduit par une augmentation de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis plusieurs années. Cette évolution positive repose sur plusieurs dispositifs structurants au premier rang desquels, les accords Handicap successifs conclus depuis 2007, qui déterminent le cadre, fixent les objectifs et permettent de mobiliser des moyens.

La situation au moment de la renégociation de l'accord est la suivante :

	Objectifs Accord 2020/2022	Indicateurs au 31 décembre 2021 à N – 1 de la fin d'accord
Taux d'emploi (direct)	4,9 %	5,7 %
Nombre de BOETH Recrutés (CDI, alternants et CDD ≥ à 6 mois)	200 recrutements dont au moins 30 % en CDI	131 recrutements dont 47,3 % en CDI
Montant des achats au Secteur du Travail Protégé et adapté	Faire progresser le CA utile de 10 % sur la durée de l'accord	CA utile 3,1 M €

Les nouveaux engagements qualitatifs et quantitatifs de ce 6^{ème} accord ont été en grande partie élaborés sur la base des retours d'expérience du réseau des référents handicap et de la 1^{ère} enquête conduite en 2021 auprès de l'ensemble des BOETH de la Branche.

Ce 6^{ème} et dernier accord agréé (en l'état actuel de la législation) entend poursuivre les ambitions de la Branche en matière d'inclusion.

Il devra permettre de relever les enjeux suivants :

- Poursuivre la politique de prévention de la désinsertion professionnelle et en faveur du maintien dans l'emploi ;
- Maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des salariés en situation de handicap ;
- Favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap travaillant au sein du Secteur du Travail Protégé et Adapté par la politique d'achat ;
- Renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et

faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information, la formation et la communication ;

- Anticiper la fin programmée de l'accord collectif agréé et envisager dès la fin du 1^{er} semestre 2025 les meilleures conditions offertes à cette date pour poursuivre cet engagement.

La mise en œuvre de ces actions implique de :

- Développer les connaissances et les compétences des acteurs clés du portage et de la mise en œuvre de la politique Handicap (Référénts Handicap, RH, acteurs de la santé au travail, membres des CSSCT, managers...);
- Faciliter et encourager l'acceptation par chacun des situations de handicap afin de permettre aux salariés concernés d'oser en parler et ainsi de mieux concilier leur handicap avec leur vie professionnelle ;
- Renforcer les interactions et les échanges de bonnes pratiques entre les différentes entreprises de la Branche et du Groupe BPCE ;
- Coordonner les dispositifs prévus par le présent accord avec ceux des autres accords applicables dans la Branche et notamment l'accord sur la Qualité de Vie au Travail pour développer les solidarités et le soutien aux salariés aidants.

La branche Banque Populaire s'engage à atteindre un taux d'emploi a minima de 6 % à fin 2025 et encourage chaque entreprise à viser cet objectif ou à se maintenir au-dessus des 6 % pour celles ayant déjà atteint l'obligation légale.

Article 1

Champ d'application

1.1

Les bénéficiaires de l'accord

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

Cette définition démontre le caractère multiple et situationnel du handicap et doit inviter à mener pour chaque situation une analyse en vue d'apporter, si nécessaire, une solution spécifique adaptée.

Le présent accord concerne les salariés visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du travail et repris en détail en annexe 1, ainsi que les personnes qui auraient engagé une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier. Dans l'éventualité où ces derniers n'obtiendraient finalement pas la RQTH*, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées.

Enfin, il est rappelé que le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018, relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prévoit pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement de la RQTH*, que les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre de la précédente décision par la CDAPH sont prorogés pour une durée de 4 mois maximum sous réserve que :

- La demande de renouvellement intervienne avant l'échéance de cette décision ;
- La CDAPH ait statué avant et au plus tard 4 mois après la réception de la demande réputée recevable.

Le bénéfice de la prorogation demeure acquis quelle que soit la décision finale.

En conséquence, les salariés dans cette situation pourront bénéficier des dispositions du présent accord et être comptabilisés au titre de la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH*.

1.2

Les entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires. Le détail des entreprises couvertes par l'accord à date de la signature est fourni en annexe.

1.3

Les acteurs de la politique «handicap»

En déclinaison de la politique en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, la Direction Générale de chaque entreprise de la branche définit et est responsable sur son périmètre des conditions de mise en œuvre du présent accord. Elle impulse une dynamique notamment auprès de la ligne managériale sur toutes les dimensions de l'accord (embauche, intégration, formation, maintien en emploi...).

La Mission Handicap Nationale effectue son rôle d'animation, de mise en œuvre et de suivi des dispositions de

l'accord. Elle est rattachée à la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Le référent handicap de chaque entité de la Branche, interlocuteur privilégié de l'ensemble des salariés en situation de handicap de son entreprise, agit dans leur intérêt, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe Mission Handicap Nationale ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Le manager, dans le cadre de sa mission d'encadrement et de développement des salariés, agit au quotidien dans l'accompagnement de son salarié.

Le service de santé au travail : le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les assistantes sociales interlocuteurs des personnes en situation de handicap, assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la constitution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistantes sociales jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap.

Les représentants du personnel qui outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap.

Les experts : l'aide d'experts tels que ergonomes, psychologues... peut être sollicitée.

Article 2

Agir pour le maintien dans l'emploi

L'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH de la Branche met en évidence que :

- *Pour 71 %¹*

¹ L'ensemble des données relatives à l'enquête conduite en 2021 auprès de l'ensemble des BOETH du Groupe BPCE et citées dans l'accord portent sur les scores obtenus au sein de la Branche Banque Populaire.

des répondants, la situation de handicap s'est déclarée après leur intégration au sein du Groupe;

- *Pour 58 % des répondants, un aménagement de leur poste a été mis en place et que cela a eu pour effet d'améliorer leur qualité de vie au travail ;*

• L'absence de partage concernant la situation de handicap (dans 88 % des cas invisible) a entraîné une perte de chance de bénéficier d'un aménagement : 65 % de non-aménagement pour ceux n'ayant pas partagé avec leur manager contre 42 % pour l'ensemble des répondants ;

• L'absence d'aménagement peut encore trouver sa source dans une inquiétude à faire part de son handicap ou dans une méconnaissance des dispositifs de l'accord.

Par ailleurs, selon une estimation de l'IGAS, 1 à 2 millions de salariés, soit 5 à 10 %²

² Rapport IGAS 2017 : «La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés»

d'entre eux, sont à court ou moyen terme exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

Enfin, la loi du 2 août 2021, qui vise à faire de la prévention le principe cardinal d'action en matière de santé au travail, fait de la prévention de la désinsertion professionnelle un axe stratégique.

Fortes de l'expérience des précédents accords, des résultats de l'enquête, et des dernières inflexions données par la loi santé au travail du 2 août 2021, les parties réaffirment la nécessité :

- *De détecter les situations le plus en amont possible ;*
- *D'œuvrer pour des environnements de travail sereins, permettant à chacun d'exprimer son unicité et de parler des conséquences d'une situation de handicap visible ou invisible ;*
- *De favoriser une prise en charge des situations de manière coordonnée et pluridisciplinaire.*

Les signataires du présent accord rappellent les notions sur lesquelles repose la politique de maintien dans l'emploi :

• La compensation du handicap consistant à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le handicap ne constitue pas une gêne dans une situation donnée ;

- *L'obligation d'aménagement raisonnable³*

³ Guide du Défenseur des Droits «Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable»

imposant à l'employeur de prendre «toutes les mesures appropriées» en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, le parcours professionnel... sous réserve que cela n'entraîne pas de «charges disproportionnées».

Il est donc rappelé que les actions conduites au titre du maintien dans l'emploi ne visent pas à conférer un traitement préférentiel aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe défavorisé, mais à garantir à chaque personne en situation de handicap, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi.

Ces 2 notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein de la Branche Banque Populaire.

Les mesures extra-légales contenues dans cet accord prennent fin à l'échéance de ce dernier et ne sauraient constituer un usage.

