

**Accord collectif relatif à la gestion des emplois
et des parcours professionnels (GEPP) au sein de la Communauté BPCE**

Entre les soussignés :

BPCE SA, Société Anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 € dont le Siège social est situé 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13, représentée par Monsieur Philippe BAILLY, Directeur des Ressources Humaines de BPCE SA, agissant pour le compte de la Communauté BPCE,

Et les filiales de BPCE SA et GIE entrant dans le champ d'application du présent accord, représentées par Monsieur Philippe BAILLY, Directeur des Ressources Humaines de BPCE SA, agissant en sa qualité de mandataire des entreprises de la Communauté BPCE.

Ci-après dénommées ensemble « Communauté BPCE »

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans le périmètre de la Communauté BPCE, prises en la personne de leurs représentants en vertu des mandats dont ils disposent

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales Représentatives »

D'autre part,



TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	6
CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES	7
Article 1.1 Champ d’application	7
1.1.1 Périmètre	7
1.1.2 Evolution du périmètre visé à l’article 1.1.1	7
1.1.2.1 Conditions d’entrée d’une nouvelle société dans le champ d’application du présent accord	7
1.1.2.2 Conditions de sortie d’une société du champ d’application du présent accord	7
Article 1.2 Durée de l’accord	7
Article 1.3 Révision	7
Article 1.4 Cadre conventionnel	8
Article 1.5 Formalités de dépôt et de publicité	8
Article 1.6 Suivi du présent accord	8
CHAPITRE II - DES ACTEURS MOBILISES AUTOUR DE LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS	9
Article 2.1 Le manager, pivot du développement des collaborateurs	9
2.1.1 Accompagner les collaborateurs	9
2.1.2 Engager et animer la dynamique d’équipe	10
2.1.3 Accompagner dans le changement	10
2.1.4 Formation et accompagnement des managers	10
Article 2.2 Le collaborateur, moteur de son parcours professionnel	10
Article 2.3 La DRH, coordonne et accompagne la mise en œuvre des dispositifs de GEPP	11
Article 2.4 Les Directions d’entreprise, responsables de l’accompagnement des collaborateurs et engagées dans la démarche GEPP	11
Article 2.5 Les institutions représentatives du personnel	12
CHAPITRE III – ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DES METIERS ET DES COMPETENCES GRACE AU STRATEGIC WORKFORCE PLANNING	13
Article 3.1 Présentation générale	13
Article 3.2 Méthodologie du Strategic Workforce Planning	13
Article 3.3 Référentiels de la Communauté	13
3.3.1 Référentiel Métier	14
3.3.2 Le référentiel Compétences	14
3.3.3 Analyse prospective des évolutions métiers	14
Article 3.4 L’information sur les évolutions des emplois, les opportunités et les parcours professionnels	15

CHAPITRE IV – L’ADAPTATION DES COMPETENCES AUX ENJEUX DE TRANSFORMATION	16
Article 4.1 Présentation générale	16
Article 4.2 Accompagner la transformation des métiers et des organisations	16
Article 4.3 Favoriser la construction de la Communauté	16
Article 4.4 Favoriser l’expérience de la mobilité	17
Article 4.5 Transformer l’expérience apprenante	17
CHAPITRE V – FAVORISER L’EQUILIBRE INTERGENERATIONNEL	19
Article 5.1 Mesures en faveur du recrutement et de l’intégration des jeunes	19
5.1.1 Accroître la part des alternants, stagiaires et des jeunes diplômés dans les recrutements	19
5.1.2 Améliorer l’expérience des jeunes collaborateurs (alternants, stagiaire, CDD/CDI)	20
Article 5.2 Dispositifs de maintien dans l’emploi des séniors et d’accompagnement de la transition vers la retraite	21
5.2.1 Favoriser le maintien dans l’emploi des séniors	21
5.2.1.1. <i>Accompagner les séniors dans leur maintien dans l’emploi et dans la poursuite de leur parcours professionnel,</i>	21
5.2.1.2. <i>Favoriser l’adaptabilité des séniors pour leur permettre de se maintenir dans l’emploi</i>	21
5.2.1.3. <i>Œuvrer au changement des mentalités et à la valorisation des expertises reconnues des séniors</i>	21
5.2.1.4. <i>Améliorer les conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité</i>	22
5.2.2 Faciliter et accompagner la phase de transition vers la retraite	22
5.2.2.1 <i>Dispositif d’information des collaborateurs sur la retraite</i>	22
5.2.2.2 <i>Dispositif de formation des collaborateurs à la préparation de leur projet de retraite</i>	22
5.2.3 Dispositifs d’aménagement de fin de carrière	22
5.2.3.1 - <i>Dispositif 1 : Temps partiel de fin de carrière</i>	23
5.2.3.2. <i>Dispositif 2 : Aménagement du temps de travail sous forme d’un Congé de Fin de Carrière (CFC)</i>	23
5.2.3.3. <i>Dispositions communes aux 2 dispositifs</i>	24
5.2.3.4. <i>Mise en œuvre des dispositifs</i>	25
5.2.3.5. <i>Interruption du dispositif</i>	25
5.2.4 Dispositif de monétisation du CET pour faciliter les départs en retraite à taux plein	26
5.2.5 Utilisation des droits inscrits au CET aux fins d’anticipation de la fin de carrière	26
5.2.6 Le mécénat de compétences	26

CHAPITRE VI – ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS DANS LA REALISATION DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA REUSSITE DE LEURS MOBILITES AU SEIN DE LA COMMUNAUTE

Article 6.1 Présentation générale	27
Article 6.2. Donner à chacun de la visibilité sur les orientations de carrière possibles au sein de la Communauté	27
6.2.1. Communiquer sur les études relatives au Strategic Workforce Planning.....	28
6.2.2. Favoriser la connaissance des entreprises, des métiers et des compétences de la Communauté	28
6.2.3. Le parcours annuel d'appréciation et de développement, un temps privilégié pour partager sur son parcours professionnel	28
6.2.4. Les entretiens avec le Responsable RH	29
6.2.5. WAYS, un dispositif RH digitalisé au service des ambitions de la Communauté	29
Article 6.3. Développer une culture commune favorable à la mobilité	29
6.3.1. Un engagement sur des principes directeurs et des pratiques communes	30
6.3.2. Une expérience collaborateurs simplifiée et améliorée	30
6.3.2.1 Le processus d'embauche dans le cadre d'une mobilité au sein de la Communauté BPCE	30
6.3.2.2. Processus d'intégration.....	31
6.3.3. Des conditions d'accompagnement des mobilités harmonisées	32
Article 6.4. Dynamiser le marché de l'emploi de la Communauté.....	32
6.4.1. Accompagner les acteurs de la mobilité.....	32
6.4.2. Assurer l'accessibilité et la visibilité des offres d'emploi de la Communauté	33
6.4.3. Favoriser la mobilité au sein des filières métiers.....	33
6.4.4. Généraliser WAYS comme canal de recrutement	33

CHAPITRE VII – ACCOMPAGNER L'EMPLOI DES COLLABORATEURS DANS LE CADRE DE PROJETS DE TRANSFORMATION OU DONT LE METIER EST EN OBSOLESCENCE

Article 7.1 Champ et conditions d'application des mesures d'accompagnement des collaborateurs dont le métier est en obsolescence ou dans le cadre d'un projet de transformation	34
Article 7.2 Dispositifs d'accompagnement des repositionnements dans des contextes de transformation ou sur des emplois en obsolescence	35
7.2.1 Présentation générale	35
7.2.2 Acteurs mobilisés.....	36
7.2.3 Contenu et modalités du dispositif Step Up.....	36
Article 7.3 Mesures applicables dans le cadre de repositionnements au sein de la Communauté	37
7.3.1. Modalités de mise en œuvre de l'accompagnement.....	37
7.3.2. Prime de mobilité en cas de changement d'emploi	38
7.3.3 Prime de mobilité complémentaire en cas de mobilité géographique.....	38

Article 7.4 Les dispositifs d'aide financière au départ en retraite	38
7.4.1 Conditions d'éligibilité aux dispositifs de majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite et de rachat de trimestres	39
7.4.2 Majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite	39
7.4.3 Rachat de trimestres	39
Article 7.5 Le congé de mobilité	41
7.5.1. Modalités du congé de mobilité	41
7.5.1.1 <i>Objet du congé de mobilité</i>	41
7.5.1.2 <i>Salariés éligibles au congé de mobilité</i>	41
7.5.1.3 <i>La procédure d'adhésion au congé de mobilité</i>	42
7.5.1.4 <i>Engagements réciproques des parties durant le congé de mobilité</i>	43
7.5.1.5 <i>Durée du congé de mobilité</i>	43
7.5.1.6 <i>Rémunération du salarié pendant le congé de mobilité</i>	44
7.5.1.7 <i>Statut du salarié pendant le congé de mobilité</i>	44
7.5.1.8 <i>Organisation des périodes de travail</i>	45
7.5.1.9 <i>Cas de suspension du congé de mobilité pour maternité ou maladie longue durée</i>	46
7.5.1.10 <i>Indemnité de rupture d'un commun accord</i>	46
7.5.2 Mesures d'accompagnement du congé de mobilité	46
7.5.2.1 <i>Aide au projet d'emploi salarié externe : formation d'adaptation</i>	46
7.5.2.2 <i>Aide à la reconversion professionnelle : formation de reconversion</i>	46
7.5.2.3 <i>Prime de réalisation rapide d'un projet professionnel externe</i>	47
7.5.2.4 <i>Aide à la création, la reprise ou au développement d'entreprise</i>	47
7.5.2.5 <i>Mesures complémentaires</i>	48
ANNEXE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	49
ANNEXE 2 : MECENAT DE COMPETENCES	50

PREAMBULE

Dans un environnement changeant et concurrentiel, mieux prévoir l'évolution des métiers et des compétences permet aux entreprises de la Communauté BPCE de demeurer performantes en accompagnant ces évolutions et la prise en compte de nouveaux enjeux tels que ceux liés à la transition écologique comme définie dans le Plan Stratégique du Groupe « BPCE 2024 ».

Dans ce contexte et tenant compte des dernières réformes législatives, les parties ont souhaité passer d'une organisation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à un suivi dynamique des parcours professionnels (GEPP) au service des entreprises et dans l'intérêt des collaborateurs :

- en cherchant à anticiper les conséquences d'une évolution de l'environnement interne et externe des entreprises de la Communauté sur l'employabilité des salariés,
- en renforçant les liens entre les orientations stratégiques et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- en renforçant la place du salarié en tant que moteur de son parcours professionnel,
- en renforçant la place centrale de la formation dans la préservation et le développement de l'employabilité des salariés.

Le présent accord s'inscrit, par ailleurs, pleinement dans la dynamique engagée par le Groupe aux termes de l'accord GEPP Groupe 2022-2025 qui met la compétence au cœur des politiques RH.

Menée dans le cadre d'une démarche collaborative et dans le but de doter les salariés des entreprises de la Communauté BPCE de moyens communs visant à développer leur employabilité et à permettre de construire leur parcours professionnel, la négociation a permis d'aboutir à un accord construit autour des chapitres suivants :

- la présentation des différents acteurs mobilisés autour de la gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- la présentation du strategic work force planning et de son rôle majeur dans l'anticipation des évolutions des métiers et des compétences ;
- le rôle de la formation dans l'adaptation des compétences des salariés aux enjeux de transformation ;
- les mesures favorisant l'équilibre intergénérationnel par l'intégration des juniors dans l'emploi et par la mise en œuvre de mesures spécifiques au profit des seniors visant à préserver leur employabilité et à aménager leur fin de carrière ;
- l'accompagnement des collaborateurs dans la réalisation de leur parcours professionnel et la réussite de leurs mobilités au sein de la Communauté, notamment par le biais d'outil dynamique innovant ;
- l'accompagnement des collaborateurs concernés par un projet de transformation ou dont l'emploi est en obsolescence par la mise en œuvre d'accompagnements spécifiques, voire la proposition – sous conditions – de dispositifs favorables de départ ou de mobilité externes basés sur le volontariat.

Le présent accord marque à la fois une nouvelle étape sociale pour la Communauté BPCE ainsi que la volonté d'adopter une posture résolument pro-active de l'anticipation des transformations des entreprises de la Communauté BPCE et de l'évolution des métiers et des compétences pour préserver l'employabilité de leurs salariés en son sein.

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 Champ d'application

1.1.1 Périmètre

Le présent accord est applicable aux entreprises de la Communauté BPCE, ayant des salariés relevant d'un contrat de droit français.

La liste des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord au jour de sa signature figure en annexe 1.

1.1.2 Evolution du périmètre visé à l'article 1.1.1

1.1.2.1 Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord

Toute société dont le siège social est situé sur le territoire français ayant du personnel relevant d'un contrat de droit français, remplissant les conditions définies à l'article 1.1.1 du présent chapitre est éligible à entrer dans le périmètre de l'accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

La Direction de BPCE SA en informera les parties signataires du présent accord.

1.1.2.2 Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent accord

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'article 1.1.1 du présent chapitre sortira du champ d'application du présent accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

La Direction de BPCE SA en informera les parties signataires du présent accord.

Toutefois, cette sortie du périmètre du présent accord s'analyse pour la société concernée comme une mise en cause de l'accord collectif régie par l'article L.2261-14 du code du travail en vigueur.

Ladite société sera donc contrainte de continuer à appliquer cet accord à ses salariés pendant un délai de préavis de 3 mois, puis un délai de survie de 12 mois, sauf conclusion d'un accord collectif en son sein traitant du même sujet.

En revanche, pour les autres sociétés relevant du périmètre défini à l'article 1.1.1 du présent Chapitre et parties au présent accord, l'application de celui-ci ne sera pas mise en cause, ni modifiée par la sortie de l'une des sociétés initialement comprises dans son champ d'application.

Article 1.2 Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il cessera donc de s'appliquer de plein droit à l'arrivée de son terme, soit le 30 juin 2025, et cessera de produire tout effet à cette date. Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Article 1.3 Révision

Chaque signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires (ou adhérents) et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant, portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenu, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 1.4 Cadre conventionnel

Le présent accord a pour objectif d'instituer au sein du périmètre des sociétés composant la Communauté BPCE et entrant dans le champ d'application du présent accord des mesures relatives à la gestion des emplois et des parcours professionnels identiques dans chacune des dites sociétés.

C'est pourquoi, les stipulations du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet des conventions, accords ou engagements unilatéraux, conclus ou pris antérieurement ou postérieurement au sein des entreprises comprises dans le périmètre du présent accord ou ayant adhéré audit accord, quelle que soit leur source juridique (accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale, ...).

Article 1.5 Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail, et un exemplaire original est également déposé au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés de chaque entreprise selon les règles en vigueur dans chacune d'elle.

Article 1.6 Suivi du présent accord

La DRH Communauté veillera à la déclinaison des dispositions du présent accord auprès des entreprises figurant en annexe 1. Cet accord donnera lieu à une information en Comité Social et Economique des entreprises, dans les trois mois suivant sa signature, et fera l'objet d'une communication à l'attention des salariés sur le site dédié à la Communauté ainsi que sur les intranets des entreprises concernées.

Les parties signataires du présent accord se réuniront annuellement afin d'examiner les conditions d'application du présent accord et les difficultés de mise en œuvre éventuellement rencontrées.

Ce suivi de l'accord donnera lieu, en amont de la réunion de suivi, à l'élaboration d'un document de synthèse.

Cette réunion annuelle pourra également être consacrée à d'éventuelles questions portant sur l'interprétation de l'accord.

Le suivi de l'accord donnera lieu à la constitution d'une commission de suivi composée au maximum :

- De 4 représentants de la Communauté BPCE,
- De 4 représentants par organisation syndicale représentative signataire.

Le temps passé aux réunions de la commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

CHAPITRE II - DES ACTEURS MOBILISES AUTOUR DE LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les signataires du présent accord réaffirment la responsabilité de l'employeur en matière d'employabilité et de développement des compétences. A cet égard, les entreprises de la Communauté BPCE veilleront à prendre en compte la diversité des collaborateurs, leurs aspirations et leurs compétences propres.

Pour ce faire, les parties au présent accord souhaitent créer les conditions de réflexion et d'expression qui permettront au collaborateur d'être, en pratique, moteur de son parcours professionnel.

En effet, en lui apportant de l'aide et des outils pour mieux se connaître, définir ses propres choix et les concrétiser, l'employeur accompagne le collaborateur dans la construction et la mise en œuvre d'un parcours professionnel personnalisé.

Le présent accord entend ainsi favoriser le passage d'une logique de gestion collective des ressources humaines, à une logique de management individualisé des parcours, permettant à chacun de mettre en valeur ses atouts et ses compétences pour se développer professionnellement.

Article 2.1 Le manager, pivot du développement des collaborateurs

Le manager a un rôle essentiel d'accompagnement des collaborateurs, et plus particulièrement dans un contexte d'évolution des métiers et de transformation des organisations.

Le manager est conforté dans ses missions managériales par sa hiérarchie et par la DRH.

2.1.1 Accompagner les collaborateurs

En cohérence avec le modèle de Leadership de la Communauté, le manager a notamment pour mission, avec l'appui de la RH, de rendre les salariés de son équipe moteurs dans leur parcours professionnels et notamment :

- Accueillir et intégrer les nouveaux collaborateurs ;
- Développer les compétences des collaborateurs en lien avec les orientations stratégiques des emplois ;
- Accompagner les collaborateurs et les rendre acteurs dans la construction et la réalisation de leur parcours professionnel ;
- Développer leur adaptabilité et faciliter la mobilité des collaborateurs.

Dans l'exercice quotidien de ses responsabilités, le manager doit adopter une approche de feedback constructive, réciproque et régulière, tant sur la performance, que sur les savoir-faire et le savoir être de chacun.

Lors de l'intégration de nouveaux arrivants, le manager veillera, avec l'appui de la RH, à définir un parcours de développement des compétences adapté afin d'assurer une prise de poste efficace.

Chaque année, dans le cadre du Parcours annuel d'appréciation et de développement, le manager évoque le projet professionnel du collaborateur en apportant un éclairage sur les évolutions de son emploi et en échangeant sur les pistes d'actions, en lien avec les travaux du Strategic Workforce Planning (cf. Chapitre III).

Le manager laissera au collaborateur le temps nécessaire pour se former individuellement soit à son emploi, soit à un parcours de reconversion s'il est sur un emploi en obsolescence, soit sur son projet d'évolution professionnelle, validé par la DRH.

Le manager veillera, le cas échéant, à organiser des temps de formation au sein de son équipe.

Le manager accompagne, facilite et soutient les démarches de mobilité des collaborateurs, en coordination avec la RH.

Le manager disposera du temps nécessaire à la réalisation de ses différentes missions. La hiérarchie s'assurera que le manager a les capacités d'exercer ses missions.

2.1.2 Engager et animer la dynamique d'équipe

Pour engager ses équipes, le manager est appelé à :

- Communiquer les orientations et les priorités stratégiques, guider et motiver son équipe, et donner du sens ;
- Définir des objectifs engageants, réalistes et réalisables ;
- Faire confiance en manquant par la performance en lien avec les nouveaux modes d'organisation du travail ;
- Reconnaître les succès et mettre en valeur les initiatives pour améliorer la satisfaction et l'orientation client.

En animant son équipe, le manager contribue à créer une dynamique relationnelle au sein de l'équipe et avec les autres équipes de l'entreprise ou de la Communauté, pour une meilleure collaboration et partage des bonnes pratiques. Il peut piloter ses indicateurs d'engagement et de collaboration à travers les enquêtes d'écoute anonymes menées auprès de ses collaborateurs.

Les parties signataires réaffirment la nécessité d'accompagner le manager dans l'exercice du management en présentiel et/ou à distance en contribuant à maintenir les vecteurs d'une relation efficace au sein de l'équipe.

2.1.3 Accompagner dans le changement

Impulser, conduire et contextualiser le changement incombe en partie au manager qui accompagne les collaborateurs dans la mise en œuvre des projets de transformation ou d'évolution des attentes clients et des métiers. Cela peut notamment nécessiter l'acquisition de nouvelles aptitudes ou compétences pour les collaborateurs, que le manager doit identifier et accompagner.

2.1.4 Formation et accompagnement des managers

Afin de soutenir le manager dans sa mission, les entreprises de la Communauté BPCE mettent en œuvre un ensemble de moyens visant notamment à :

- Diffuser la culture commune du leadership au sein de la Communauté BPCE ;
- Renforcer les compétences des managers dans leur rôle de développement des compétences et de promotion de la mobilité professionnelle des collaborateurs au-delà de leur propre entité ;
- Donner aux managers une vision d'ensemble des perspectives d'évolution des métiers.

Article 2.2 Le collaborateur, moteur de son parcours professionnel

Les entreprises de la Communauté BPCE mettent à la disposition de leurs collaborateurs toutes les informations nécessaires pour leur permettre de comprendre et d'appréhender les évolutions et/ou changements susceptibles d'impacter les emplois qu'ils exercent et les compétences requises.

Cette démarche de transparence et de partage est importante. Elle doit conduire chaque collaborateur à prendre conscience des évolutions auxquelles il sera lui-même confronté dans le futur et de la nécessité de s'adapter. Ainsi, il sera en capacité de développer ses compétences et son employabilité dans la durée, en construisant son propre parcours professionnel.

La réussite de cette démarche est donc conditionnée par la capacité du collaborateur à construire par lui-même une réflexion sur son parcours professionnel dont il est, par nature, le principal acteur.

Cela implique que le collaborateur s'inscrive dans une démarche volontaire. Il doit notamment pouvoir être en mesure de s'interroger sur les sujets suivants :

- Evolutions de son emploi et mobilités susceptibles d'être envisagées ;
- Compétences à capitaliser, à renforcer ou à développer ;
- Opportunités de diversification de son parcours professionnel.

A ce titre, il pourra solliciter des demandes de feedbacks afin de préparer dans les meilleures conditions le parcours annuel d'appréciation et de développement.

Dans le cadre de la validation de son projet de mobilité, un programme de formation personnalisé sera défini et le temps nécessaire sera donné au collaborateur pour se former.

Dans cette démarche, il est accompagné par son manager et son Responsable Ressources Humaines (RRH) et peut s'appuyer sur les outils, formations et services mis à sa disposition par son entreprise.

Article 2.3 La DRH, coordonne et accompagne la mise en œuvre des dispositifs de GEPP

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

- Le recrutement, prioritairement interne via la mobilité des talents ou bien externe, en cohérence avec la politique intergénérationnelle et de mixité, Sa mise en œuvre sera assurée par le Cabinet Mobilité Recrutement (CMR) qui regroupe l'ensemble des ressources dédiées au recrutement et à l'emploi au sein de la Communauté.
- La Formation qui élabore et déploie des dispositifs de maintien et de développement des compétences, en réponse aux évolutions des métiers,
- La fonction de Responsables Ressources Humaines (RRH) qui :
 - Anime auprès des métiers la démarche Strategic WorkForce Planning (SWP) et participe ainsi à une vision sur l'évolution des emplois en lien avec les orientations stratégiques,
 - Elabore des plans d'actions s'appuyant sur les différents dispositifs de la GEPP pour répondre aux objectifs du SWP,
 - Accompagne les collaborateurs dans la construction et la mise en œuvre de leur parcours professionnel,
 - Accompagne et soutient les managers dans la gestion et le développement de leurs ressources humaines, notamment en mettant en œuvre un ensemble de moyens destinés à renforcer leurs aptitudes dans leur rôle de développement des compétences et de promotion de la mobilité.

L'ensemble de ces acteurs RH se coordonnent et collaborent au sein de la filière RH de la Communauté pour animer la gestion individualisée des carrières et des compétences.

Pour professionnaliser l'ensemble des acteurs RH de la communauté BPCE et développer une culture commune, une offre de formation identique et d'accompagnement dédiée sera poursuivie.

Article 2.4 Les Directions d'entreprise, responsables de l'accompagnement des collaborateurs et engagées dans la démarche GEPP

Les parties à l'accord rappellent que chaque entreprise de la Communauté reste responsable du développement de l'employabilité de ses collaborateurs.

A cet effet, les directions des entreprises sont garantes du respect des engagements du présent accord.

Elles rechercheront la meilleure adéquation possible entre les ressources humaines internes et les besoins identifiés en termes d'emplois, en mobilisant les dispositifs du présent accord dans une logique de maintien et de développement de l'employabilité.

Les directions des entreprises informent, le plus en amont possible, les managers, les institutions représentatives du personnel et les collaborateurs, des projets qui auraient pour conséquence de faire évoluer significativement les compétences et/ou les effectifs de l'entreprise.

Article 2.5 Les institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel des entreprises de la Communauté BPCE relaient les attentes du corps social.

Elles participent activement à la démarche au titre de leurs attributions consultatives, notamment dans le domaine de la stratégie de l'entreprise et de ses effets sur l'emploi.

Les organisations syndicales représentatives signataires de l'accord seront également des acteurs de la communication de la transformation des métiers au sein des entreprises de la Communauté et de la promotion des dispositifs prévus dans le présent accord.

Elles auront également à veiller à la bonne application du présent accord dont elles ont négocié le contenu. Ainsi, elles seront amenées à être force de proposition à l'occasion des différentes commissions de suivi.

CHAPITRE III – ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DES METIERS ET DES COMPETENCES GRACE AU STRATEGIC WORKFORCE PLANNING

Article 3.1 Présentation générale

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement interne et externe, la Communauté BPCE renouvelle son engagement, dans le présent accord, d'accompagner, par une politique RH structurée, les transformations collectives des entreprises.

A cet effet, elle souhaite offrir des opportunités de développement des compétences et d'évolution professionnelle à tous les collaborateurs, en vue d'assurer leur employabilité et de permettre l'adéquation de leurs compétences avec l'évolution des métiers en lien avec la stratégie des organisations.

Ainsi, la démarche de Strategic Workforce Planning permet de :

- Anticiper les évolutions des métiers et des compétences et de se donner du temps pour s'adapter ;
- Apporter de la visibilité aux collaborateurs sur les perspectives d'emplois qui en découlent ;
- Développer un dialogue stratégique vertueux entre les différentes parties prenantes, notamment les institutions représentatives du personnel.

Faisant le lien entre la vision stratégique de l'entreprise, la transformation effective des métiers et des organisations, les besoins opérationnels des managers, le Strategic Workforce planning permet d'identifier les écarts en termes de compétences et de construire en conséquence des plans d'actions RH adaptés.

Article 3.2 Méthodologie du Strategic Workforce Planning

La démarche menée dans le cadre du Strategic Workforce Planning consiste à :

1. Réaliser un état des lieux des ressources et des compétences existantes en s'appuyant sur les référentiels métiers et compétences de la Communauté et les données RH internes ;
2. Identifier, avec les métiers, les besoins prévisionnels en ressources et en compétences en tenant compte des facteurs d'évolution internes aux entreprises (choix stratégiques, organisationnels, projets de transformation, etc...) et/ou externes (réglementation, nouvelles technologies, évolution du marché et/ou des besoins des clients, etc...) ;
3. Mesurer et analyser les écarts potentiels entre les ressources actuelles et les besoins prévisionnels quantitatifs et qualitatifs ;
4. Définir et mettre en œuvre des plans d'actions pour mettre en adéquation les ressources et compétences avec les besoins.

Cette démarche dynamique est animée annuellement par la DRH avec les métiers des entreprises. Elle pourra être effectuée à plusieurs niveaux (d'une entreprise, d'un Pôle, d'une filière de métiers ...). Cela permettra d'enrichir la vision métiers à tous les niveaux et d'offrir des meilleures perspectives d'emploi pour les collaborateurs à l'échelle de la Communauté.

Article 3.3 Référentiels de la Communauté

Deux référentiels ont été mis en place au sein de la Communauté afin de proposer une vision homogène des métiers et des compétences au sein de la Communauté BPCE.

A partir d'apports internes et du marché externe, ces référentiels sont dynamiques et évolutifs dans le temps.

Ainsi, la démarche de Strategic Workforce Planning permet d'identifier, d'anticiper et d'opérer les actualisations nécessaires des référentiels en cohérence avec les évolutions des métiers et des emplois.