2.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la Branche Banque Populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'activité	Montant consacré aux aménagements de situation de travail de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH)
	Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi Nombre de situations étudiées Nombre de situations réglées
Indicateur de contexte	Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de situation de handicap (au titre de la RQTH*, Incapacité Permanente Partielle (IPP), ou pensionnés invalides) hors recrutements
Indicateurs d'impact	Part des RQTH* échues ayant donné lieu à un renouvellement Étude comparée entre la part des BOETH* licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude

Ces données seront agrégées au niveau de la Mission Handicap Nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

2.2

Mesures et actions prioritaires

2.2.1

Mesures favorisant la détection des situations et l'anticipation

La détection précoce des situations à risque permet d'agir avec plus de sérénité, de temps et dans une plus grande concertation. À cette fin, seront menées les actions suivantes :

- Suivi des arrêts de plus de 90 jours de tous les salariés sous la responsabilité des équipes RH et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et leur possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail. Ce dernier se réalise en présence du service de prévention et de santé au travail, pour tout arrêt de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois. Il vise, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables. La présence du référent handicap est possible à la demande du salarié.
- Mobilisation de l'assistante sociale pendant l'arrêt de travail.
- Recours à la visite médicale de pré-reprise, entre le salarié et le médecin du travail, désormais ouverte à tous les salariés en arrêt de travail d'un mois contre trois mois jusqu'ici. Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste.
- Coordination entre le gestionnaire RH et le Référent Handicap pour enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en arrêt fréquent ou de longue durée.
- Formation des managers de proximité, afin qu'ils exercent une veille et partagent au plus tôt avec les équipes RH et les Services de Santé au Travail les situations de difficultés rencontrées.
- Poursuite, sur toute la durée de l'accord, du numéro vert «Handicap & vie au travail» tenu par un cabinet externe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation, de questionner sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap ou de disposer d'un éclairage sur toute question relative aux droits des salariés reconnus travailleurs handicapés. Cette ligne permet l'accès à des consultants handicap, à des ergonomes ou encore à des psychologues du travail et garantit la confidentialité des échanges.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées dans le cadre des visites de prévention et d'information des Services de Santé au Travail selon une périodicité qui

n'excède pas une durée de trois ans.

2.2.2

Mesures visant l'aménagement des situations de travail

Accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

86 % des répondants à l'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH de la Branche conseilleraient à une personne en situation de handicap de se faire reconnaître travailleur handicapé et de le faire connaître au sein de leur entreprise.*

Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire. Il est en effet rappelé que la démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, ils seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la Commission des Droits et d'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) :

- *Travail du réseau des médecins du travail, du réseau handicap et des services sociaux en termes d'information et d'aide à la constitution du dossier si cela est souhaité par le salarié ;*
- *Autorisation d'absence payée de deux jours par an (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. Cette mesure s'applique à tous les salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et non aux seuls titulaires d'une RQTH*. Les justificatifs à fournir à l'entreprise peuvent être de diverses natures : attestation sur l'honneur, attestation du médecin ou de tout professionnel agissant au titre d'un besoin de compensation du handicap (audioprothésiste par exemple), bulletin de situation ou d'hospitalisation. Chaque entreprise de la Branche Banque Populaire peut augmenter ce volume, selon sa politique locale, si le médecin du travail atteste de ce besoin en lien avec la situation de handicap ;*
- *Envoi d'un courrier d'alerte 9 mois avant l'échéance de la RQTH* accompagné des coordonnées du Référé Handicap et de la plaquette «Le handicap, parlons-en» élaboré au cours de l'accord précédent et qui sera mise à jour.*

Gestion pluridisciplinaire des situations via la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi

Le travail en pluridisciplinarité est à poursuivre et à intensifier. Il s'exprime notamment au travers de la mobilisation de Cellules de Maintien dans l'Emploi (CME) ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle. Les signataires rappellent ici l'importance de :

- *Associer étroitement le salarié à la démarche;*
- *Respecter le cadre de confidentialité et les règles de déontologie de chacun ;*
- *Déclencher une CME* le plus tôt possible ;*
- *Assurer un pilotage de chaque situation traitée en CME* ;*
- *Tracer les étapes successives de recherches de solutions ;*
- *Encourager les retours et les partages d'expériences.*

Les modalités d'organisation de ces cellules (fréquence, condition de mise en place, composition) sont définies par chaque entreprise de la Branche Banque Populaire. Elles associent à minima les RH, le Référé Handicap, le Service de Santé, le management et impliquent que le salarié soit étroitement associé à l'analyse de la problématique et à la recherche de solutions.

Les CSE sont informés une fois par an a minima, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, de l'ensemble des actions conduites par ces CME dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.*

Recherche des solutions au poste et au-delà et suivi de l'efficacité des mesures prises

L'égalité de traitement passe par une forme d'adaptation active et continue aux besoins de la personne en situation de handicap, dès lors que son handicap le justifie, via l'adoption de mesures appropriées. Par mesures appropriées, il faut entendre des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap permettant de garantir une égalité de traitement à l'égard du travailleur handicapé concerné. Ces mesures dépassent le cadre des simples aménagements ergonomiques du poste de travail. Elles visent à garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés dans toutes les situations de travail et d'emploi.

Les solutions de maintien dans l'emploi sont d'abord recherchées au poste initial par l'aménagement de l'organisation du travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions...) et/ou par l'aménagement technique du poste (à cette fin, une expertise peut être mobilisée : ergonomes, ergothérapeutes, spécialistes de la déficience

visuelle ou auditive, psychologue du travail...).

En l'absence de solution, la recherche est élargie vers d'autres métiers du Groupe sur le site d'appartenance et sur les autres sites, sur des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences exigées. Des formations de remise à niveau pourront être proposées à cette fin. Enfin, la solution de maintien dans l'emploi peut également passer par la réalisation d'un projet professionnel à l'externe.

Les aménagements des situations de travail sont financés selon la situation de la branche et de chaque entreprise :

- Si la branche présente un taux d'emploi global de 6 % ou plus⁴

⁴ L'atteinte du taux d'emploi s'apprécie au niveau où a été signé l'accord

, les entreprises peuvent faire appel aux aides financières de l'Agefiph ;

- Si la branche ne présente pas un taux d'emploi de 6 %, les entreprises ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement Cap emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph, de l'aide financière liée à la Reconnaissance de Lourdeur du handicap (RLH) et des aides individuelles (article 2.2.3). Elles financent alors par elles-mêmes les aménagements de poste selon le budget libéré par l'accord agréé (lorsque l'entreprise est sous les 6 %). En cas de budget insuffisant ou nul, l'entreprise finance l'aménagement au même titre que les autres aménagements qui seraient demandés par le médecin du travail pour des salariés non reconnus travailleurs handicapés.

Il est demandé pour chaque dossier :

- Que le médecin du travail atteste de ce besoin d'aménagement par un courrier ;
- Que le bénéficiaire soit reconnu BOETH* ou en cours de reconnaissance.

Le Référent Handicap coordonne la démarche avec les autres membres de la CME*, si cette dernière a été sollicitée.

Tous les aménagements suivants (matériels et prestations - liste non exhaustive) sont pris en charge par l'accord sous réserve des fonds disponibles ou par l'Agefiph (selon son offre de services, le cas échéant), au titre de l'aménagement exclusif de la situation de travail, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition que les besoins permettent de compenser le handicap :

- Étude ergonomique, adaptation du poste au regard des capacités de la personne ;
- Équipements et outillages spécifiquement adaptés au handicap (sièges, bureaux à hauteur variable...);
- Solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilans de compétences ;
- Prestations spécifiques de formation ;
- Étude et aménagement d'un dispositif de télétravail;
- Prise en charge d'une interface de communication pour les salariés sourds et malentendants ;
- Matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques ;
- Prestations d'interprétation en LSF⁵

⁵ LSF : Langue des Signes Française
ou LPC⁶

⁶ LPC : Langage Parlé Complété

...

- Mise en place d'un transport adapté pour les trajets domicile-travail rendue impérative pour le maintien en emploi (pas de possibilité d'un autre mode de transport en raison du handicap) ;
- Réalisation d'un bilan professionnel, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus ou ne pourra plus à terme occuper son poste d'origine. Ces bilans qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Dans le cadre du développement du télétravail ainsi que de sa mise en œuvre, les entreprises de la branche veillent à ce que le principe de non-discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap soit respecté.

Toutes les personnes en situation de handicap accompagnées au titre du maintien dans l'emploi font l'objet d'un suivi annuel par le Référent Handicap. L'objectif est notamment de s'assurer de la bonne mise en place des mesures adaptées décidées et de déterminer si ces dernières doivent être ajustées ou complétées.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas particulier où la solution de maintien dans l'emploi passe par un reclassement à un poste de qualification moindre, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération (au prorata de son temps de travail) ainsi que de sa classification antérieure.