Les référentiels font l'objet d'une analyse et d'une convergence régulière avec les référentiels du Groupe et du marché. Ils pourront ainsi évoluer pour être plus représentatifs avec la réalité des différents pôles de la Communauté.

Les collaborateurs de la communauté BPCE peuvent consulter sur leur espace RH les référentiels, qui sont en permanence actualisés.

En cas de questionnement, le collaborateur pourra échanger avec son manager et/ou le RRH.

3.3.1 Référentiel Métier

A titre informatif, le référentiel métier est structuré, à la date du présent accord, en trois niveaux :

Premier niveau : Les emplois qui correspondent à un niveau d'agrégation dans l'organisation, identifiant notamment les missions, les activités et les compétences requises.

Deuxième niveau : Les métiers qui regroupent plusieurs emplois

Troisième niveau : La famille métiers est le niveau le plus global qui regroupe plusieurs métiers.

En complément, les emplois de la Communauté pourront également être rattachés à une ou plusieurs « filières métiers ».

Les filières métiers seront animées afin de favoriser le partage de bonnes pratiques, d'expertises, les opportunités de carrière ou de mobilité au sein d'une même filière, ...

Chaque collaborateur de la Communauté est rattaché à un emploi de la Communauté et ainsi à une filière métier et retrouve ce rattachement dans les outils RH.

3.3.2 Le référentiel Compétences

Le référentiel de compétences donne de la visibilité au collaborateur sur les compétences à maîtriser dans son emploi ou dans un autre emploi vers lequel il souhaiterait évoluer.

Ce référentiel comporte à la fois des compétences techniques et comportementales.

A chaque emploi de la Communauté sont associées les compétences requises pour l'exercice de l'emploi.

3.3.3 Analyse prospective des évolutions métiers

Sur la base des référentiels de la Communauté, la démarche Strategic Workforce Planning conduit à une cartographie prospective de l'évolution qualitative et quantitative des emplois selon la segmentation suivante :

- Les emplois d'avenir : ce sont des emplois en émergence ou en développement avec une évolution importante des compétences et/ou une croissance forte des effectifs
- Les emplois stables : ce sont des emplois qui connaissent peu d'évolution sur le plan quantitatif et des compétences requises.
- Les emplois en obsolescence : ce sont des emplois qui d'un point de vue quantitatif sont en décroissance et/ou qui d'un point de vue qualitatif sont amenés à connaître une évolution significative des compétences.

Article 3.4 L'information sur les évolutions des emplois, les opportunités et les parcours professionnels

Les parties ont souligné l'importance de la connaissance le plus en amont possible par les différents acteurs de l'évolution des emplois au sein des organisations.

Les Comités Sociaux et Economiques sont les instances privilégiées pour échanger sur les évolutions des emplois. Ainsi, ils seront informés et, le cas échéant, consultés sur les conséquences et plans d'action relatifs aux évolutions attendues des emplois et compétences.

Cependant, il pourra également être présenté à l'instance de la Communauté des études prospectives au sein de la Communauté en lien avec la transformation des métiers.

Par ailleurs, une information sur l'évolution des métiers au sein des organisations sera également dispensée aux managers et aux collaborateurs.

A cet égard, les managers auront accès aux éléments leur permettant d'informer leur équipe et d'accompagner leurs collaborateurs dans la construction de leur parcours professionnel au regard des évolutions prévisibles sur l'emploi occupé et, le cas échéant, de leur faire bénéficier de plans d'action de formations

CHAPITRE IV – L'ADAPTATION DES COMPETENCES AUX ENJEUX DE TRANSFORMATION

Article 4.1 Présentation générale

Le développement des compétences des collaborateurs est essentiel à la performance et à la transformation des entreprises.

Les dispositifs de formation constituent l'un des leviers privilégiés pour accompagner l'évolution des métiers et les parcours professionnels des collaborateurs.

Les entreprises de la Communauté s'engagent à maintenir un niveau soutenu d'investissement consacré à la formation, comme les années précédentes.

Dans ce cadre, les entreprises concernées par des emplois en obsolescence ou mettant en œuvre des projets de transformation donnant lieu à la mise en œuvre des mesures visées au Chapitre 7 du présent accord réserveront des enveloppes budgétaires spécifiques à l'accompagnement de leurs collaborateurs.

Les entreprises de la Communauté BPCE articuleront – pendant la durée de l'accord – leur plan de développement des compétences sur la base des quatre orientations générales suivantes :

- Accompagner la transformation des métiers et des organisations pour garantir leur niveau d'expertise et soutenir l'employabilité des collaborateurs,
- Favoriser la construction de la Communauté BPCE par l'évolution des compétences autour du nouveau mode relationnel, managérial et culturel de la Communauté,
- Faciliter l'expérience de la mobilité en développant des parcours de formation permettant de préparer, d'accompagner et de réaliser une mobilité ou une reconversion,
- Transformer l'expérience apprenante en s'appuyant sur les nouvelles technologies pour des expériences accessibles et personnalisées favorisant l'implication et la pro activité de chacun.

Article 4.2 Accompagner la transformation des métiers et des organisations

Afin de garantir le niveau d'expertise et de soutenir l'employabilité des collaborateurs, des parcours de formation par filière métier sur des compétences clefs seront définis et déployés à l'échelle de la communauté. Ces parcours seront modulables permettant un accompagnement sur mesure.

Par ailleurs, en lien avec les priorités stratégiques et lignes de forces du plan BPCE 2024, une attention particulière sera donnée au développement des compétences dans les domaines :

- Techniques, digital, data et IA en s'appuyant sur les parcours construits par l'académie Tech et Digital,
- Relation Client en développant les compétences d'écoute, de conseil et de communication pour entretenir une relation client différenciée,
- Développement durable, pour répondre aux enjeux dans la gestion et le développement de nos activités,
- Règlementaires, financiers et risques, pour répondre aux développements des exigences dans ces domaines.

Article 4.3 Favoriser la construction de la Communauté

Afin de favoriser la construction de la Communauté, des actions de formation seront construites et déployées pour accompagner le nouveau modèle de travail hybride, le socle culturel et référentiel de leadership de la Communauté.

Les managers et collaborateurs seront formés pour acquérir de nouvelles compétences managériales, collaboratives et transverses permettant le déploiement du travail hybride (à travers le Programme Well).

Les managers et leaders pourront développer leurs compétences sur les 9 piliers du modèle de leadership en lien avec leur axe de développement prioritaire, dans le cadre de formations ciblées mais aussi en bénéficiant de coaching individualisé ou d'actions de codéveloppement.

Les formations transverses pour les collaborateurs seront construites pour développer les compétences autour des 3 piliers du socle culturel de la Communauté (expertise, dynamique entrepreneuriale et intelligence collective).

Chacun pourra renforcer ses compétences transverses en accédant également à l'offre de formations modulaires sur les softskills déployée en libre-service.

Article 4.4 Favoriser l'expérience de la mobilité

La Communauté favorise l'expérience de la mobilité par le biais :

- Des dispositifs de formation qui permettent d'accompagner le collaborateur dans la préparation de sa mobilité et sont également indispensables pour faciliter les changements d'emplois ou encore permettre des reconversions personnalisées.
- D'une offre de services et de formation qui sera proposée :
 - aux collaborateurs pour les aider à élaborer et préparer leur projet professionnel,
 - aux managers pour leur permettre d'accompagner leurs collaborateurs dans leur projet
 - et aux acteurs RH afin qu'ils jouent pleinement leur rôle dans le développement de la mobilité.
- D'une attention particulière portée au développement des compétences en cohérence avec les projets professionnels pour préparer et anticiper les mobilités. Les dispositifs de VAE, les bilans de compétences, la mobilisation du CPF, les formations certifiantes et diplômantes pourront être mis en place en fonction des besoins identifiés dans ce cadre.
- Des parcours de reconversion qui seront construits pour accompagner les collaborateurs dans leur mobilité interne en particulier vers les emplois qui recrutent (emplois stables ou d'avenir). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé aux reconversions professionnelles internes répondra aux besoins des emplois en obsolescence. Il permettra également de faciliter les opportunités de recrutement en interne pour les emplois en croissance et de répondre à des souhaits individuels de reconversion. Ces parcours individualisés et modulaires seront mis en place dans le cadre d'un dispositif dédié réunissant les acteurs RH (recrutement, RRH, formation) en lien avec les métiers concernés.

Article 4.5 Transformer l'expérience apprenante

Afin de favoriser l'implication et la proactivité de chacun dans le développement des compétences :

- Les collaborateurs seront orientés vers des formations ciblées en fonction de leurs besoins, dans le cadre de la plateforme Ways (cf. Chapitre 6) ;
- Des parcours de formation filière/métiers/emplois seront mis en visibilité ;
- La culture apprenante et l'autoformation seront développées ;
- Et le rôle du manager coach et de développeur de compétences sera renforcé.

La diversité et la personnalisation des formes apprenantes seront privilégiées au travers notamment de solutions modulaires, sur mesure et personnalisables, de parcours par filières/métiers/emplois, d'apprentissage en continu en situation de travail, de partage des savoirs en interne et de méthodes d'apprentissage innovantes.

Une meilleure accessibilité aux dispositifs de formation sera mise en place en s'appuyant sur de nouvelles solutions pédagogiques et multi-canal (physique ou à distance). Ainsi, la mise à disposition à tous les collaborateurs de plates-formes digitales en libre-service viendra compléter les dispositifs physiques existants et plus globalement l'accès à la formation.

Il est rappelé à cet égard que le manager laissera au collaborateur le temps nécessaire pour se former individuellement soit à son emploi, soit à un parcours de reconversion s'il est sur un emploi en obsolescence, soit sur son projet d'évolution professionnelle, validé par la DRH.

La DRH s'engage à examiner la situation des collaborateurs qui se seraient formés de leur propre initiative et dont la formation pourrait être utile à un emploi de la Communauté.

CHAPITRE V – FAVORISER L'EQUILIBRE INTERGENERATIONNEL

Il est observé sur les années antérieures une augmentation de l'âge moyen des salariés de la Communauté en dépit d'une dynamique de recrutement, pouvant conduire à un déséquilibre de la pyramide des âges.

Forts de ce constat et afin de veiller à l'équilibre intergénérationnel, les parties signataires déterminent les mesures suivantes relatives au recrutement et à l'intégration de jeunes collaborateurs d'une part, et au maintien dans l'emploi des séniors et à l'accompagnement des fins de carrière, d'autre part.

Article 5.1 Mesures en faveur du recrutement et de l'intégration des jeunes

Les entreprises de la Communauté s'engagent à :

- accroître la part des alternants, des stagiaires et des jeunes diplômés dans les recrutements,
- améliorer l'expérience collaborateur des alternants, des stagiaires et des jeunes diplômés et veiller à leur bonne intégration.

5.1.1 Accroître la part des alternants, stagiaires et des jeunes diplômés dans les recrutements

L'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi et leur formation constituent un axe important de la politique emploi du Groupe BPCE. Les entreprises de la Communauté souhaitent continuer naturellement à s'y inscrire et participer notamment à l'atteinte de l'objectif du plan stratégique Groupe BPCE 2024 sur l'alternance.

En effet, ce type d'accompagnement permet aux jeunes, par l'alternance de périodes de formations pratiques et théoriques, d'obtenir à la fois une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel et une première expérience professionnelle. L'accès à l'emploi est ainsi facilité.

Pour les entreprises de la Communauté, c'est aussi la possibilité, à l'issue de l'alternance, d'intégrer en fonction des opportunités disponibles de jeunes collaborateurs performants, acculturés et directement opérationnels.

De même, accueillir des stagiaires contribue à l'insertion professionnelle des jeunes et à la valorisation de nos métiers.

Dans ce cadre, la Communauté BPCE entend renforcer le développement des partenariats avec les écoles et les universités en vue d'accueillir des stagiaires et des alternants et d'offrir des missions en adéquation avec leur projet pédagogique.

Les entreprises de la Communauté se fixent comme ambitions sur la période 2022 – 2024 de :

- Accroître la part des moins de 30 ans dans le total des recrutements en CDI de 5% par an pour les entreprises dont la part de cette population est inférieure à 33%
- Maintenir une part de 3,5% d'alternants sur l'effectif total au 31 décembre
- Augmenter le taux de transformation d'alternants en CDD-CDI de 10% par an (14% en 2020 en n'excluant pas les alternants qui poursuivent leurs études).

Pour cela, elles peuvent s'appuyer sur le Cabinet de Mobilité et de Recrutement (CMR) pour la coordination et l'animation des actions en faveur du recrutement des jeunes de moins de 30 ans, notamment en termes de relations écoles, de campagne de recrutement ou d'évènements « marque employeur », pour ainsi faire connaître les opportunités de stage, d'alternance et de CDD/CDI ouverts aux jeunes diplômés au sein de la Communauté.

Un Comité Recrutement / mobilité spécial « emplois jeunes » est mis en place pour partager les candidatures de jeunes reçues en lien avec les opportunités de postes.

Par ailleurs, le CMR communique aux jeunes de moins de 30 ans (actuellement en CDD, en alternance ou en stage en fin d'études) l'ouverture des postes CDD/CDI accessibles aux jeunes diplômés au sein des entreprises de la Communauté et assure un suivi attentif afin de les aider et de valoriser leur candidature auprès de l'entreprise recruteuse.

Un vivier de jeunes à fidéliser (alternants, stagiaires, CDD) sera mis en place au sein de la Communauté, permettant de les suivre après leur départ et ainsi conserver le lien, afin de leur transmettre notamment des opportunités de postes.

Afin de favoriser l'intégration des alternants, les parties au présent accord conviennent expressément que les mesures de mobilité prévues au chapitre 6 s'appliquent aux alternants qui, au terme de leur contrat avec l'entité d'origine, seraient recrutés par une autre entité de la Communauté.

5.1.2 Améliorer l'expérience des jeunes collaborateurs (alternants, stagiaire, CDD/CDI)

Conscientes de l'importance qu'il convient d'apporter à l'accueil et au suivi dans l'entreprise de chaque salarié nouvellement recruté, les parties signataires portent une attention particulière au processus d'accueil, de formation et d'intégration, notamment pour les jeunes collaborateurs.

Il s'agit de permettre aux nouveaux embauchés de moins de 30 ans de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise, qui permettra ensuite de les rendre opérationnels, de les former et de les fidéliser.

Cet accompagnement se fait par la mise à disposition d'informations et un suivi de proximité par les acteurs clés tels que le manager, le parrain / marraine ou tuteur/tutrice le cas échéant, ou encore le RRH.

Pour cela, un processus et des outils communs aux entreprises de la Communauté sont mis en place via un parcours d'intégration.

Ce parcours démarre bien en amont de l'arrivée du jeune collaborateur et est jalonné d'étapes jusqu'à la fin de sa première année.

Il s'appuie sur une plateforme digitale facilitant l'intégration via un process favorisant la qualité de l'expérience collaborateur.

Tout au long de sa première année d'intégration, des points réguliers sont effectués entre le collaborateur, le manager et/ou le tuteur notamment pour fixer les objectifs et accompagner le collaborateur dans l'atteinte de ses objectifs (à l'exception des stagiaires).

Ce parcours permet ainsi de créer les conditions favorables de travail dès les premiers contacts avec le nouvel entrant.

Cela est d'autant plus important pour les jeunes collaborateurs dans la mesure où il permet d'apprécier au cours de ces différentes étapes les actions complémentaires de formation éventuellement utiles.

Afin d'accompagner la montée en compétence des nouveaux entrants et de fidéliser, des points RH / manager sont organisés au cours des trois premières années suivant l'embauche.

En complément, un dispositif d'animation et de suivi de la Communauté des alternants est mis en place, comprenant :

- La désignation d'un tuteur à chaque alternant : le rôle de tuteur est basé sur le volontariat et est assuré pendant le temps de travail Il nécessite, par ailleurs, de justifier d'une ancienneté de 2 ans et de compétences relationnelles, pédagogiques et techniques acquises au cours de son expérience professionnelle par le collaborateur qui souhaite s'y engager. Les tuteurs bénéficieront, le cas échéant, d'une formation pour les accompagner dans ce rôle. L'entreprise, en concertation avec le tuteur, s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale et prend en compte l'expérience et les compétences acquises par le tuteur dans l'exercice de cette mission.

- La communication d'un référent RH que l'alternant peut contacter en cas de besoin,
- L'appui du CMR lorsqu'il postule à des offres d'emploi au sein du Groupe mais aussi en externe (relecture du CV, préparation aux entretiens ...)
- Des événements collectifs dédiés aux alternants : au moment de l'intégration et avant la fin du contrat.

A l'instar des autres salariés, l'alternant bénéficie d'un entretien annuel d'appréciation et de développement portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences mobilisées.

Enfin, un questionnaire de satisfaction sera systématiquement réalisé auprès des alternants, stagiaires et nouveaux recrutés afin de mettre en place un dispositif d'amélioration continue de leur expérience collaborateur.

Article 5.2 Dispositifs de maintien dans l'emploi des séniors et d'accompagnement de la transition vers la retraite

Les mesures qui suivent concernent les collaborateurs dits "séniors", c'est-à-dire les collaborateurs ayant 50 ans ou plus pendant la durée d'application de l'accord.

Compte tenu de la part des séniors dans la Communauté, de l'allongement de la durée moyenne des études et du report progressif de l'âge de la retraite, les parties signataires s'accordent sur la nécessité de veiller au maintien dans l'emploi des séniors d'une part, et de faciliter et accompagner la phase de transition des séniors vers la retraite d'autre part.

5.2.1 Favoriser le maintien dans l'emploi des séniors

Afin de maintenir les séniors dans l'emploi, les parties conviennent de l'importance de la valorisation des expériences en interne ou en externe et de la préservation de la motivation des séniors, tout en renforçant la prévention des risques professionnels auxquels ils sont susceptibles d'être exposés.

5.2.1.1. Accompagner les séniors dans leur maintien dans l'emploi et dans la poursuite de leur parcours professionnel,

Il sera proposé à tout salarié âgé de 50 ans et plus de bénéficier d'un entretien spécifique avec son RRH afin d'échanger sur son parcours professionnel et ses compétences et lui permettre d'envisager d'éventuels plans d'action de formation afin de le maintenir dans son emploi.

5.2.1.2. Favoriser l'adaptabilité des séniors pour leur permettre de se maintenir dans l'emploi

Afin d'assurer leur employabilité, il est indispensable de veiller à un accès équitable à la formation des séniors, au même titre que les autres collaborateurs.

Ainsi, les entreprises de la Communauté BPCE s'engagent à ce que le taux de collaborateurs de 50 ans et plus ayant suivi au moins une formation dans l'année soit équivalent à celui des autres collaborateurs CDI de la Communauté.

En particulier, compte tenu de l'accélération des évolutions des technologies et des nouveaux modes de travail, les parties signataires soulignent l'importance de mettre en œuvre si nécessaire des actions spécifiques pour accompagner sur ces thématiques la montée en compétences des séniors qui en auraient besoin.

5.2.1.3. Œuvrer au changement des mentalités et à la valorisation des expertises reconnues des séniors

Dans un contexte de report progressif de l'âge de la retraite, il est indispensable de veiller au regard porté sur les séniors et de valoriser l'âge comme un atout au regard de la richesse que peut apporter

l'expérience, notamment en termes de réseau, d'investissement et de connaissances pour les entreprises de la Communauté.

Le CMR sera formé au sujet de la mixité intergénérationnelle des équipes.

Compte tenu de sa volonté de contribuer à l'intégration des nouvelles générations dans l'entreprise, les entreprises de la Communauté BPCE souhaitent continuer à encourager la transmission des savoirs par les collaborateurs seniors.

Ainsi, l'expertise reconnue des seniors et sa transmission aux plus jeunes seront valorisées à travers leur participation au tutorat des alternants et éventuellement au rôle de parrain/marraine des nouveaux recrutés.

5.2.1.4. Améliorer les conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité

Des dispositions relatives à l'amélioration des conditions de travail des seniors et à la prévention de la pénibilité pour ces derniers figurent dans l'accord GEPP Groupe, auxquelles les parties entendent pleinement se référer.

Afin de favoriser les conditions de travail des seniors, les entreprises de la Communauté s'engagent à intégrer à leur plan santé des actions de sensibilisation en matière de prévention de la pénibilité.

5.2.2 Faciliter et accompagner la phase de transition vers la retraite

5.2.2.1 Dispositif d'information des collaborateurs sur la retraite

Les collaborateurs peuvent souhaiter bénéficier d'un accompagnement détaillé et spécifique en vue de la constitution et de l'analyse de leur dossier de retraite.

Ce dispositif d'accompagnement est effectué par un service spécialisé sur la thématique de la retraite et s'adresse aux collaborateurs âgés d'au moins 58 ans.

Le collaborateur volontaire pourra solliciter le bénéfice de ce service auprès de sa DRH.

Dans le cadre de cet accompagnement, le cabinet délivre :

- au collaborateur et à la DRH une attestation mentionnant la date de départ à la retraite à « taux plein » du collaborateur auprès du régime général de la Sécurité Sociale ;
- au collaborateur le Bulletin Individuel de Retraite faisant état notamment de la date de départ possible à la retraite et du montant estimé de la pension retraite.

5.2.2.2 Dispositif de formation des collaborateurs à la préparation de leur projet de retraite

Dans les deux ans qui précèdent la date prévisionnelle de départ en retraite, les collaborateurs qui en font la demande auprès du Service des Ressources Humaines pourront bénéficier d'une formation d'aide à la préparation de leur projet personnel de retraite. Dans le cadre de cette formation, le collaborateur pourra notamment :

- identifier ses centres d'intérêt, connaître ses ressources et ses compétences, découvrir les possibilités d'action (loisir, bénévolat, association...), afin de bâtir un projet en accord avec ses qualités et aspirations
- définir son rythme de vie et son nouveau rapport au temps, faire le deuil de son activité professionnelle et trouver sa place dans son nouvel environnement
- disposer d'une vision globale des sujets à anticiper : forme et santé, finances, patrimoine...

5.2.3 Dispositifs d'aménagement de fin de carrière

Outre les dispositifs légaux existants à ce jour, notamment la retraite progressive, les parties s'accordent pour prévoir des dispositifs de transition vers la retraite.

L'entreprise met ainsi à disposition des salariés de 58 ans et plus, deux dispositifs possibles d'aménagement des temps de travail en fin de carrière.

Pour les salariés en situation de handicap, les conditions d'accès aux mesures proposées pourront être accessibles pour ces salariés, dès 57 ans, en considération de la réglementation relative au départ en retraite en vigueur les concernant.

5.2.3.1 - Dispositif 1 : Temps partiel de fin de carrière

Pour adhérer au dispositif, les salariés devront avoir travaillé à temps plein dans l'entreprise pendant les douze mois précédant l'adhésion, ou justifier, s'ils ne sont pas à temps plein, d'une variation à la baisse d'au minimum 10% de leur temps de travail, dans la limite de 50%.

Ce dispositif de temps partiel intervient sur une durée comprise entre 6 et 24 mois précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite, sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

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

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

Les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 7% de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. S'il existe un dispositif de majoration des temps partiels éventuellement en vigueur au sein d'une entreprise de la Communauté, seul le dispositif de majoration le plus favorable sera appliqué au salarié.

5.2.3.2. Dispositif 2 : Aménagement du temps de travail sous forme d'un Congé de Fin de Carrière (CFC)

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

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

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

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

Cette majoration est exclusive de tout autre dispositif de majoration des temps partiels éventuellement en vigueur au sein des entreprises de la Communauté.

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

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

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

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

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

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

Avant le bénéfice de cette seconde période, le salarié peut liquider l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de cette seconde période, complétés de l'intégralité des jours épargnés dans son compte épargne temps, s'il en dispose.

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

Ainsi, cette date de départ en dispense d'activité peut être anticipée en fonction des divers reliquats de congés annuels et CET disponibles et calculés suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

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

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

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

5.2.3.3. Dispositions communes aux 2 dispositifs

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

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

Afin d'instruire la demande d'un point de vue organisationnel, les salariés seniors souhaitant bénéficier de ces dispositifs d'aménagement de fin de carrière fourniront, à l'appui de leur demande, 4 mois avant la date de mise en œuvre proposée (délai pouvant être réduit en cas d'accord des parties) :

- Un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leurs droits à retraite à taux plein dans les délais requis pour la mise en œuvre de ces 2 dispositifs ;
- Une lettre d'engagement de départ volontaire à la retraite à l'issue du dispositif proposé aux termes de laquelle il sera amené à exprimer de manière irrévocable et définitive sa demande de liquidation de pension de retraite à taux plein à l'issue immédiate du dispositif (1 ou 2).

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

Les deux dispositifs seniors sont également ouverts aux salariés en forfait jours sur l'année dans le cadre de convention de forfait en jours réduit sur l'année.

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

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

Le salarié pourra également bénéficier du maintien des couvertures de protection sociale complémentaire (santé, prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire) selon les modalités définies dans les accords collectifs des entreprises de la Communauté régissant ces régimes et leurs avenants.

Pour les périodes de travail passées au sein des 2 dispositifs, il est convenu que l'indemnité de départ volontaire en retraite sera calculée, selon les dispositions de la convention collective applicable, sur la base de la rémunération précédant l'entrée dans le dispositif.

5.2.3.4. Mise en œuvre des dispositifs

Si l'entreprise valide la demande du salarié, l'adhésion aux dispositifs doit être actée et mise en œuvre de façon effective durant la période de validité de l'accord et au plus tard le 1^{er} juin 2025.

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

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

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

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

5.2.3.5. Interruption du dispositif

L'entrée dans l'un de ces 2 dispositifs est réputée irrévocable.

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

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

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

5.2.4 Dispositif de monétisation du CET pour faciliter les départs en retraite à taux plein

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

5.2.5 Utilisation des droits inscrits au CET aux fins d'anticipation de la fin de carrière

Pour les entreprises de la Communauté qui disposent d'un accord CET, le salarié pourra bénéficier à sa demande de la liquidation de ses droits inscrits au Compte Epargne Temps afin de bénéficier d'une dispense d'activité de son contrat de travail indemnisée par la prise des jours inscrits dans le CET précédant la date d'effet de son départ volontaire à la retraite.

Le salarié pourra prendre la totalité des jours inscrits au sein du CET, sans que ne soit appliqué les éventuelles limitations prévues par l'accord en vigueur dans l'entreprise quant au nombre maximum de jours pouvant être pris.

Ces dispositions relatives au compte épargne temps ne remettent pas en cause d'éventuelles dispositions plus favorables définies par accord d'entreprise.

5.2.6 Le mécénat de compétences

Les entreprises de la Communauté BPCE peuvent mettre à disposition des collaborateurs qui ont acté leur intention de départ en retraite, des actions de mécénat de compétences (cf. Annexe 2).

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

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

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

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

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

CHAPITRE VI – ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS DANS LA REALISATION DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL ET LA REUSSITE DE LEURS MOBILITES AU SEIN DE LA COMMUNAUTE

Article 6.1 Présentation générale

L'évolution des métiers et des organisations nécessite une adaptation en continu des compétences des collaborateurs en vue de maintenir et développer leur employabilité.

En complément de la formation, la mobilité professionnelle concourt au développement des compétences.

Aussi, la Communauté BPCE se doit d'offrir un cadre permettant d'élargir les opportunités de carrière pour les collaborateurs.

Dès lors, pour dynamiser ce marché de l'emploi, les entreprises de la Communauté souhaitent s'inscrire dans une politique et un cadre favorisant la mobilité entre les entreprises qui la composent, tout en rendant chaque collaborateur acteur du développement de son parcours professionnel.

Il est entendu que la mobilité au sein de la Communauté se définit comme un changement d'entreprise. Elle peut induire pour le collaborateur une évolution de ses missions, et/ou de son périmètre, et/ou de ses responsabilités. Elle peut éventuellement aussi entraîner un changement significatif de secteur géographique (mobilité géographique). Dans tous les cas, elle résulte de la concordance entre les objectifs et les souhaits des collaborateurs, et les besoins des entreprises.