Concernant les dispositifs de fin de carrière, ils sont prévus par l'accord relatif à la GEPP Groupe du 12 Juillet 2022. Le présent accord adapte favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transmission entre activité

et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

- Accès au dispositif n° 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 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

Les salariés reconnus Travailleurs Handicapés autorisés à travailler à temps partiel dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % 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.

- Accès au dispositif n° 2 : Aménagement du temps de travail sous forme de 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, à la demande exclusive du salarié reconnu Travailleur Handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

L'entrée de ce 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 reconnus Travailleurs Handicapés entrant dans le congé de fin de carrière perçoit une rémunération annuelle brute égale à 80 % du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié reconnu Travailleur Handicapé doit avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du Groupe à la date d'entrée dans le dispositif.

2.2.3

Aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Le maintien en emploi durable peut également passer par l'adoption par l'entreprise de mesures visant à maintenir l'employabilité de ses salariés en situation de handicap les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et personnel. Il s'agit ainsi d'aider les salariés en situation de handicap à prévenir ou compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail (article 2.2.2) par le fait :

- Que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- Qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale;
- Qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (Sécurité Sociale, Mutuelle, MDPH au titre de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH)...) mais en amont de l'aide possible de l'Agefiph.

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants indiqués en annexe :

- Participation au passage d'un permis de conduire adapté ;
- Aide à l'adaptation du véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule aménagé justifiée par le handicap;
- Participation aux frais d'un déménagement imposé par une situation de handicap ;
- Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise (ex. prothèse auditive).

Il est rappelé que les aides de l'Agefiph ne peuvent pas être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action ou prendre effet après cette date et que le financement sur le budget de l'accord doit intervenir en amont des aides de l'Agefiph.

Ces aides sont non soumises à l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- Qu'elles soient strictement accordées aux salariés BOETH*;
- Que le lien entre l'aide consentie et le handicap soit établi (à ce titre, un écrit est demandé au médecin du travail ou à l'assistante sociale) ;
- Que cette aide soit attribuée non pas de manière automatique mais après examen individualisé du dossier par une personne compétente en la matière (assistante sociale) ou une commission ad hoc (CME*).

2.3

Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la Branche Banque Populaire ont pu au cours des accords précédents mettre en place des mesures ou actions complémentaires. Dans un souci de partage et de démultiplication de ces bonnes pratiques, citons par exemple :

- La mise en place de chèques CESU visant à aider à un meilleur équilibre de vie (cette mesure ne peut pas être financée sur le budget de l'accord handicap, elle est prise en charge par les entreprises) ;
- La signature d'un accord de dons de jours dont les bénéficiaires peuvent être ouverts aux salariés dits aidants et aux salariés en situation de handicap ;
- La mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap. Sous l'animation du référent local, leurs missions peuvent prendre des formes diverses comme :

m Écouter et conseiller des collègues en situation de handicap ou des collègues aidants d'un enfant ou conjoint handicapé ;

m Apporter vécu et idées afin d'améliorer la mise en œuvre de l'accord tant au niveau local que sur sollicitation de la Mission Handicap Nationale ;

m Participer à l'alimentation de supports de communication sur le sujet du handicap ;

m Contribuer au rayonnement de l'engagement handicap de l'entreprise.

- Le développement de dispositifs d'immersion (d'une durée variable) permettant tout à la fois :

m La découverte d'un nouveau métier (pour les dispositifs courts de type «vis ma vie»);

m Le deuil d'un ancien métier ne pouvant plus être exercé en raison du handicap.

- Le développement de compétences en vue de la construction et aboutissement d'un projet d'évolution professionnelle (pour les dispositifs plus longs)

Article 3

Agir pour l'employabilité : garantir l'égalité des chances dans l'accès à la formation et les parcours professionnels

L'enquête conduite auprès des BOETH de la Branche des Banques Populaires invite à poursuivre l'engagement en faveur de l'égalité des chances dans l'accès à la formation et pour les parcours professionnels.

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment en conséquence l'importance que, par les mesures de l'accord, les travailleurs en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par les entreprises de la Branche Banque Populaire, sans que le handicap constitue une entrave.

3.1

Mesures prioritaires

3.1.1

Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de formation

Avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le retour ou le maintien à l'emploi, une attention toute particulière est apportée par les managers à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes, (sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son manager).

Le plan de formation individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire RH, en lien avec les managers, et le Référent Handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap de la personne. Une attention devra tout particulièrement être apportée à la situation des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le budget de l'accord peut permettre la prise en charge des surcoûts suivants permettant l'accès à la formation d'un salarié bénéficiaire : prestations d'interprétariat en LSF* ou LPC*, traductions sous forme de sous-titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation (pour faire face à des besoins de soins par exemple). Il en va de même pour les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement.

Lors de sa conception, le cahier des charges formation prendra en compte les attendus concernant l'accessibilité des parcours de formation (présentiel, e-learning, blended learning...) à tout type de handicap, et notamment aux handicaps sensoriels.

Par ailleurs, les dispositifs permettant d'accroître le niveau de qualification des personnes en situation de handicap

doivent être promus auprès des personnes concernées, notamment celui concernant la VAE ou tout autre dispositif de formation bancaire diplômante. Les équipes RH veilleront notamment à apporter un éclairage aux salariés reconnus travailleurs handicapés sur le nouveau dispositif de compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF) et sur sa majoration (Décret n° 2019 - 566 - du 7 juin).

Les Référents Handicap sont invités lors de leurs échanges avec les salariés en situation de handicap à accorder une attention particulière à l'accès à la formation autre que réglementaire et à agir pour celles et ceux n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 2 ans, afin de comprendre les causes de cette situation et d'y remédier si nécessaire.

3.1.2

Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de parcours professionnel

L'enquête a démontré que si 82 % des répondants de la Branche ont partagé leur situation de handicap avec leur manager, les entretiens annuels ne sont que dans 3 cas sur 10 une occasion d'évoquer l'incidence du handicap et les éventuels besoins associés.

Dès lors que l'existence d'une situation de handicap est partagée par le salarié avec son manager, ce dernier, veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration au sein de l'équipe, à l'acquisition et au développement des compétences, comme au parcours professionnel.

Ces points sont à aborder lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel. Les référents handicap seront invités en amont de chaque campagne des entretiens annuels à remettre respectivement aux managers, ainsi qu'aux salariés en situation de handicap une fiche pratique élaborée par la Mission Handicap Nationale. Elle a pour vocation de les aider à accorder une juste place au handicap lors de ces entretiens.

Tout besoin identifié en lien avec le handicap est à remonter au plus tôt au Référent Handicap et au gestionnaire RH par le manager.

Il est entendu que l'état de capacité après aménagement optimal de la situation de travail doit être pris en compte par le manager dans la fixation des objectifs. Il peut pour cela s'appuyer sur l'analyse du médecin du travail et la connaissance de la situation par le Référent Handicap, afin de juger de la pertinence d'une telle action.

En cas de projet de mobilité impliquant une mobilité géographique entre deux entreprises du Groupe, le Référent Handicap de l'entreprise de départ, veille à prendre contact avant l'arrivée de la personne avec l'entreprise d'arrivée. Il sera notamment évoqué :

- La nécessité de faire suivre en temps utiles un éventuel aménagement de poste ;
- Le souhait / besoin de procéder à une information et sensibilisation du management et / ou de l'équipe ;
- La nécessité de mobiliser l'appui d'une assistante sociale, notamment pour le bon transfert des éléments administratifs ou exécution d'aides de compensation du handicap dans la sphère personnelle (changement de MDPH*, continuité des droits de PCH*, soutien à la recherche d'un logement adapté...).

3.1.3

Actions en faveur de l'accessibilité

Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- La maîtrise d'ouvrage qui a une obligation de moyens, autrement dit de respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté 27 juin 1994 et complétées par un décret en 2009 indiquant que «les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur type de handicap».
- L'employeur qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée. L'employeur ne peut donc se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Les entreprises de la Branche Banque Populaire veilleront au respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Les demandes concernant l'accessibilité des locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques d'un travailleur en situation de handicap doivent être examinées avec la plus grande réactivité et l'avis du salarié sera pris en compte pour la recherche de solutions. Seuls ces travaux relatifs à un besoin clairement identifié pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi ou la mobilité d'un salarié reconnu travailleur handicapé donnent lieu à

un financement dans le cadre de l'accord handicap.