Dynamiser la mobilité au sein de la Communauté permettra aux entreprises de :

- Consolider la Communauté par la diffusion d'une culture commune, le développement de réseaux informels, une meilleure connaissance des métiers et des entités, ...
- Faciliter la bonne adéquation des ressources et des compétences internes, en positionnant les collaborateurs là où leurs compétences sont les plus adaptées,
- Fidéliser les talents en leur permettant d'évoluer au sein des entreprises de la Communauté.
- Faciliter la transformation des organisations et des métiers, en développant la capacité d'adaptation et l'agilité des collaborateurs.

Dans un contexte où les transformations deviennent la norme, cela permettra aussi aux collaborateurs de :

- Développer leurs compétences dans la durée et ainsi leur adaptabilité,
- Assurer une employabilité durable, grâce à des expériences professionnelles variées,
- Mais surtout bénéficier d'opportunités plus larges et diversifiées, tant fonctionnelles que géographiques, pour développer leur parcours professionnel et ce, dans un environnement familial et selon des règles connues et sécurisées.

Aussi, les parties signataires s'entendent sur les dispositions suivantes pour développer la mobilité entre les entreprises de la communauté.

Article 6.2. Donner à chacun de la visibilité sur les orientations de carrière possibles au sein de la Communauté

Les collaborateurs disposeront des informations et des outils suivants leur permettant de préparer le développement de leur parcours professionnel.

6.2.1. Communiquer sur les études relatives au Strategic Workforce Planning

Les parties signataires ont souligné l'importance de la connaissance le plus en amont possible par les managers et les collaborateurs de l'évolution des métiers au sein des organisations.

C'est pourquoi, au même titre que les managers et les institutions représentatives du personnel (article 3.4.), les collaborateurs pourront aussi accéder aux études relatives au Strategic Workforce Planning portant sur les emplois qui recrutent au sein de la communauté, afin de permettre à ces derniers de mieux cibler les opportunités professionnelles.

De plus, les évolutions de compétences seront également mises en visibilité des collaborateurs pour leur permettre de piloter le développement de leurs compétences et se donner ainsi les meilleures chances de réussite de mobilité.

6.2.2. Favoriser la connaissance des entreprises, des métiers et des compétences de la Communauté

Pour inciter les collaborateurs à évoluer au sein de la Communauté, il est indispensable qu'ils aient une bonne connaissance de la diversité des métiers qui la composent.

Pour cela, une information sera mise à disposition des collaborateurs permettant, à ceux qui le souhaitent, de découvrir les activités des entreprises de la Communauté et les métiers pouvant y être exercés.

En complément, des animations régulières sur les métiers sont envisagées par entreprise ou par filières métiers.

A cette occasion, les collaborateurs auront la possibilité de rencontrer des salariés qui exercent un emploi qui les intéresse.

Ces temps de partage et d'échanges leur permettront de recueillir les informations nécessaires pour s'assurer des réalités opérationnelles de l'emploi et des compétences requises. Ils contribueront ainsi à alimenter leurs réflexions et leur permettront de mieux se projeter dans l'emploi envisagé.

De même, en complément de ces animations, les collaborateurs intéressés par un emploi peuvent notamment demander à leur Responsable RH d'être mis en relation avec des collaborateurs de la communauté, volontaires et référents, exerçant cet emploi.

Par ailleurs, des communications régulières auront lieu sur des exemples concrets de mobilités réussies (témoignages de collaborateurs) et les parcours que ces collaborateurs ont suivi afin de susciter l'envie et la curiosité.

6.2.3. Le parcours annuel d'appréciation et de développement, un temps privilégié pour partager sur son parcours professionnel

Au sein du parcours annuel d'appréciation et de développement, la partie relative à l'entretien professionnel est une réelle opportunité d'échange avec son manager, sur son projet professionnel et le développement de ses compétences.

Au sein de la Communauté, cet entretien professionnel sera proposé et planifié par le manager chaque année.

L'entretien est l'occasion d'échanger sur les tendances d'évolutions concernant l'emploi exercé par le collaborateur.

Lorsque le collaborateur occupe son poste depuis 3 ans et le maîtrise, le manager abordera avec lui ses souhaits de mobilités.

Afin que le collaborateur bénéficie pleinement des échanges avec son manager, il est important que les entretiens soient préparés en amont. Pour cela, le collaborateur pourra utiliser l'outil WAYS.

6.2.4. Les entretiens avec le Responsable RH

Le Responsable RH accompagne le collaborateur dans sa réflexion sur son projet professionnel et le développement de ses compétences.

Le collaborateur peut solliciter à tout moment son RRH pour échanger sur son parcours professionnel. De même, le RRH prendra contact prioritairement avec les collaborateurs après une période de 3 ans dans le même poste pour recueillir leurs éventuels souhaits de mobilité.

En vue de ces entretiens, le collaborateur sera invité à mettre à jour son profil de compétences et de motivation dans Ways, permettant ainsi d'enrichir les échanges et identifier les opportunités pertinentes au sein des entreprises de la Communauté BPCE et /ou du Groupe.

En complément, l'entretien professionnel de bilan avec le Responsable RH sera l'occasion de réaliser un état des lieux de la situation professionnelle du collaborateur. Cet entretien permet également d'échanger sur la faisabilité du projet professionnel envisagé et les modalités d'accompagnement susceptibles d'être mises en œuvre en conséquence. Enfin, c'est aussi l'opportunité de rappeler au collaborateur toutes les informations et précisions relatives au dispositif de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), de présenter le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et de lui apporter des précisions sur l'activation éventuelle du Compte Personnel de Formation (CPF) ainsi que les modalités éventuelles d'abondements complémentaires dont il pourrait bénéficier.

6.2.5. WAYS, un dispositif RH digitalisé au service des ambitions de la Communauté

Les collaborateurs de la communauté pourront s'appuyer sur la plateforme WAYS pour réfléchir sur leur projet professionnel, notamment en préparation d'un entretien avec leur manager ou leur RRH dans lequel un projet de mobilité serait évoqué.

Il s'agit d'un dispositif RH qui permet à chacun :

- De faire un point sur ses compétences acquises au cours de sa carrière et sur ses motivations professionnelles, voir extra professionnelles, via un dispositif d'auto-déclaration,
- D'élaborer un plan de développement individualisé de ses compétences par l'identification de ses axes de développement et de bénéficier de suggestions de formations adaptées à ses besoins pour atteindre ses objectifs de carrière,
- De se déclarer dans une démarche de mobilité active permettant de rendre son profil disponible selon les critères qu'il aura définis (type de mobilité, zones géographiques etc...),
- D'identifier les emplois sur lesquels il pourrait évoluer, grâce au Job matching et d'appréhender le développement de compétences nécessaires pour y accéder.

Ways constitue la base de l'accompagnement à la mobilité du collaborateur et alimentera ses échanges avec son manager et son RRH.

Chaque collaborateur sera invité à renseigner son profil et à le mettre à jour. Un dispositif d'accompagnement à l'appropriation de cet outil sera mis en œuvre.

Article 6.3. Développer une culture commune favorable à la mobilité

Les signataires s'accordent sur la nécessité de partager et de mettre en œuvre une culture commune favorable à la mobilité au sein de la Communauté.

A cet effet, trois leviers d'actions sont envisagés :

- Engager les entreprises de la Communauté à travers des principes directeurs et des pratiques communes, partagés et connus de l'ensemble des acteurs au sein de la Communauté,

- Fluidifier, simplifier et améliorer l'expérience des collaborateurs en mobilité à travers un parcours clair et partagé,
- Harmoniser les conditions de la mobilité (accompagnement, prises en charge...) notamment pour la mobilité géographique, et veiller à leur transparence.

6.3.1. Un engagement sur des principes directeurs et des pratiques communes

Les entreprises de la Communauté BPCE se fixent les principes suivants, qui engagent les directions, les managers, les ressources humaines et les collaborateurs :

- La mobilité est un sujet abordé systématiquement pour tout collaborateur qui maîtrise son poste.
- Une durée d'expérience minimum de 3 ans est demandée avant d'engager toute démarche de mobilité.
- Le Cabinet Mobilité et Recrutement peut contacter directement tout collaborateur de la Communauté, en informant au préalable l'entité ou la Direction d'origine. Un manager qui souhaite contacter directement un collaborateur, doit informer au préalable le Cabinet Mobilité et Recrutement
- Toutes les offres d'emplois disponibles sont diffusées sur la Bourse de l'emploi Groupe pour communiquer sur les opportunités offertes et garantir la transparence du marché de la Communauté.
- Dans un souci de transparence, il est recommandé au salarié d'informer son manager de sa démarche. Si le candidat en fait la demande, cette démarche peut néanmoins rester confidentielle pour le premier entretien uniquement.
- Les collaborateurs du Groupe et donc de la Communauté bénéficient d'un examen systématique et prioritaire de leur candidature. Tout collaborateur reçu en entretien bénéficie d'un retour oral.
- Lorsque le choix du collaborateur est confirmé, sa prise de poste doit être réalisée dans les meilleurs délais, avec un maximum de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'accord GEPP Groupe 2022-2025, la mobilité sera accessible aux alternants au terme de leur contrat.

Ces principes se déclinent selon des engagements par type d'acteurs :

- Les entreprises adhèrent aux principes directeurs de la mobilité au sein de la Communauté, les incarnent et sont garantes de leur application,
- Les managers, accompagnent les collaborateurs pour faciliter leur parcours à chaque étape et contribuent à la mise en visibilité de leur emploi. Ils s'engagent à rencontrer les candidats issus de la Communauté ou du Groupe,
- Les collaborateurs, volontaires et actifs dans leur mobilité, travaillent à la construction d'un projet professionnel réaliste et réalisable, le partagent avec leur manager et leur RRH, en s'appuyant sur l'ensemble des moyens et des outils mis à leur disposition,
- Les acteurs RH, animent le marché de l'emploi de la Communauté et accompagnent les managers et les collaborateurs :
 - Les RRH conseillent et appuient les collaborateurs et les managers dans la concrétisation des projets de mobilité.
 - Les acteurs du recrutement sont proactifs pour identifier et valoriser les candidats internes, assurer la clarté et l'attractivité des offres et animer le processus.
 - Les acteurs de la formation facilitent la montée en compétences des collaborateurs en mobilité.

6.3.2. Une expérience collaborateurs simplifiée et améliorée

6.3.2.1 Le processus d'embauche dans le cadre d'une mobilité au sein de la Communauté BPCE

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

La convention précisera, pour le collaborateur, les garanties et mesures suivantes :

- La date d'effet de la mobilité, les mesures d'accompagnement applicables et les conditions de collaboration au sein de l'entité d'accueil, notamment la rémunération et la classification correspondant à l'emploi occupé et, le cas échéant, à la convention collective applicable.

Afin de garantir le principe d'égalité de traitement à travail égal ou de valeur égale entre les salariés, le montant de la rémunération sera fonction de l'emploi occupé et prendra également en considération le coût de la vie dans le secteur géographique où se situera son lieu de travail habituel.

- L'ancienneté Groupe est intégralement reprise dans la nouvelle entreprise.

Cette ancienneté est notamment prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ en retraite ou le calcul de toutes autres indemnités légales ou conventionnelles liées à la cessation du contrat de travail.

Ce calcul s'effectue dans le respect de la convention collective ou des dispositions conventionnelles de l'entreprise dans laquelle le salarié travaille au moment de la cessation de son contrat de travail

- Le collaborateur sera exonéré de période d'essai dans la nouvelle entreprise ;
- Les droits à congés payés sont soit soldés par l'entité d'origine, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, ou placés sur un CET (Compte Épargne Temps) sous réserve d'un dispositif existant dans l'entreprise d'accueil et ce, selon le choix du salarié et en accord avec l'entreprise d'accueil;
- En revanche, les jours de RTT qui n'auraient pas été préalablement placés sur un CET sont soldés au moment du départ ;
- Les droits inscrits dans un CET en vigueur dans l'entité d'origine sont soit soldés, soit transférés dans l'entreprise d'accueil si celle-ci a mis en place un CET qui le permet, selon le choix du salarié et en accord avec l'entreprise d'accueil ;
- Si le salarié est éligible à un dispositif de rémunération variable dans l'entreprise d'origine, il bénéficie au titre de l'année de mobilité d'un prorata de sa rémunération variable, versé par l'entreprise d'origine, conformément aux règles en vigueur dans cette dernière. Elle sera complétée éventuellement par l'entreprise d'accueil si celle-ci prévoit de le faire bénéficier d'un dispositif similaire ;
- Les sommes épargnées par le salarié au sein d'un PEE ou d'un PERCOL auquel adhère l'entreprise d'origine peuvent être transférées, sans frais, vers le PEE ou le PERCOL de l'entreprise d'accueil, sous réserve d'un dispositif existant dans l'entreprise d'accueil ;
- L'adhésion au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies et/ou au régime de prévoyance et/ou au régime complémentaire santé de l'entreprise d'accueil se fait sans condition d'ancienneté et sans délai de carence, sauf restrictions tenant au règlement de ces régimes ;
- Le Compte Personnel de Formation : la mobilité n'a pas d'incidence sur le CPF ;
- Une mobilité au sein de la Communauté n'est pas un cas de déclenchement du versement de l'indemnité prévue en cas de clause de dédit-formation.

6.3.2.2. Processus d'intégration

Le collaborateur bénéficie d'un accompagnement à la prise de fonction, via le dispositif d'intégration en vigueur au sein de la Communauté BPCE qui s'applique pour tout nouveau collaborateur.