Il est également rappelé que :

- Les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales.
- L'accessibilité porte également sur l'accès à l'information et à la formation (intranet, plaquette, vidéo...). À ce titre, un module de formation en e-learning consacré à l'accessibilité numérique est à disposition de l'ensemble des entreprises du Groupe BPCE via la plateforme Click & Learn. Toutes les personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT...) sont invitées à le suivre afin de savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique.

3.2

Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la Branche Banque Populaire réfléchiront à d'autres mesures pouvant favoriser la prise de confiance des travailleurs en situation de handicap en leur potentiel d'évolution, le soutien managérial au développement des compétences des salariés concernés par un handicap, les moyens de compenser le handicap au poste et dans l'accès à la formation, la capacité des salariés en situation de handicap à se projeter dans un nouveau projet professionnel dans un contexte suffisamment sécurisant pour eux. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet comme des déterminants clés des parcours professionnels des personnes touchées par un handicap.

Les actions et initiatives suivantes sont encouragées, sans que cela ne constitue une liste exhaustive :

- Mise en place de coachings pour favoriser la prise de confiance et l'évolution de travailleurs en situation de handicap compétents et volontaires vers des postes à responsabilité ;
- Ouverture de dispositifs de mentoring pour des salariés en situation de handicap volontaires ;
- Propositions de dispositifs de type «vis ma vie» visant à faire découvrir d'autres métiers, à aider un salarié en situation de handicap à s'y projeter (notamment en termes de compatibilité entre les exigences du poste et la situation de handicap) ;
- Travail sur les fiches métiers afin de mettre en évidence les exigences principales en termes de contraintes physiques, sensorielles, d'organisation du travail...

Article 4

Favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes handicapées

Il est unanimement constaté un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population : 35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population⁷

⁷ Auvin F., Walraet E., Branchu C. et Drolez B. (2017), Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, IGF-IGAS, décembre.

En parallèle, la branche Banque Populaire est confrontée à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de salariés en situation de handicap :

- La pyramide des âges de son effectif en situation de handicap laisse présager une potentielle baisse du taux d'emploi direct si de nouveaux salariés en situation de handicap ne viennent pas compenser les départs naturels en inactivité (29,5 % des BOETH de la branche ont plus de 55 ans au 31 décembre 2021) ;
- La technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs en situation de handicap complexe.

4.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la Branche Banque Populaire s'engagent sur un minimum de 200 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d'apprentissage).

Sur ces recrutements, les entreprises de la Branche Banque Populaire veillent à conclure une part minimale de 30 % de CDI (soit a minima 60 recrutements en CDI). Le calcul du taux inclut les CDD, contrats en alternance ou missions d'intérim pérennisés par un CDI. Elles s'engagent aussi à réaliser l'accueil d'au moins 15 alternants en situation de handicap par an.

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de

handicap, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accueillir par ailleurs des stagiaires en situation de handicap.

Avec l'aide de la Mission Handicap Nationale, ces objectifs seront déclinés au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord, en fonction de leur contexte et de leur potentiel de recrutement, étant entendu que la somme des recrutements devra permettre d'atteindre les 200 recrutements précités.

Ces recrutements sont réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d'égalité des chances prévus par les textes et portés par les valeurs de la Branche Banque Populaire. À ce titre :

- Tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l'évaluation des compétences. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par la médecine du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement ;

- Le processus de recrutement, s'il est intégré à la politique de recrutement générale de l'entreprise, pourra néanmoins être adapté dans l'hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d'un interprète en LSF* lors des entretiens par exemple ou autre mesure de compensation du handicap).

Les entreprises de la Branche Banque Populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation de l'embauche et insertion des BOETH	
Indicateurs de résultats	Nombre de recrutements de BOETH*
	Flux d'embauche consacré aux BOETH* (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)
	Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH* et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle (T/C) / type de contrat / filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la Mission Handicap Nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

4.2

Mesures prioritaires

Les actions prioritaires visent 3 objectifs : la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing de candidats et l'accompagnement de l'intégration.

4.2.1

Actions au service de la professionnalisation des personnes en situation de handicap

Dans une perspective de professionnalisation et de développement de l'employabilité, les entreprises de la Branche Banque Populaire favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de stages ou de contrats en alternance.

Ces derniers constituent en effet un moyen efficace d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap, de couvrir les besoins ultérieurs de recrutement et de faire progresser le taux d'emploi du présent accord.

Tous les types de stages seront favorisés étant entendu que les dispositions légales en vigueur depuis 2020 permettent une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations, écoles ou universités seront étudiées, que leur objet soit d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans les entreprises ou de donner de la visibilité aux métiers de la banque en général, à la Politique Handicap de la Branche Banque Populaire en particulier.

S'agissant de l'alternance, les entreprises de la Branche Banque Populaire mettront en œuvre des dispositifs d'alternance en vue d'accueillir des jeunes en situation de handicap. Compte tenu de la structure des métiers de la Branche Banque Populaire, les cursus de formation en alternance auront principalement pour objet d'accompagner des personnes en situation de handicap vers les métiers de la Banque de détail à travers des formations telles que Licence professionnelle Banque ou BTS Banque.

La Branche Banque Populaire expérimentera d'autres dispositifs comparables existants ou qui pourraient émerger durant la période de l'accord et en particulier des programmes qui pourraient être montés ad hoc, avec l'AGEFIPH notamment.

4.2.2

Actions au service du sourcing et du recrutement

Les entreprises de la Branche Banque Populaire entendent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer

des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre. À cet égard, la participation à des forums d'emploi, présents ou virtuels, ainsi que les partenariats ayant vocation à donner un maximum de visibilité des offres d'emploi auprès des candidats en situation de handicap seront poursuivis.

La politique de recrutement de personnes en situation de handicap sera portée par des campagnes de communication externe et par le site internet visant à donner de la visibilité aux métiers, à valoriser l'engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap pour au final, drainer des candidatures.

Par ailleurs, le processus de recrutement, depuis la pré-sélection jusqu'à la sélection finale pourra être adapté au regard des caractéristiques générales de la population des personnes en situation de handicap demandeuses d'emploi et des besoins individuels des candidats en matière de compensation. Pour ce faire, les équipes RH, recruteurs et managers seront sensibilisés et formés aux biais décisionnels, aux principes de non-discrimination appliqués au handicap et, de manière pratico-pratique aux clés de lecture d'un CV ou à la conduite des entretiens. La notion de compétences transposables et les méthodes d'évaluation des habiletés seront valorisées compte tenu des écarts pouvant exister entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les exigences habituellement requises par les entreprises de la Branche Banque Populaire.

La Mission Handicap Nationale maintiendra son rôle en matière de recrutement et d'intégration :

- En développant des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- En mettant à disposition des outils et supports visant à dynamiser quantitativement et qualitativement le recrutement et l'intégration.

4.2.3

Actions visant à optimiser les chances de réussite d'une intégration

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, chaque entreprise de la Branche Banque Populaire veillera à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif d'intégration Onboarding, dès lors qu'elle le met en place. À cette fin, la Mission Handicap Nationale met à disposition des entreprises des contenus à intégrer pour informer les salariés sur la politique handicap (présentation de la politique handicap, texte de l'accord de branche, infographie des résultats annuels...). D'autres informations peuvent être mises à disposition comme des documents d'information sur la reconnaissance, le contact des acteurs internes de l'entreprise, le CERFA de demande de RQTH et les éventuelles mesures complémentaires en cas d'accord locaux.

Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues, à la tenue du poste et l'adéquation entre la situation de travail et l'état de santé du salarié, à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Différentes mesures d'accompagnement peuvent être mises en place lors de l'accueil : aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert....

Une sensibilisation du manager et/ou de l'équipe sera désormais systématiquement proposée par le Référent handicap et mise en place, sauf désaccord exprimé par le salarié accueilli, que ce soit dans le cadre d'une première intégration dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité.

Les éventuelles mesures d'accompagnement seront pilotées par les Référents Handicap des entreprises de la Branche Banque Populaire, en lien avec le management, les services de santé au travail et les salariés directement concernés.

4.3

Autres mesures possibles pour amplifier l'action

En complément des actions prioritaires précitées, les entreprises de la Branche Banque Populaire se tourneront vers une diversification des filières de recrutement :

- En confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés ;
- En introduisant, dans les contrats cadre avec des entreprises de Travail Temporaire des objectifs chiffrés sur le placement d'intérimaires en situation de handicap ;
- En recherchant des missions à confier aux Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) ;
- En créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

Des partenariats seront également mis en place directement par chaque entreprise de la Branche Banque Populaire sur son bassin d'emploi, nombre de structures spécialisées dans le placement de personnes en situation de handicap étant implantées en local.

Article 5

Soutenir l'emploi externe de personnes handicapées par la politique d'achats

Le développement de politiques d'achats responsables et solidaires de la part des entreprises représente un enjeu fort au plan national. Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT au nombre de 1450 en France) et les Entreprises Adaptées (EA - près de 800) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 150 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

En recourant aux prestations du Secteur du Travail Protégé et Adapté et des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), les entreprises de la Branche Banque Populaire entendent :

- Soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;
- Répondre à des besoins d'achats via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche PHARE (Politique Handicap et Achats Responsables) ;
- Diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct pour les entreprises se trouvant en deçà du taux d'emploi de 6 %.

5.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les achats au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) ne donnent plus lieu à des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant et en application de l'article L. 5212-10-1, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT*, EA* ou TIH* donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Les règles d'application en sont les suivantes :

- Application d'un taux de 30 % au prix total hors taxes des fournitures, travaux ou prestations achetés duquel sont déduits tous les coûts autres que ceux liés à la main d'œuvre (notion de CA utile) ;
- Puis déduction de cette somme du montant de la contribution dans la limite de 50 % si l'entreprise emploie moins de 3 % de BOETH* dans ses effectifs ou de 75 % si l'entreprise se situe à 3 % ou au-delà.

L'objectif pour la Branche Banque Populaire est de maintenir et de valoriser des actions favorisant les achats confiés à ces structures dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la Direction des Achats Solidaires.

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la Mission Handicap Nationale sont les suivants :

Référentiel d'évaluation : Achats au secteur protégé, adapté et TIH	
Indicateur d'activité	Au national : part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH* dans l'année
Indicateur de résultat	Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH*
Indicateur d'impact	Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %

5.2

Mesures prioritaires

Repérer les partenaires possibles et ouvrir les contrats cadre

Cette ambition passe par :

- La mise en place d'un plan d'actions annuel par chaque fonction achats des entreprises de la Branche Banque Populaire avec l'appui de BPCE Achats pour atteindre l'objectif fixé à l'accord ;
- Un travail de veille, de rencontre et de promotion des nouvelles structures ou des activités récemment développées par des partenaires plus anciens par les acheteurs de BPCE Achats et les Référents handicap ;
- Une intégration de ces structures de la manière la plus systématique possible dans les appels d'offres ;
- Une insertion d'un critère social portant sur le développement de la co-traitance dans les appels d'offres conclus avec des prestataires ordinaires.

Faire connaître l'étendue des possibles et convaincre du bien-fondé de ces achats

Le développement des achats au STPA* souffre encore d'un manque de connaissance de ces structures et d'une persistance de représentations contre lesquelles il convient de lutter en faisant découvrir l'étendue de leur offre de services et leur professionnalisme.

À ce titre, les actions suivantes sont encouragées :

- Action permettant la rencontre directe avec des ESAT* et EA* (visite sur site, dégustation de plateaux-repas avec les assistantes d'équipe, organisation d'un handi-marché de Noël...)
- Poursuite de l'information sur le STPA* et les TIH* via notamment la mise à disposition d'outils de type annuaire qualifié (accès à l'annuaire via le site du réseau GESAT - www.reseau-gesat.com) ;
- Poursuite des sensibilisations des acheteurs locaux et des prescripteurs;
- Sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel pour leurs activités d'œuvres sociales.

Accompagner les EA* et ESAT* et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires

Un soutien matériel, financier, ou encore sous forme d'apport de compétences pourra être apporté aux EA* et ESAT* pour répondre à des besoins de la Branche Banque Populaire, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur.

Au préalable de la passation d'un contrat, les entreprises sont invitées à demander à leur partenaire de transmettre les agréments délivrés par les autorités compétentes attestant bien de leur appartenance au STPA* ou de leur titre de TIH*.

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de travailleurs handicapés employés au sein du STPA* sont encouragés. La Mission Handicap Nationale poursuivra sa veille concernant la création d'EATT (Entreprise Adaptée de Travail Temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la Branche les coordonnées de ces dernières présentes dans leur périmètre géographique. Ces entreprises adaptées de travail temporaire constituent une innovation pour les entreprises adaptées et une nouvelle piste d'action pour la Branche. Il s'agit en effet de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs d'un territoire.

Acheter et valoriser avec justesse

Chaque année, BPCE Achats et la Mission Handicap Nationale accompagnent les référents handicap dans la collecte des attestations des fournisseurs du STPA en vue de s'assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et exhaustive des achats, en vue de la déclaration en DSN au titre de l'obligation d'emploi.

Article 6

Poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap

L'enquête conduite en 2021 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :

- 69 % des répondants estiment que la vision du handicap a évolué positivement au sein de leur entreprise au cours des dernières années

Au niveau national, une enquête datant de 2021⁽⁸⁾

⁸ 4^{ème} édition du baromètre Agefiph-Ilfop auprès des entreprises, des salariés et du grand public

portant sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap attire notre attention sur le fait :

- Que les Français ont majoritairement une vision stéréotypée du handicap et en méconnaissent les réalités plurielles. : moins de 10 % des personnes interrogées savent que 80 % des handicaps sont invisibles ;
- Que si l'embauche de personnes handicapées est jugée majoritairement difficile, la présence de salariés en situation de handicap dans l'entreprise est aussi vue comme une opportunité ;
- Que les salariés qui travaillent avec des personnes en situation de handicap émettent des jugements plus positifs. Si ces derniers estiment très largement que travailler aux côtés d'une personne handicapée nécessite des aménagements concrets (74 %), ils sont aussi particulièrement nombreux à penser qu'il s'agit aussi de l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire (80 %) et que cela ne change rien dans leur quotidien (69 %).

Sensibiliser et former pour déconstruire les idées reçues qui sont autant d'obstacles à des intégrations professionnelles nombreuses et de qualité s'impose donc toujours comme un prérequis de la politique d'emploi volontariste de la Branche Banque Populaire.

Cet axe de ce 6^{ème} accord demeure donc primordial pour soutenir la réalisation des ambitions.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important :

- De poursuivre l'information directe aux salariés en situation de handicap pour favoriser leurs contacts avec le réseau d'appui et l'accès aux dispositifs de l'accord afin de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions ;
- De poursuivre l'information et professionnalisation d'acteurs clés au premier rang desquels les managers, Référents Handicap et Service de Santé au Travail ;
- De permettre le partage d'expériences et de valoriser les équipes engagées.

6.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

En matière d'information, de communication et de formation, les indicateurs de suivi se situent au niveau de la Mission Handicap Nationale. Les Référents Handicap de chaque entreprise sont invités une fois par an à remonter ces éléments de bilan en portant une appréciation sur l'efficacité des actions proposées par le Groupe et/ou réalisées localement, afin d'orienter le plan d'actions.

Référentiel d'évaluation : information, sensibilisation, formation	
Indicateur d'activité	Revue annuelle des actions proposées par la Mission Handicap Nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la Branche

6.2

Promouvoir l'accord et son contenu

La Mission Handicap Nationale :

Il apparaît important d'assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs clés. En conséquence, la Mission Handicap Nationale dotera les référents handicap d'un kit de communication permettant de présenter l'accord auprès de différentes parties prenantes clés (CODIR, CSSCT, salariés en situation de handicap, managers) dès le début de sa mise en œuvre.

Les Entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commence dans les 6 mois suivants sa signature, par une présentation en CODIR des ambitions de la Branche par le Référent Handicap de l'entreprise. C'est l'occasion de partager l'objectif concernant la progression du taux d'emploi fixé à l'accord et d'enclencher la réflexion sur les objectifs de recrutement de l'entreprise et plus largement ses priorités de plan d'actions. Il sera également présenté au CSE de chaque entreprise.