De même, les entreprises rechercheront à simplifier au maximum les démarches administratives pour le salarié,

6.3.3. Des conditions d'accompagnement des mobilités harmonisées

Dans le cas où le salarié réalise une mobilité géographique qui nécessite impérativement un changement de domicile permanent, les dispositions suivantes seront appliquées a minima par l'entreprise d'accueil :

- Congés de déménagement pour mobilité : le salarié dispose a minima de deux jours de congés ouvrés pour procéder, dans le cadre d'une mobilité, à son déménagement ; si un congé de même nature, plus favorable, est prévu par la convention collective applicable dans l'entreprise, ces dispositions s'appliquent sans se cumuler.
- Frais de déménagement : l'entreprise d'accueil prend en charge les frais de déménagement, sur présentation au minimum de deux devis de sociétés de déménagement.
- Aide à la recherche d'un logement : un service d'aide à la recherche d'un logement sera proposé par l'entreprise d'accueil. Si l'entité d'accueil l'estime nécessaire, elle pourra décider de solliciter un cabinet spécialisé à cet effet dont les honoraires seront pris en charge par l'entité d'accueil. Dans ce cadre, l'entité d'origine pourra octroyer 2 jours d'absence rémunérée.
- Prime de mobilité : Cette prime est égale, a minima, à un mois de salaire de base brut mensuel et ne pourra être inférieure à 3000 € brut, versé par l'entreprise d'accueil sur le salaire du mois suivant le déménagement, et à la condition que celui-ci intervienne dans un délai maximum de 12 mois à compter de la prise de fonction. Elle est soumise aux taxes et charges et constitue un élément de salaire non pérenne.
Cette prime sera doublée par l'entreprise d'accueil en cas de mobilité Province vers Paris.
- Indemnité de double résidence : L'entreprise d'accueil s'engage à prendre en charge les frais de double résidence et de déplacement provisoire dans l'attente de l'installation du salarié dans son nouveau logement pendant 3 mois. A titre dérogatoire, cette durée pourra être prolongée d'une durée de 6 mois maximum en cas d'enfant scolarisé de moins de 16 ans. Les modalités de cette prise en charge seront définies par l'entité d'accueil.
- Accompagnement du conjoint : L'entreprise d'accueil pourra, à la demande du conjoint du salarié dans les 6 mois suivant la mobilité, l'aider dans sa recherche d'un nouveau projet professionnel dans l'hypothèse où celui-ci a démissionné afin d'accompagner le salarié dans sa mobilité. Le recours à un cabinet d'outplacement pourra être étudié notamment en cas de difficulté spécifique sur le marché de l'emploi dans la zone d'emploi de l'entité d'accueil.

Afin de favoriser les mobilités inter-entreprises sans déménagement, l'entité d'accueil étudiera les possibilités de recours au travail hybride de manière à limiter les déplacements et l'empreinte environnementale de la mobilité, dans le respect de l'accord conclu au sein de la Communauté.

Article 6.4. Dynamiser le marché de l'emploi de la Communauté

En complément des mesures précédentes, quatre actions seront mises en œuvre afin de contribuer à développer la dynamique de mobilité entre les entreprises de la Communauté.

6.4.1. Accompagner les acteurs de la mobilité

Afin de mettre l'ensemble des acteurs de la mobilité en mouvement (managers, RRH, collaborateurs...), les entreprises de la Communauté auront à leur disposition une offre de services (formations, ateliers...), déployée de manière volontariste, qui permettra aux différents acteurs de jouer pleinement leur rôle dans la dynamisation du marché de l'emploi de la Communauté.

Cet accompagnement aura pour objectif d'une part de leur faire connaître les règles du jeu de la mobilité au sein de la Communauté, le rôle des acteurs, les emplois qui recrutent, les outils et dispositifs existants, et d'autre part de les aider dans leur démarche de mobilité (élaboration du projet professionnel, ciblage d'opportunités, préparation des entretiens...).

6.4.2. Assurer l'accessibilité et la visibilité des offres d'emploi de la Communauté

Un dispositif unique et commun à toutes les entreprises du Groupe est accessible aux collaborateurs de la Communauté BPCE. Il permet de porter à la connaissance de chacun toutes les offres ouvertes à la mobilité. Les collaborateurs postulent via ce dispositif, dans le respect des principes directeurs de la mobilité interentreprises au sein de la Communauté précisés à l'article 6.3.1.

Afin de mieux appréhender en pratique les différents emplois de la Communauté, il pourra être proposé, par la DRH, un stage de découverte au salarié envisageant un projet de mobilité professionnelle vers une autre famille métier.

6.4.3. Favoriser la mobilité au sein des filières métiers

La proximité de compétences des métiers constituant une filière métier en fait une aire de mobilité relativement naturelle pour les collaborateurs qui en font partie. Aussi, afin de favoriser la mobilité entre les entreprises de la Communauté sur les filières métiers, le CMR mettra en place une animation transverse par filière métier visant à partager entre les entreprises un vivier de collaborateurs en mobilité et une palette de postes à pourvoir, à l'instar de ce qui est mis en place pour les jeunes.

6.4.4. Généraliser WAYS comme canal de recrutement

En complément de ses apports pour les collaborateurs en préparation de leur projet professionnel, WAYS est également utile dans le cadre du recrutement. Il permet ainsi aux recruteurs d'identifier des profils correspondant aux postes à pourvoir, sur la base des compétences et motivations déclarées par les collaborateurs, ou encore de cibler des collaborateurs en mobilité disposant de certaines compétences qu'il recherche.

CHAPITRE VII – ACCOMPAGNER L'EMPLOI DES COLLABORATEURS DANS LE CADRE DE PROJETS DE TRANSFORMATION OU DONT LE METIER EST EN OBSOLESCENCE

Dans un contexte où les évolutions des métiers et les transformations des organisations s'accroissent, les signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place, sous certaines conditions, des moyens spécifiques d'accompagnement des collaborateurs occupant un emploi identifié comme en obsolescence à court terme ou concernés par un projet de transformation ou de rationalisation des organisations ou des activités.

En effet, afin de préserver et développer l'emploi dans ces deux situations, il s'avère nécessaire d'organiser le plus en amont possible l'éventuel repositionnement des collaborateurs et de mettre en œuvre des moyens d'accompagnement renforcés pour leur permettre de réussir ce repositionnement sur un autre emploi.

Ainsi, en tant qu'employeurs responsables, les entreprises de la Communauté visent par ces mesures concourir à sécuriser l'emploi au sein de la Communauté, partager les compétences et développer l'employabilité des collaborateurs de la Communauté en s'appuyant sur des postes à pourvoir dans des emplois stables ou d'avenir.

Elles entendent de plus s'appuyer sur la solidarité au sein de la Communauté en bénéficiant de l'ensemble du périmètre des entreprises de la Communauté pour faciliter le repositionnement interne des collaborateurs et mettre en commun les moyens pour leur offrir un accompagnement de qualité vers l'interne ou vers l'externe le cas échéant.

Pour les collaborateurs concernés, ces mesures permettent de bénéficier d'un accompagnement renforcé, personnalisé et adapté à chaque situation et de s'appuyer si nécessaire sur un parcours de formation modulaire personnalisé pour réussir son projet et/ou sa prise de poste. Grâce au périmètre élargi de la Communauté, les collaborateurs disposeront par ailleurs d'opportunités professionnelles plus nombreuses et diversifiées, voire d'évoluer vers un nouvel emploi, tout en évoluant dans un environnement familier au sein de la Communauté et selon des règles sécurisées.

Article 7.1 Champ et conditions d'application des mesures d'accompagnement des collaborateurs dont le métier est en obsolescence ou dans le cadre d'un projet de transformation

Les mesures décrites dans le présent chapitre s'appliquent exclusivement aux salariés :

- occupant un métier identifié comme en obsolescence à court terme dans le cadre de la démarche de Strategic Workforce Planning des entreprises et ayant donné lieu à information-consultation du CSE, tel que mentionné à l'article 3.4 du présent accord ;
- ou entrant dans le champ d'un projet de transformation ou de rationalisation des organisations. Ce projet sera soumis à l'information-consultation du CSE de l'entreprise concernée.

Dans les deux cas, le projet d'information-consultation du CSE prévoira les modalités d'application des mesures d'accompagnement prévues par le présent chapitre. Ces mesures sont exclusives de toute autre disposition ou mesure instituées par le présent accord.

Il est rappelé que les emplois dits "en obsolescence" sont ceux qui, d'un point de vue quantitatif, sont en décroissance et/ou qui, d'un point de vue qualitatif, sont amenés à connaître une évolution significative des compétences. Ils sont identifiés dans le cadre de la démarche de Strategic Workforce Planning des entreprises.

Les collaborateurs concernés bénéficient s'ils le souhaitent d'un accompagnement spécifique visant à leur permettre de se repositionner sur un autre emploi au sein de la Communauté.

Les parties signataires ont entendu permettre à ces salariés qui privilégieraient une mobilité externe, d'adhérer au congé de mobilité et de bénéficier de mesures d'accompagnement adaptées.

Il est rappelé que l'adhésion au congé de mobilité repose exclusivement sur le volontariat et emporte à son issue, et selon les modalités ci-après définies, rupture du contrat de travail du salarié d'un commun accord.

Enfin, des aides financières sont proposées dans certaines conditions aux salariés souhaitant privilégier un départ en retraite.

Article 7.2 Dispositifs d'accompagnement des repositionnements dans des contextes de transformation ou sur des emplois en obsolescence

7.2.1 Présentation générale

Afin d'accompagner les collaborateurs entrant dans le champ d'application du présent chapitre, les entreprises de la Communauté décident la mise en œuvre d'un dispositif spécifique nommé Step Up, offrant de manière personnalisée des conseils, des services et des aides financières, selon chaque situation.

A cet effet, quatre dispositifs peuvent être distingués afin d'accompagner efficacement les collaborateurs concernés, en fonction de leur situation et de leurs besoins :

- Un dispositif d'appui à la mobilité s'adressant à des collaborateurs qui souhaitent poursuivre leur parcours dans la continuité de leur emploi actuel : dans ce cas, le RRH recevra le collaborateur pour étudier les possibilités de repositionnement et d'évolution au nouveau poste de travail, mettre en place un suivi avec le nouveau manager et le cas échéant, activer des modules de formation et/ou d'adaptation au nouveau poste de travail. Pour mener à bien sa réflexion, le collaborateur pourra également s'appuyer sur l'ensemble de l'offre de services mise à la disposition des collaborateurs de la Communauté pour préparer leur mobilité (Ways, ateliers...) ;
- Un dispositif à destination des collaborateurs souhaitant prendre un temps de réflexion pour définir leur projet et mieux se projeter, et/ou souhaitant bénéficier d'un appui pour mieux se préparer au processus de recrutement interne (CV, entretiens...) : cet accompagnement renforcé sera également piloté et coordonné par le RRH, qui pourra s'appuyer sur le CMR et du conseil en mobilité (bilan de compétences, conseil en orientation...) ;
- Un dispositif pour des collaborateurs souhaitant bénéficier d'un accompagnement adapté à un projet de changement d'orientation professionnelle pour évoluer vers un autre emploi au sein de la Communauté : cet accompagnement à la reconversion, coordonné par le RRH, pourra notamment s'appuyer sur :
 - du conseil en mobilité pour aider le collaborateur à élaborer un projet professionnel personnalisé
 - le CMR pour l'identification d'opportunités professionnelles vers des emplois pérennes au sein de la Communauté (Strategic Workforce Planning) adaptées à chacun et le coaching tout au long du processus de recrutement,
 - la Step Up Academy pour définir un parcours de formation adapté au projet et le mettre en œuvre.
- Enfin, un dispositif pour les collaborateurs ayant un projet vers l'externe ou de départ en retraite: cet accompagnement sera également coordonné par le RRH et s'appuiera, en fonction de la nature du projet et de la situation du collaborateur, sur différents experts externes et sur des aides financières.

Dans tous les cas, le RRH reste l'interlocuteur de premier niveau. C'est lui qui oriente le collaborateur sur l'un ou l'autre de ces 4 dispositifs, selon la situation.

Ces dispositifs d'accompagnement permettent de favoriser :

- La motivation des collaborateurs et leur compréhension des changements et des opportunités,

- L'identification de leurs leviers personnels, de leurs compétences (softskills – compétences comportementales - et hardskills – compétences techniques et spécialisées) et l'aide à la co-construction d'un projet professionnel réalisable et ambitieux,
- L'élaboration d'un plan d'adaptation et de développement des compétences adapté à ce projet,
- La mobilisation des collaborateurs et le maintien d'une dynamique tout au long du parcours de réalisation de leur projet professionnel,
- L'accompagnement à la réussite de l'intégration sur les nouveaux postes.

Chaque projet accompagné sera personnalisé en fonction des expériences, compétences et motivations professionnelles de chacun, mais aussi en prenant en compte d'autres paramètres tels que les préférences en matière d'horaires, d'équilibre de vie ou d'environnement de travail. Il s'agit de mobiliser chacun sur un projet professionnel ou personnel qui lui corresponde et de déployer un accompagnement de proximité et personnalisé à chaque situation.

Le collaborateur disposera du temps nécessaire à la réalisation du ou des dispositifs d'accompagnement de repositionnements.

7.2.2 Acteurs mobilisés

Les moyens et le professionnalisme du dispositif Step Up reflètent l'investissement des entreprises de la Communauté dans l'accompagnement des collaborateurs lors des projets de transformations et/ou positionnés sur des emplois en obsolescence :

- Pour assurer un accompagnement optimal des collaborateurs en repositionnement, son RRH référent assurera :
 - Une analyse préalable de la situation du collaborateur, afin de l'orienter vers le dispositif le plus adapté,
 - Un suivi continu et des solutions personnalisées et adaptées à chaque situation,
 - Une coordination des actions envisagées (Bilan, formation, projets personnels...) et des intervenants contribuant au parcours du collaborateur,
 - La mobilisation de tous les moyens pouvant contribuer au succès du projet
- Le RRH référent travaillera en partenariat étroit avec une équipe Ressources Humaines interne et pluridisciplinaire afin de prendre en compte l'ensemble des dimensions propres au projet des collaborateurs. Ainsi, des spécialistes du recrutement, de la mobilité et de la formation (dont la Step Up Academy) contribueront notamment à ce dispositif.
- D'autre part, afin de renforcer l'efficacité du dispositif Step Up, des expertises externes spécialisées en bilans professionnels, développement des compétences, gestion de carrière, création d'entreprise, outplacement, retraite..., pourront être mobilisés en fonction des besoins de chaque situation.

Ce dispositif fonctionnera en lien étroit avec la DRH de la Communauté et les DRH des entreprises de la Communauté.