6.3

Agir pour faire évoluer les représentations et favoriser l'emploi

Les actions de sensibilisation visent à déconstruire les représentations qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

La Mission Handicap Nationale poursuivra son action pour mettre à disposition des entreprises de la Branche Banque Populaire des outils de communication et de sensibilisation adaptés, sous différents formats. Les outils s'attacheront notamment à faire comprendre la prédominance des formes de handicaps invisibles et les potentiels besoins associés. L'accès aux Hand'E passeports via la plateforme interne Click & Learn sera maintenu sur toute la durée de l'accord.

Les Référents Handicap seront régulièrement sollicités pour faire remonter les besoins des entreprises en la matière, que ce soit sur les cibles prioritaires à toucher, les thématiques à aborder ou les formats à privilégier.

À partir de ces éléments, les entreprises construiront leur plan d'action annuel et mèneront des actions de leur propre initiative, à l'occasion par exemple de la Semaine Européenne pour l'Emploi de Personnes Handicapées (SEEPH).

S'agissant de la communication externe, les parties signataires soulignent qu'elle doit être conduite dans l'objectif :

- De rechercher des candidats en situation de handicap en faisant connaître la marque employeur et l'engagement du Groupe en la matière ;
- De participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, si l'opportunité se présente.

Enfin, les actions de formation plus ciblées visent à professionnaliser des acteurs clés de cette politique d'emploi. La Mission Handicap Nationale est en charge de développer une offre Groupe de formations, pouvant être déclinées en tant que de besoin par les entreprises de la Branche Banque Populaire. Parmi cette offre mobilisable :

- Formation des nouveaux Référents Handicap au travers d'un parcours en 4 étapes : entretien avec la Mission Handicap Nationale / formation socle d'une journée / formation à l'outil de pilotage et de reporting POPEI / journée d'échanges de pratiques 4 à 6 mois après la prise de mission
- Formation continue des Référents Handicap et de la Mission Handicap Nationale
- Formation des gestionnaires RH et des recruteurs
- Formation des managers
- Formation des représentants du personnel

- Formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap
- Formation des acheteurs
- Formation des personnes occupant des fonctions pouvant jouer un rôle dans le maintien en emploi (moyens généraux, informatique...).

La Mission Handicap Nationale sera en veille au cours de cet accord pour faire évoluer cette offre de formation en ouvrant de nouvelles formations pouvant par exemple s'adresser aux salariés en situation de handicap pour les aider à mieux vivre et partager leur handicap au travail ou encore à être acteur de leur parcours professionnel. Enfin, un nouvel échange trimestriel sera proposé à l'ensemble des référents handicap sous forme de groupes d'analyses de pratiques. Le but est de les aider à prendre du recul sur les situations parfois difficiles qu'ils accompagnent et à trouver auprès de leurs pairs des ressources.

Article 7

Piloter, animer et suivre l'accord

L'accord engage à la fois la Branche et les entreprises de la Branche Banque Populaire. Le pilotage est essentiel à la réussite de l'accord, permettant la mobilisation de tous sur le respect des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord et un travail permanent d'ajustement aux enjeux pouvant émerger en cours d'accord.

Le pilotage s'organise à 3 niveaux :

- La Mission Handicap Nationale est en charge de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises pour la réussite de leur plan d'actions ;
- Un Comité de pilotage au sein de la DRH de chaque entreprise est en responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel conforme aux engagements de l'accord et tenant compte des spécificités et du contexte de l'entreprise ;
- Un Référent Handicap par entreprise agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

7.1

Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

La Mission Handicap Nationale est en charge chaque année de :

- La consolidation des déclarations relatives à l'OETH* ;
- Un bilan financier permettant de donner à voir l'utilisation des fonds alloués dans le cadre des règles de fonctionnement propres à un accord dit dérogatoire ;
- Un bilan annuel et un pré-bilan à 6 mois de la date de fin de l'accord pour la Branche Banque Populaire à destination de la commission de suivi et de l'autorité d'agrément de l'accord.

Il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH* ne s'effectue plus via la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés) mais via la DSN (Déclaration Sociale Nominative) avec l'URSAFF comme organisme collecteur et de contrôle.

En complément des indicateurs suivis dans ce cadre (taux d'emploi, unités générées par l'emploi direct, déduction de contribution au titre des achats...), la Mission Handicap Nationale suivra dans le cadre de cet accord 2 indicateurs supplémentaires attestant de la manière dont l'accord est piloté :

Référentiel d'évaluation : pilotage, animation et suivi de l'accord	
Indicateur d'activité	Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord
	Part des entreprises ayant un Référent Handicap disposant d'une lettre de mission signée Temps moyen dédié à cette mission (cf lettre de mission en annexe)

7.2

Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

7.2.1

La Mission Handicap Nationale

La Mission Handicap Nationale, assurée par la DRH du Groupe BPsCE et composée d'une personne, a pour objet de :

- Piloter la mise en œuvre de l'accord de Branche ;
- Assurer sur un plan national la promotion de l'accord de Branche, et représenter la Branche dans les instances

Groupes sur les questions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap ;

- Animer et professionnaliser le réseau des Référents Handicap avec notamment une visée de partage d'expériences ;
- Apporter son appui et expertise aux Référents Handicap et aux entreprises en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'aides aux salariés en situation de handicap ;
- Être en veille et nouer tout partenariat national utile à la réussite de la politique de la Branche avec des acteurs du handicap ;
- Accompagner les entreprises de la Branche Banque Populaire dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- Organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN* et DOETH* en début de chaque année pour ce qui concerne les achats et le recours à des intérimaires en situation de handicap) mais aussi des comptes rendus internes fournis par les entreprises de la Branche Banque Populaire ;
- Assurer le suivi budgétaire et veiller notamment à l'utilisation du budget selon les priorités fixées à l'accord et des règles d'imputation budgétaire définies par l'État ;
- Préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi de l'accord ;
- Assurer les relations avec l'autorité d'agrément, et permettre à cette dernière d'évaluer la mise en œuvre effective de l'accord.

7.2.2

Le Comité de Pilotage Handicap

La politique handicap doit être portée au plus haut niveau et bénéficier d'un soutien et d'une impulsion des Directions. À ce titre, les entreprises de la Branche Banque Populaire mettent en place pendant toute la durée de l'accord un Comité de Pilotage Handicap.

Ce Comité est en charge de garantir une dimension collective à la mise en œuvre de l'accord handicap sur son périmètre. Ses missions sont les suivantes :

- Suivre les indicateurs témoignant de l'avancée de la politique d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, dans le respect des engagements de l'accord de Branche ;
- Élaborer un plan d'actions et suivre sa mise en œuvre effective pour chacun des axes d'engagement (recrutement, maintien en emploi, achats, formation et parcours professionnels des salariés en situation de handicap) et de soutien (information, communication, formation des acteurs) ;
- Être force de propositions.

Sa composition et sa fréquence de réunion sont laissées à l'appréciation de chaque entreprise de la Branche Banque Populaire, sachant qu'il est composé à minima de la Direction des Ressources Humaines, du Référent Handicap et de la Fonction Achats. Le Comité de Pilotage Handicap peut être ouvert aux membres du service de santé au travail, à l'assistant(e) social(e), aux représentants des organisations syndicales signataires, à un représentant de la Direction de la Communication, à des représentants de la ligne managériale ou encore à des salarié(s) en situation de handicap ou pas désireux de s'investir.

Leur première action consiste à se réunir dans les 6 mois suivant la signature de l'accord pour définir le plan d'action de l'année 2023 et les grandes priorités d'actions sur les 3 ans de l'accord.

7.2.3

Les Référents Handicap des entreprises

Chaque entreprise de la Branche Banque Populaire nomme et missionne un Référent Handicap, appartenant à la filière RH.

Ce dernier anime la politique handicap de son entreprise et coordonne, avec le Comité de Pilotage handicap dont il est membre de droit, la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise.