7.2.3 Contenu et modalités du dispositif Step Up

Step Up se compose des outils et expertises suivants :

- **Offre de services mobilité**

Accessible tant dans le cadre de la mobilité classique, que pour le dispositif Step Up, l'offre de services à la mobilité de la Communauté comporte des outils au service de la mobilité, comme par exemple Ways, des ateliers d'aide à la mobilité, des modules de formation et de découverte des métiers, des formats de rencontre avec des professionnels.

- **Conseil et accompagnement en mobilité**

Réalisé par des acteurs RH internes ou externes spécialisés, ces prestations de conseil et d'accompagnement visent dans un premier temps à aider le collaborateur à formaliser un projet réalisable. Dans ce cadre, les intervenants pourront mobiliser tout ou partie des outils et ateliers de l'offre de services et proposer un parcours d'accompagnement spécifique aux besoins de chacun.

Dans un second temps, une fois le projet professionnel défini, l'accompagnement permet au collaborateur de se sentir soutenu et stimulé tout au long de son parcours de formation et/ou de mobilité, afin d'assurer la réussite de sa formation et de sa prise de poste.

- **Aide au repositionnement**

Réalisée par des acteurs RH internes (CMR notamment) et/ou externes spécialisés, la recherche d'opportunités professionnelles s'appuie sur plusieurs dispositifs :

- En interne : Ways (visualisation d'emplois cibles pertinents au regard des compétences et des motivations mises en avant par le collaborateur) et la bourse de l'emploi Groupe (recherche de postes ouverts),
- En externe : les sites d'offres d'emploi, les bases de données et/ou les études d'emploi

- **Ingénierie et mise en œuvre du parcours de formation**

Réalisé par des spécialistes de la formation (Chargé de formation, Step Up Academy), le parcours de formation s'appuie tout d'abord sur une analyse de l'écart de compétences entre celles que détient le collaborateur et celles que requiert l'emploi envisagé (job matching). Cette analyse permet de mettre en évidence les compétences à acquérir ou à renforcer et de construire sur cette base un parcours individualisé de formation.

Le parcours de formation, si nécessaire, peut alterner des phases de formation et d'apprentissage sur le terrain. Ce parcours peut éventuellement être certifiant.

- **Autres expertises**

Selon les projets, d'autres expertises, le plus souvent externes, pourront être mobilisées, comme par exemple un expert retraite.

Article 7.3 Mesures applicables dans le cadre de repositionnements au sein de la Communauté

7.3.1. Modalités de mise en œuvre de l'accompagnement

Les collaborateurs entrant dans le champ d'application du présent chapitre seront reçus lors d'entretiens réalisés par le RRH. Au cours de ces entretiens, seront notamment évoqués les points suivants :

- Les différents dispositifs mis à disposition du collaborateur ;
- Les attentes du collaborateur, en prenant en compte à la fois les aspects compétences, les postes disponibles mais aussi les éventuelles contraintes personnelles et familiales ou les éventuelles contraintes liées aux situations de handicap du salarié ;
- La date envisagée de la mobilité ;
- Les aides proposées dans le cadre de cette mobilité.

Dans le cadre de cet accompagnement, les entreprises de la Communauté s'engagent :

- à mettre en œuvre tous les moyens de recherche pour identifier des opportunités de repositionnement au sein de la Communauté.
- à former les collaborateurs qui en auraient besoin, en leur laissant le temps nécessaire à cet effet. Ce parcours pédagogique se fera dans l'année de la prise de poste.
- à proposer, pour les collaborateurs ayant un projet de reconversion interne ou pour lesquels le redéploiement pourrait être plus complexe (âge, ancienneté au poste, niveau de qualification, travailleur en situation de handicap...) :
 - un accompagnement renforcé en formation pouvant aller jusqu'à 200 heures de formation (consécutives ou non, dont éventuellement VAE), intégrant un éventuel bilan professionnel (type bilan de compétences, bilan de maintien dans l'emploi pour les travailleurs handicapés...) en fonction des besoins et de la situation ;
 - ces parcours de formation seront préalablement validés par le RRH au regard du projet de repositionnement du collaborateur et de la volonté de celui-ci de s'inscrire dans ce type de parcours pédagogique.

- à mobiliser les outils et services mobilité pour accompagner l'élaboration du projet professionnel du collaborateur, comme par exemple :
 - des présentations collectives ou échanges individuels menés par des managers qui recrutent pour mieux appréhender les postes ouverts au sein de la Communauté,
 - des ateliers collectifs d'aide au repositionnement (par exemple, « Optimiser son CV », « Se préparer à un entretien d'embauche », « Valoriser son réseau professionnel et personnel »...).

Enfin, des entretiens seront organisés avec les collaborateurs repositionnés afin de s'assurer de la bonne intégration dans le nouveau poste.

7.3.2. Prime de mobilité en cas de changement d'emploi

Les mobilités inter-entreprises au sein de la Communauté qui relèvent du présent chapitre donneront droit pour le collaborateur concerné à une prime d'un montant brut de 1500 euros dans le cas où la mobilité du collaborateur nécessite un changement d'emploi au sens de l'article 3.3.1 du présent accord.

Cette prime ne concerne pas les salariés venant d'entreprises du Groupe qui seraient accueillis au sein de la Communauté BPCE. Elle ne s'applique pas en cas de simple évolution des modalités d'exercice de l'activité du salarié.

Elle sera versée par l'entreprise d'origine.

7.3.3 Prime de mobilité complémentaire en cas de mobilité géographique

Les parties entendent favoriser la mobilité géographique des collaborateurs visés par les mesures d'accompagnement du présent chapitre.

Ainsi, les collaborateurs concernés qui seraient amenés à réaliser une mobilité entraînant un changement de lieu de résidence principale bénéficieront, en sus des mesures prévues à l'article 6.3.3 du présent accord, d'une prime de mobilité complémentaire de 5.000 euros bruts qui sera versée par l'entreprise d'origine.

Article 7.4 Les dispositifs d'aide financière au départ en retraite

Les collaborateurs seniors, occupant un emploi identifié par l'entreprise comme en obsolescence ou entrant dans le champ d'un projet de transformation, soumis à l'information-consultation du CSE de l'entreprise concernée et dans le cadre duquel il aura été prévu spécifiquement l'application du chapitre VII, peuvent souhaiter mieux appréhender leur transition entre l'activité et la retraite.

Aussi, les parties signataires du présent accord décident de mettre en œuvre deux dispositifs d'aide financière que sont la majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite et le rachat de trimestres.

Ces dispositifs ne sont pas cumulables avec les dispositifs de congé de fin de carrière ou de temps partiel de fin de carrière tels que définis ci-avant.

L'engagement pris par le collaborateur de s'inscrire dans ces dispositifs d'aide financière est irrévocable, ferme et définitif sauf dans les cas limitatifs suivants sur présentation d'un justificatif :

- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS,
- situation de surendettement du salarié,
- décès/invalidité du conjoint ou de la personne liée au collaborateur par PACS,
- rejet de la demande de rachat de trimestres par la CNAV.

7.4.1 Conditions d'éligibilité aux dispositifs de majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite et de rachat de trimestres

Peuvent bénéficier des dispositifs de rachat de trimestres et de majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite les collaborateurs remplissant impérativement et cumulativement les conditions suivantes :

- être susceptible de liquider sa retraite à taux plein (y compris en intégrant un rachat de trimestres) au plus tard le 1^{er} juillet 2025 ;
- occuper un emploi identifié par l'entreprise comme en obsolescence à court terme ou entrant dans le champ d'un projet de transformation, soumis à l'information-consultation du CSE de l'entreprise concernée et dans le cadre duquel il aura été prévu spécifiquement l'application du présent chapitre VII;
- être présent à l'effectif au moment du recueil de l'avis du CSE sur les emplois en obsolescence ou sur le projet de transformation ;
- ne pas avoir opté pour un dispositif de temps partiel fin de carrière ou de congé fin de carrière ;
- avoir fait part de sa volonté de liquider ses droits à la retraite et convenu de la date de départ effective de l'entreprise en concertation avec la Direction des Ressources Humaines, en considération notamment des nécessités de fonctionnement du service ;
- ne pas avoir le statut de « cadre dirigeant » au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail.

Les Parties conviennent donc que, sous réserve des conditions définies ci-dessus, tout collaborateur éligible peut demander à bénéficier des dispositifs de rachat de trimestres et de majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

Les collaborateurs concernés par les présents dispositifs doivent dans ce cas mettre en œuvre l'ensemble des démarches administratives nécessaires vis-à-vis de leur entreprise et des différents organismes de retraite afin de pouvoir liquider leur retraite à taux plein à la date convenue et fournir en temps utile l'ensemble des justificatifs demandés par l'entreprise, en particulier un justificatif de demande de liquidation de la pension de retraite.

7.4.2 Majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite

Les parties au présent accord conviennent que les collaborateurs éligibles bénéficieront d'une majoration de leur indemnité de départ volontaire à la retraite. Le montant de cette majoration sera égal à 6 mois de salaire mensuel de base bruts.

De plus, l'accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 prévoit depuis le 1^{er} janvier 2019 et pour les collaborateurs nés à partir du 1^{er} janvier 1957 un coefficient de solidarité afin de les inciter à travailler un an de plus une fois qu'ils ont rempli les deux conditions nécessaires pour liquider une retraite à taux plein : âge et durée de cotisations.

En conséquence, le collaborateur de la Communauté quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite qui serait impacté par une minoration de sa pension de retraite complémentaire bénéficiera d'une majoration spécifique de son indemnité de départ volontaire à la retraite égale à 1/12^{ème} du salaire annuel fixe de base brut.

Le régime social et fiscal des sommes versées est défini par les dispositions légales en vigueur.

7.4.3 Rachat de trimestres

Pour permettre aux collaborateurs de compléter, le cas échéant, le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention d'une pension du régime général de Sécurité Sociale à taux plein, les parties signataires du présent accord entendent instituer le présent dispositif particulier d'aide au rachat de trimestres au titre du taux seul.

Les collaborateurs concernés bénéficient d'une aide financière consentie par leur employeur. L'aide financière apportée vaut uniquement pour l'option au titre du taux seul et non pour l'option au titre du taux et de la durée d'assurance, selon le barème publié par la CNAV en vigueur.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, l'aide au rachat de trimestres au titre du taux seul a pour objet exclusif d'atténuer le coefficient de minoration mentionné à l'article R.351-27 du Code de sécurité sociale, et n'est pas destinée à améliorer la durée d'assurance mentionnée au troisième alinéa de l'article L.351-1 du même code.

Une fois la demande de rachat effectuée, le collaborateur adresse immédiatement à son employeur le document confirmant la demande définitive de rachat (formulaire de « Confirmation d'une demande de versement ») adressé par le collaborateur à la CNAV. Au moment de son départ volontaire à la retraite, il bénéficie du versement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite, la majoration et l'aide financière au rachat de trimestres visées au 7.4.2.

Dans l'hypothèse où le collaborateur ne partirait pas en retraite à la date convenue, il est alors clairement acté qu'aucune aide financière, quelle qu'en soit la forme, ne serait due.

L'entreprise sera alors déliée de tout engagement de versement de cette aide financière vis-à-vis du collaborateur.

L'aide financière accordée par l'entreprise au titre du rachat de trimestres au titre du taux seul s'établit comme suit :

Nombre de trimestres rachetés	Taux de prise en charge par l'entreprise des trimestres rachetés
1	100%
2	80%
3	80%
4	60%
5	60%
6	60%
7	40%
8	40%
9	40%
10	20%
11	20%
12	20%

Le pourcentage de l'aide, tel que défini ci-dessus, s'applique à la somme versée par le collaborateur pour racheter ses trimestres au titre de l'option du taux seul. Dans l'hypothèse où le collaborateur souhaiterait procéder au rachat de trimestres au titre de l'option du taux et de la durée d'assurance, le pourcentage de l'aide s'appliquerait au montant du rachat de trimestres au titre du taux seul uniquement, le solde restant à la charge exclusive du collaborateur.

Le régime social et fiscal des sommes versées est défini par les dispositions légales en vigueur.

Article 7.5 Le congé de mobilité

7.5.1. Modalités du congé de mobilité

7.5.1.1 Objet du congé de mobilité

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

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

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

7.5.1.2 Salariés éligibles au congé de mobilité

Les conditions d'éligibilité tenant au salarié

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

- Occuper un emploi identifié par l'entreprise comme en obsolescence à court terme ou entrant dans le champ d'un projet de transformation, soumis à l'information-consultation du CSE de l'entreprise concernée et dans le cadre duquel il aura été prévu spécifiquement l'application du présent chapitre VII ;
Ou
Être volontaire à un congé de mobilité permettant à un salarié, occupant un métier identifié par l'entreprise comme en obsolescence à court terme ou entrant dans le champ d'un projet de transformation, soumis à l'information-consultation du CSE de l'entreprise concernée et dans le cadre duquel il aura été prévu spécifiquement l'application du présent chapitre VII, d'être repositionné en interne ;
- Être volontaire à un congé de mobilité, sous réserve de la validation de la Direction et dans la limite du nombre de congé de mobilité défini dans le cadre de l'information-consultation du CSE;
- Justifier d'un CDI en cours au sein d'une des entités de la Communauté BPCE non rompu et ne pas faire l'objet d'une procédure de rupture du contrat en cours quelle qu'elle soit ;
- Justifier d'une ancienneté minimale de 10 ans au sein du Groupe BPCE ;
- Le départ en congé mobilité ne doit pas être considéré par la Direction et la ligne hiérarchique du collaborateur comme étant préjudiciable à l'entreprise, sur la base des critères tenant à la nature du poste occupé, à l'expertise du salarié et/ou aux exigences de continuité du service qui y sont attachées et qui seraient affectés par un tel départ ;
- Ne pas être éligible à un départ volontaire à la retraite à taux plein pendant la durée d'application du présent accord ni dans les 24 mois qui suivent la date du départ effectif de l'entreprise ;
- Ne pas avoir le statut de « cadre dirigeant » au sens de l'article L.3111-2 du code du travail.