Pour ce faire, chaque Référent Handicap :

- Dispose d'une lettre de mission signée par sa Direction (modèle en annexe de l'accord - cette lettre de mission doit être adressée à la Mission Handicap Nationale qui s'assurera que chaque Référent Handicap dispose bien d'une lettre de mission comprenant un temps de travail dédié) ;
- Suit les formations mises en place par la Mission Handicap Nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- Participe chaque année au réseau des Référents handicap réuni à 2 reprises ;
- Participe à des réunions thématiques qui pourront également être organisées en cas de besoin ;
- Est membre de droit du Comité de Pilotage Handicap ;
- Dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre ;

-
- Voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel.
 - Développe le rôle du référent handicap

Le temps de travail consacré à cette mission ne peut être inférieur à 30 % du temps d'activité du Référent Handicap. Cette charge abordée lors de l'entretien annuel sur la base d'un bilan de l'année écoulée peut être révisée pour l'année suivante.

7.2.4

Les représentants du personnel

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement de la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Au niveau de la Branche :

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment au travers de son suivi dans le cadre de la Commission de suivi de Branche.

Au niveau de l'entreprise :

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail et notamment lors de la présentation du rapport de la mission handicap dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale et les consultations relatives aux inaptitudes.

Enfin, les élus du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par les entreprises auprès de leur CSE dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

7.3

Suivi de l'accord

L'agrément de l'accord génère une obligation en termes de suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation des fonds dédiés à cette politique.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu :

7.3.1

Suivi au niveau de la Branche

Une Commission de suivi de l'accord, composée des Organisations Syndicales signataires représentatives dans la Branche Banque Populaire, se réunit une fois par an pour étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l'année écoulée, le bilan financier et le plan d'actions de l'année en cours. Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'actions qui émergeraient. L'ensemble des documents étudiés sont remis aux membres de la Commission de Suivi de Branche au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

Les représentants des Organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de la Branche lors des réunions et le temps de préparation sont considérés comme le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

7.3.2

Suivi au niveau des entreprises

Le CSE est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues et du budget consacré à leur réalisation. Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- Que le code du travail ne s'oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux représentants du CSE le nom des bénéficiaires d'aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite du salarié. À titre préventif, on veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le PV du CSE;

- Qu'en revanche, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux représentants du personnel, aux IRP ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l'entreprise.

7.3.3

Bilan à l'autorité d'agrément de l'accord

Une instruction DGEFP du 7 janvier 2021 précise les modalités de mise en œuvre des accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, conclus en application de l'article L. 5212-8 du Code du travail.

Chaque année, un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi de personnes en situation de handicap dans toutes ses dimensions est adressé et présenté à l'autorité d'agrément de l'accord.

7.4

Budget de l'accord handicap

Il est rappelé que :

- Selon l'article R. 5212-13, en cas d'accord de branche, les organisations d'employeur de la Branche consacrent au financement du programme pluriannuel de l'accord un montant au moins égal à celui qui aurait dû être versé à l'organisme collecteur, sans toutefois prendre en compte le montant de la déduction correspondant aux dépenses déductibles mentionnées à l'article L. 5212-11 ;
- Il ne peut être consacré plus de 25 % du budget de l'accord aux actions de sensibilisation et de pilotage ;
- Les actions financées entièrement par un organisme tiers ou réalisées en application d'une autre obligation légale ou réglementaire ne sont pas prises en compte dans le cadre de l'accord.

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque entreprise.

Le budget consacré au financement du programme pluriannuel de l'accord est au moins égal, par année, aux contributions qui auraient dû être versées aux URSSAF, par les entreprises entrant dans le périmètre de l'accord et au titre de la période correspondant à la durée de l'accord.

Ce montant sera révisé chaque année sur la base du montant des contributions qui auraient dû être réellement versées l'année de référence. Les montants prévus mais non dépensés au titre d'une année peuvent être reportés sur l'année suivante.

Le budget prévisionnel sur 3 ans est fourni en annexe 7 du présent accord.

7.4.1

Ressources de la Mission Handicap Nationale

Pour financer les actions de la Mission Handicap Nationale et plus particulièrement les actions permettant une mutualisation d'action et de moyens entre les entreprises de la Branche Banque Populaire, chaque entreprise versera à la Mission Handicap Nationale, l'équivalent de 25 % de sa contribution théorique chaque année (si l'entreprise n'atteint pas son obligation d'emploi).

L'appel de fonds est réalisé au début du mois de juillet de l'année sur la base de la contribution de l'année N – 1. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

En raison des baisses des fonds disponibles, aucun frais de personnel affecté à l'animation de la Mission Handicap Nationale ne sera imputé sur ce budget.

7.4.2

Ressources des Missions Handicap des entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa contribution théorique due au titre de l'OETH*. Elle mènera son action dans le respect des grandes masses des arbitrages par ligne budgétaire définis Groupement.

Une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée, cette mutualisation pouvant permettre de soutenir l'action des entreprises de la Branche Banque Populaire les plus avancées et confrontées à une baisse des fonds disponibles à consacrer à cette politique d'emploi.

Il est rappelé que les rémunérations des référents handicap ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

7.5

Préparation de l'après accord

Le Groupe BPCE réaffirme dès à présent l'importance que la politique Handicap se poursuive et demeure active lorsque le présent accord agréé aura pris fin ; les dispositions légales en vigueur lors de la signature ne permettant effectivement pas de poursuivre l'engagement sous la forme d'un nouvel accord de branche dérogatoire au-delà du 1^{er} janvier 2026.

Pour ce faire, chaque action conduite sur les années 2023-2024-2025 devra être pensée et orientée de façon à implémenter durablement au sein de chacune des entreprises des compétences, une animation et des actions en faveur de l'inclusion et de l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Dans les 12 mois qui précèdent la date d'expiration du présent accord, des réunions seront organisées par la DRH Groupe avec les DRH des entreprises de la Branche et la Commission de suivi de l'accord afin d'exposer les différentes options contractuelles qui se présenteraient pour le Groupe, pour la branche ou pour chaque entreprise afin de poursuivre une politique handicap efficace.

Article 8 **Les dispositions finales**

8.1

Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, à savoir le ministre de l'Emploi pour cet accord de branche. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue.

8.2

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin de la durée de l'accord, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

8.3

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe 1 - Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Le présent accord est applicable à tous les salariés rattachés aux établissements couverts par l'accord et par les dispositions de l'article L. 5212-13 du Code du Travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Sont visés :

— Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par le biais d'une RQTH ;

— Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

— Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;

— Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (anciennement carte d'invalidité) ;

— Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

— Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;

— Sous certaines conditions, les veufs, veuves et orphelins de guerre ;

— Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Par conséquent, en vertu de la législation nationale, les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi ou le salarié, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.

Annexe 2 - Liste des entreprises couvertes par l'accord

Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne
Banque Populaire Auvergne Rhône Alpes
Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique
Banque Populaire Bourgogne Franche-Comté
Banque Populaire Grand Ouest
Banque Populaire Méditerranée
Banque Populaire du Nord
Banque Populaire Occitane
Banque Populaire Rives de Paris
Banque Populaire Sud
Banque Populaire Val de France
BRED - Banque Populaire
CASDEN - Banque Populaire
Crédit Coopératif

Annexe 3 - Lettre de mission du Référent Handicap Entreprise

Les engagements de la Branche Banque Populaire en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap sont formalisés dans le cadre d'un accord 2023-2025.

Dans ce cadre, ... (entreprise) désigne M/M^{me} ... (NOM, prénom) comme Référent Handicap.

Il (elle) a notamment en charge de :

- Faire connaître l'accord au sein de l'entreprise, notamment au sein du CODIR lors de la signature de l'accord ;
- Conseiller la DRH et les lignes managériales sur les dispositions de l'accord ;
- Formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de l'entreprise et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord de Branche en participant au Comité de Pilotage Handicap ;
- Assurer la promotion de l'accord auprès de tous les salariés mais aussi des partenaires externes ;
- Connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, expert externe...) ;
- S'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;
- Développer des partenariats avec des partenaires externes pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (stages, alternance, embauche, intérim, achats...) ;
- Relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la Mission Handicap Nationale ;
- Mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la Mission Handicap Nationale.
- Réaliser le suivi des actions prévues au plan d'actions et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les données sur son périmètre et en les transmettant à la Mission Handicap Nationale via un compte-rendu interne.

Pour ce faire, il (elle) :

- Suit les formations mises en place par la Mission Handicap Nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- Participe chaque année au réseau des Référents Handicap réuni à 2 reprises ainsi qu'à une réunion de travail sur une thématique choisie ;
- Est membre de droit du Comité de Pilotage Handicap ;
- Voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- Dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre.