Les projets éligibles

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

- Disposer d'un autre contrat de travail ou d'une promesse d'embauche ferme au sein d'une société en dehors du Groupe (soumise à aucune autre condition que celle, éventuellement, d'une période d'essai) que ce contrat soit à durée indéterminée, ou de plus de 6 mois s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire (dit « projet d'emploi salarié à l'externe ») ;

- Disposer d'un projet de création, reprise ou développement d'une entreprise (hors gérance d'une SCI) ou d'une activité indépendante sous réserve de justifier de son immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM) et/ou nécessitant d'être immatriculé auprès de l'URSSAF au titre d'une entreprise individuelle exerçant une activité commerciale ou de prestations de services (dit « projet de création/reprise d'entreprise ») ;
- Disposer d'un projet de formation en vue d'une reconversion professionnelle ou de l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un complément de qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle (dit « projet de formation »).

7.5.1.3 La procédure d'adhésion au congé de mobilité

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de mobilité devra en faire la demande par écrit au plus tôt, à compter du rendu de l'avis du CSE sur les emplois en obsolescence ou sur le projet de transformation, selon les modalités prévues dans le projet soumis à information-consultation du CSE (nombre maximum de congé de mobilité et délai maximum pour le dépôt des demandes).

Le salarié devra formuler sa demande auprès de son RRH par mail.

La demande devra identifier clairement le projet professionnel visé et être accompagnée d'un dossier exhaustif dans lequel figure tout document démontrant le caractère concret et viable du projet (ex : promesse d'embauche ou contrat de travail, business plan, étude de marché, devis et programme de formation etc...)

Les projets professionnels seront validés par la Direction après examen du dossier transmis.

Les demandes non conformes seront écartées et une réponse écrite motivée sera adressée aux salariés concernés dans les 30 jours suivant la réception du dossier.

La demande pourra notamment être refusée dans les cas suivants :

- Le projet professionnel présenté par le salarié volontaire n'est pas suffisamment concret et viable ;
- Le dossier de candidature est incomplet ou n'a pas été déposé dans le cadre de la procédure requise et décrite ci-dessus ;
- Le collaborateur ne remplit pas les conditions d'éligibilité définies ci-dessus.

En cas de refus de sa demande de congé de mobilité, le collaborateur, peut, à son initiative, convenir d'un échange avec la Direction des Ressources Humaines de son entreprise.

En cas de réponse positive, la date de rupture du contrat de travail du salarié dont la mobilité externe aura été acceptée sera déterminée, d'un commun accord entre le collaborateur, son responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines de son entreprise en considération notamment des nécessités de fonctionnement du service.

Si la candidature est acceptée, une convention de rupture d'un commun accord bipartite sera établie pour formaliser la rupture du contrat de travail et en régler les modalités pratiques.

Le salarié dispose alors de huit (8) jours calendaires à réception de cette convention pour retourner signée ladite convention à la Direction des Ressources Humaines de son entité. A défaut, la candidature du salarié au congé de mobilité est réputée caduque.

Une fois que le collaborateur a confirmé sa demande de départ, celle-ci est alors irrévocable, ferme et définitive (sous réserve des exceptions visées au 7.5.1.5 du présent article).

Il est précisé que pour les salariés bénéficiant d'un statut protecteur du fait notamment de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou de représentation syndicale, la rupture du contrat de travail est soumise à la procédure spécifique pour les salariés protégés et notamment à l'autorisation de l'inspection du travail. Dans cette hypothèse, la convention de rupture ne pourra être signée que le lendemain du jour de l'autorisation délivrée par l'inspection du travail.

En cas d'acceptation, l'adhésion sera concrétisée par la signature d'une convention de rupture d'un commun accord sur laquelle figureront :

- la durée du congé de mobilité,
- sa date de prise d'effet,
- les modalités d'application,
- les moyens et les engagements réciproques des parties dans le cadre du congé de mobilité,
- le montant de l'indemnité de rupture (indemnité de licenciement et indemnité spécifique de départ volontaire)
- la date de départ effectif du salarié qui aura été retenue par les parties.

7.5.1.4 Engagements réciproques des parties durant le congé de mobilité

Les engagements de l'entreprise à l'égard de ces salariés sont les suivants :

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

Les engagements du salarié sont les suivants :

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

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

7.5.1.5 Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est de :

- 6 mois dans le cadre d'un projet d'emploi salarié à l'externe
- 9 mois dans le cadre d'un projet de formation
- 12 mois dans le cadre d'un projet de création, reprise ou développement d'une entreprise ou d'une activité indépendante

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

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

Le congé de mobilité prendra fin :

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

Le contrat de travail du salarié sera rompu d'un commun accord à l'issue de ce congé et le salarié cessera alors de faire partie des effectifs. Au terme du congé de mobilité, la Direction des Ressources Humaines établira et remettra au salarié son certificat de travail, son attestation pôle emploi et son solde de tout compte, qui comprendra notamment l'indemnité de rupture d'un commun accord calculée dans les conditions définies au présent accord.

Par exception, des situations imprévisibles peuvent survenir et remettre en cause de façon manifeste la volonté de départ du salarié. Sur présentation de justificatif, le congé mobilité prendra fin de plein droit dans les cas suivants :

- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS,
- situation de surendettement du salarié,
- décès / invalidité du conjoint ou de la personne liée au collaborateur par PACS,
- décès d'un enfant du collaborateur.

7.5.1.6 Rémunération du salarié pendant le congé de mobilité

Hors période de travail

- Pendant la période du congé de mobilité correspondant à la durée du préavis, le salarié bénéficiera d'une rémunération brute identique à son salaire de base mensuel brut qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Cette rémunération sera soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

- Pendant la période du congé de mobilité excédant la durée du préavis, il bénéficiera d'une rémunération correspondant à 75 % de la moyenne des rémunérations des douze (12) derniers mois. Cette allocation ne pourra être inférieure à 85% du salaire minimum de croissance.

Pour les salariés en suspension de contrat non rémunérée avant l'entrée dans le dispositif, l'allocation de 75% versée dans le cadre du congé de mobilité sera calculée sur la moyenne des rémunérations des douze (12) derniers mois précédant le mois de la suspension de leur contrat de travail.

En l'état de la réglementation, la rémunération versée pour la période excédant la période correspondant au préavis sera exonérée de cotisations de sécurité sociale mais demeurera soumise à CSG et à CRDS qui seront donc précomptées par la société.

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

Pendant les périodes de travail

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

Si tel est le cas, le montant de son allocation au titre du congé de mobilité, est suspendu en totalité ou partiellement suivant que le salaire réellement perçu par le salarié au titre de cette activité est inférieur à ce qu'il aurait reçu dans le cadre du congé de mobilité, hors période de travail, tel que défini ci-dessus.

7.5.1.7 Statut du salarié pendant le congé de mobilité

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

Il restera néanmoins tenu de respecter les obligations de loyauté et de discrétion.

Congés payés, RTT et ancienneté

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

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

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

Couverture sociale

Le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera donc à bénéficier du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de la sécurité sociale dont il relevait antérieurement, et une couverture sociale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles survenues dans le cadre des actions du congé mobilité.

Couverture complémentaire santé (mutuelle) et prévoyance

Pendant la durée du congé de mobilité, à l'exception des périodes de travail ne donnant pas lieu au maintien d'un revenu de remplacement par l'entreprise de la Communauté, le salarié conservera le bénéfice des régimes de prévoyance (garanties décès, incapacité, invalidité, frais de santé) dans les mêmes conditions que s'il avait été en activité.

L'assiette de cotisations sera celle définie par les accords collectifs des entreprises de la Communauté régissant ces régimes et selon la même répartition de cotisations salariales et patronales que celle normalement en vigueur pour les salariés en activité. Les cotisations dues par le salarié seront déduites de l'allocation brute versée par la société.

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

Régime de retraite du régime général

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

Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

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

Retraite supplémentaire ou surcomplémentaire

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

7.5.1.8 Organisation des périodes de travail

Pendant le congé de mobilité, le salarié peut exercer une ou plusieurs périodes de travail en dehors du Groupe, sous la forme d'un CDI ou d'un CDD.

Le salarié devra en informer la société par lettre recommandée avec avis de réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par courriel avec accusé de réception adressé à la direction des

ressources humaines en précisant la date à laquelle le contrat prend effet et, en cas de CDD, la date à laquelle il est censé prendre fin.

Il devra également transmettre à la DRH mensuellement la copie de ses bulletins de paie reçus de son nouvel employeur afin que la Société puisse assurer, le cas échéant, le complément d'allocation.

En cas de conclusion par le salarié d'un contrat à durée déterminée dont la durée serait inférieure à celle du congé de mobilité, le congé de mobilité reprendra au terme de ce contrat pour la durée du congé restant à courir.

7.5.1.9 Cas de suspension du congé de mobilité pour maternité ou maladie longue durée

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

7.5.1.10 Indemnité de rupture d'un commun accord

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

A cette indemnité s'ajoute une indemnité spécifique de départ volontaire d'un montant de 9 mois de salaire mensuel de base brut.

Le cumul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité spécifique de départ volontaire est plafonné à vingt-huit (28) mois de salaire mensuel de base brut.

7.5.2 Mesures d'accompagnement du congé de mobilité

Les salariés ayant adhéré au congé de mobilité bénéficieront des mesures d'accompagnement ci-dessous.

7.5.2.1 Aide au projet d'emploi salarié externe : formation d'adaptation

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

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

Les frais pédagogiques de ces actions de formation seront pris en charge, sur présentation des justificatifs et payés directement par l'entreprise à l'organisme de formation retenu, dans la limite d'un budget individuel de 5.000 € HT.

7.5.2.2 Aide à la reconversion professionnelle : formation de reconversion

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

Les frais pédagogiques de ces actions de formation seront pris en charge, sur présentation des justificatifs, et payés directement par l'entreprise à l'organisme de formation retenu, dans la limite d'un budget individuel de 8.000 € HT.

Le financement de la formation d'adaptation ne se cumule pas avec la formation de reconversion.

En outre, chaque salarié pourra à son initiative demander à bénéficier des heures disponibles au sein de son Compte Personnel de Formation (C.P.F). Le C.P.F peut venir compléter le financement de formations

professionnelles proposé par l'entreprise. Cette demande devra être formalisée auprès de la Direction des Ressources Humaines.

7.5.2.3 Prime de réalisation rapide d'un projet professionnel externe

Afin d'encourager la concrétisation rapide des projets professionnels externes, les salariés ayant adhéré au congé de mobilité et qui justifieraient d'un poste en CDI en externe (hors du Groupe BPCE) avant le terme de dudit congé, bénéficieront d'une prime d'incitation dans les conditions définies ci-après :

Cette prime sera calculée au *pro rata temporis*, à partir de la date d'interruption définitive du congé de mobilité spécifique, en tenant compte du nombre de jours exact restant à courir jusqu'au terme du congé de mobilité spécifique et équivalant à :

- pour les mois correspondants à la période de préavis : 100 % du montant de l'allocation brute due au titre du congé de mobilité que le salarié aurait perçue pour cette période,
- pour la période entre la fin du préavis et la fin du 6ème mois : 75 % du montant de l'allocation brute due au titre du congé de mobilité que le salarié aurait perçue pour cette période.

Seule l'interruption définitive du congé de mobilité spécifique suite à la concrétisation d'un CDI en externe (hors du Groupe BPCE) donne droit au paiement de la prime. Dès lors, en cas de période d'essai, celle-ci devra impérativement être préalablement validée. L'interruption, la cessation ou la rupture du congé de mobilité spécifique pour un autre motif, notamment en cas de non-respect par le salarié de ses engagements dans le cadre dudit congé, n'ouvre pas droit au versement de cette prime de réalisation rapide.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra en faire la demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines en joignant les éléments justificatifs requis.

7.5.2.4 Aide à la création, la reprise ou au développement d'entreprise

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

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

- *Formation spécifique :*

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

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

- *Indemnité d'aide à la création, à la reprise ou au développement d'entreprise*

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

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

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

7.5.2.5 Mesures complémentaires

- *Activités Sociales et Culturelles*

Les salariés en congé de mobilité continueront, pendant la durée du congé de mobilité, de bénéficier des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique de l'entreprise.

- *Levée des clauses de non-concurrence*

La société lèvera systématiquement les clauses de non-concurrence qui sont incluses dans les contrats de travail des salariés qui quitteront l'entreprise dans le cadre d'un congé de mobilité spécifique.

La levée de la clause de non-concurrence sera actée dans la convention de rupture d'un commun accord. En contrepartie, la société sera libérée de ses obligations quant à une éventuelle indemnité compensatrice qui pourrait être prévue au contrat.

Fait à Paris, le 8 juillet 2022, en 1 exemplaire signé électroniquement

Pour la direction de BPCE SA et de ses filiales et GIE entrant dans le champ d'application du présent accord,

Monsieur Philippe BAILLY, Directeur des ressources humaines de BPCE SA, agissant pour le compte de la Communauté BPCE

DocuSigned by:

BE7813039E974B5...

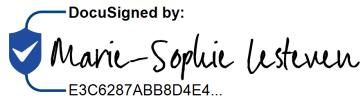
Pour les organisations syndicales représentatives de la communauté BPCE

Pour la CFDT :

DocuSigned by:

3C7DCB3F50EC43B...

Pour le SNB-CFE/CGC :

DocuSigned by:

E3C6287ABB8D4E4...

Pour l'UNSA :

DocuSigned by:

67703DB8B7134EF...

ANNEXE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Entrent dans le champ d'application de l'accord les sociétés et GIE suivants :

BPCE SA,
BPCE Achats,
BPCE Solutions Crédit,
BPCE Services Financiers,
BPCE Services,
BPCE Financement,
BPCE Factor,
BPCE Lease,
BPCE Car Lease,
Compagnie Européenne de Garanties et Cautions « CEGC »,
Société Centrale pour le Financement de l'Immobilier « SOCFIM »,
BPCE Solutions Immobilières,
BPCE Expertises Immobilières,
BPCE Infogérance et technologies « BPCE-IT »,
BPCE Solutions Informatiques,
GIE BPCE Relation Assurances
BPCE VIE
BPCE ASSURANCES
BPCE APS
ASSURANCES DU GROUPE BPCE
BPCE PAYMENT SERVICES
BPCE PAYMENTS

ANNEXE 2 : MECENAT DE COMPETENCES

De quoi s'agit-il ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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