Vous consacrez pour cela de l'ordre de % de votre temps de travail à cette mission.

Signature du / de la DRH de l'entreprise

...

Annexe 4 - Synthèse des objectifs chiffrés de l'accord

Taux d'emploi

Atteindre un taux d'emploi de 6 % fin 2025 pour la Branche Banque Populaire.

Recrutement

Recruter un minimum de 200 personnes reconnues BOETH sur 3 ans (recrutements pris en compte : CDI, CDD de plus de 6 mois ou contrats en alternance-professionnalisation ou d'apprentissage) dont une part minimale de 30 % de CDI (soit un minima de 60).

Accueillir a minima 45 alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord.

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 6 mois suivants la signature de l'accord de ces objectifs, étant entendu que la somme des recrutements permettra d'atteindre les 200 recrutements.

Achats au STPA et aux TIH

Maintenir et valoriser les actions favorisant les achats confiés aux structures du STPA dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des Achats solidaires.

Annexe 5 - Synthèse des indicateurs de suivi constituant le référentiel d'évaluation

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
<i>Maintien dans l'emploi et employabilité</i>		
Montant consacré aux aménagements de situation de travail de BOETH	X	X
Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi	X	X
Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de la situation de handicap	X	X
Part des RQTH échues ayant donné lieu à un renouvellement	X	X
Étude comparée entre la part des BOETH licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude	X	X
A minima 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification)	X	X
<i>Embauche et insertion</i>		
Nombre de recrutements de BOETH	X	X
Flux d'embauche consacré aux BOETH (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)	X	X
Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle / type de contrat / filière métier	X	X
<i>Achats au secteur adapte et TIH</i>		
Part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH dans l'année	X	
Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH	X	X
Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %	X	X
<i>Information, sensibilisation, formation</i>		
Revue annuelle des actions proposées par la Mission Handicap Nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la Branche	X	
<i>Pilotage, animation et suivi</i>		
Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord	X	

	<i>Au niveau de la branche</i>	<i>Au niveau de chaque entreprise</i>
<i>Part des entreprises ayant un Réfèrent Handic disposant d'une lettre de mission signée Temps moyen dédié à cette mission</i>	<i>X</i>	
<i>Budget alloué au titre de l'année</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Budget dépensé au titre de l'année</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Eléments consolidés de réponse à l'obligation d'emploi</i>		
<i>Effectif d'assujettissement</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Effectif de BOETH employés</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Nombre d'Unités bénéficiaires générées par l'emploi</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Taux d'emploi (direct)</i>	<i>X</i>	<i>X</i>
<i>Contribution brute et contribution nette après déductions possibles (achats, intérim, ECAP)</i>	<i>X</i>	<i>X</i>

Annexe 6 - Détail des aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

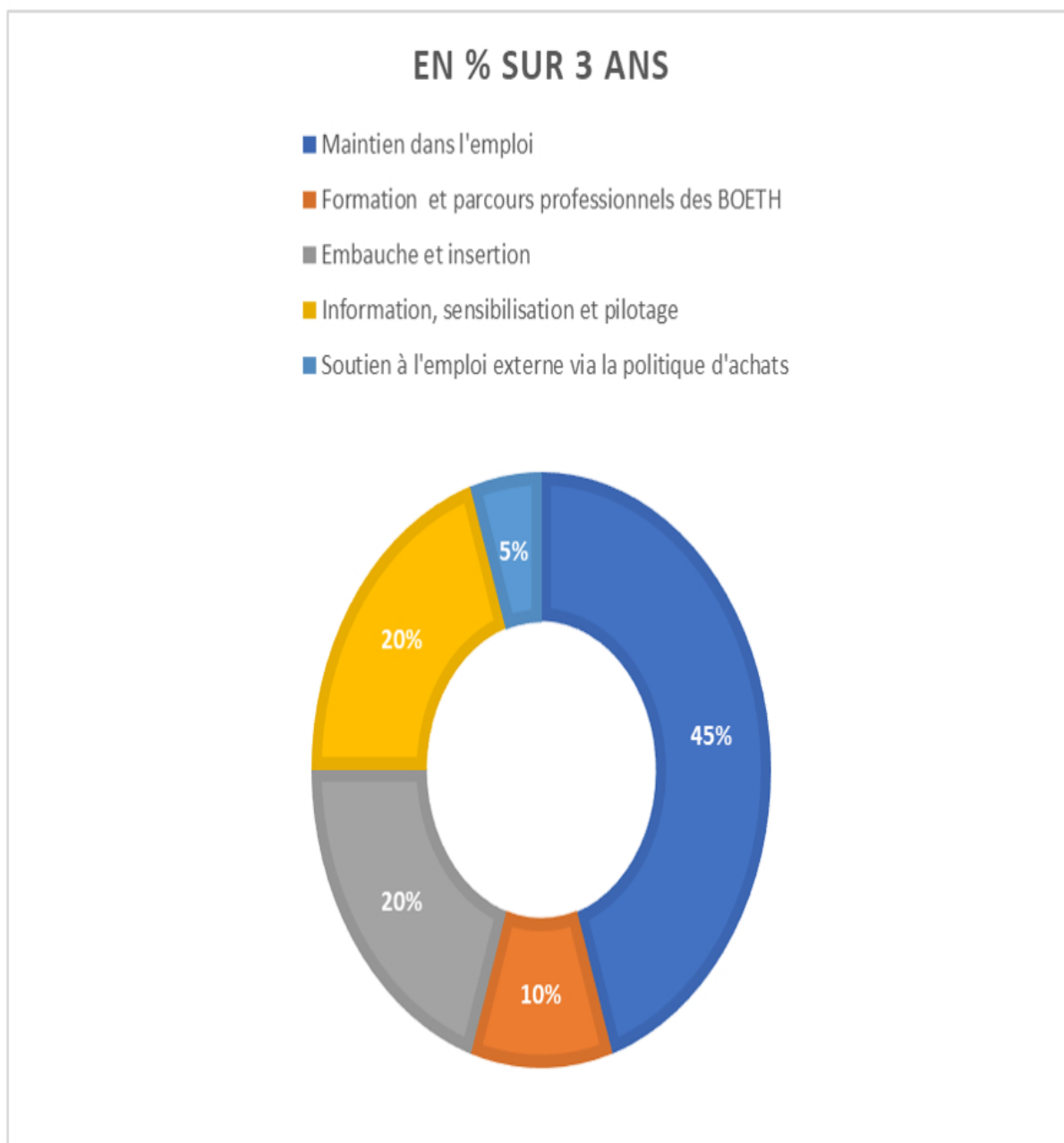
Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

- Que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;*
- Qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale;*
- Qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (Sécurité Sociale, Mutuelle, MDPH au titre de la PCH...) mais en amont de l'éventuelle aide de l'Agefiph.*

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants ci-dessous :

<i>Type d'aides</i>	<i>Montant et conditions</i>
<i>Participation au passage d'un permis de conduire adapté</i>	<i>1000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié</i>
<i>Aide à l'adaptation d'un véhicule justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi</i>	<i>Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord</i>
<i>Aide à l'acquisition d'un véhicule adapté hors boîte automatique justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi</i>	<i>Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord</i>
<i>Participation aux frais de déménagement imposé par la situation de handicap (par exemple : accès à un logement répondant aux besoins d'accessibilité)</i>	<i>1 000 € maximum sur la durée de l'accord</i>
<i>Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise</i>	<i>Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées et avant aide éventuelle de l'Agefiph: • 800 € par prothèse et 1 600 € pour 2 prothèses sur la durée de l'accord. • Montant porté à 2 000 € pour un fauteuil roulant : attribuable au maximum 1 fois sur la durée de l'accord</i>

Annexe 7 - Répartition du budget prévisionnel sur 3 ans (2023-2025)



Annexe 8 - Glossaire

AGEFIPH - Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

BOETH - Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

CDAPH - Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CME - Cellule de Maintien en Emploi

DOETH - Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés

EA - Entreprise Adaptée

ESAT - Établissement de Service et d'Aide par le Travail

LPC - Langage Parlé Complété

LSF - Langue des Signes Française

MDPH - Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH - Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés
PCH - Prestation de Compensation du Handicap
RQTH - Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RLH - Reconnaissance de Lourdeur du Handicap
STPA - Secteur du Travail Protégé et Adapté
TIH - Travailleur handicapé indépendant

