

Branche Caisse d'Epargne

Accords collectifs nationaux

Accords de groupe

-

Textes

Edition Janvier 2019



CAISSE D'EPARGNE

SOMMAIRE

Statut du personnel

Pages 1 à 8

Accords collectifs nationaux

- Accord collectif sur la durée du travail du 19.12.85 Pages 9 à 10
- Accord CPN du 10.09.92 Page 10
- Accord relatif à la sécurité du 3.06.94 Pages 10 à 11
- Accord CPN du 24.06.94 Page 11
- Accord sur les instances paritaires nationales du 22.12.94 Pages 11 à 18
- Accord sur la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 du 31.05.96 Page 19
- Accord relatif à l'hygiène et aux conditions de travail du 24.01.97 Pages 20 à 22
- Accord collectif national relatif à la politique salariale pour l'année 2001 du 28.11.01 Page 23
- Accord collectif national sur le droit syndical national dans le Réseau des caisses d'épargne du 30.09.03 Pages 23 à 29
- Accord collectif national sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale du 30.09.03 Pages 29 à 32
- Accord collectif national relatif à la composition de la commission paritaire nationale siégeant en formation contentieuse du 11.12.03 Pages 32 à 33
- Accord collectif national sur la mobilité inter-entreprises du 25.06.04 Pages 33 à 37
- Accord collectif national sur la carrière des salariés du 25.06.04 Pages 37 à 43
- Avenant à l'accord national sur le droit syndical dans le Réseau des Caisses d'Epargne du 30.09.03 du 17.11.05 Page 43 à 44
- Accord collectif national NAO 2007 du 6.12.07 Pages 44 à 46
- Accord sur les incivilités et les violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 23.04.13 Pages 46 à 54
- Accord sur le Conseil de Discipline National du 12.07.13 Pages 54 à 59
- Avenant à l'accord collectif national sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale du 30 septembre 2003 du 12.07.13 Pages 59 à 60
- Accord relatif à la composition de la Commission Paritaire Nationale de la Branche Caisse d'Epargne du 6.11.13 Pages 60 à 63
- Avenant n° 2 à l'accord droit syndical du 30 septembre 2003 du 23.09.14 Pages 63 à 66
- Accord collectif national relatif à la formation professionnelle du 18.11.14 Pages 66 à 88
- Accord relatif à la désignation de l'OPCA du 15.12.15 Pages 88 à 89
- Accord collectif national sur le système de classification au sein de la Branche Caisse d'Epargne – Avenant à l'accord national du 30/09/2003 du 26.09.16 Pages 90 à 104
- Avenant n° 1 à l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25.06.04 du 26.09.16 Pages 104 à 107
- Avenant n° 1 à l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007 du 26.09.16 Pages 108 à 109
- Accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 25.11.16 Pages 110 à 129
- Accord collectif national sur les conditions de vie au travail du 25.11.16 Pages 130 à 142
- Avenant n°2 à l'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale et relatif à la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du 13.07.17 Pages 142 à 145
- Avenant n° 1 à l'accord formation du 18 novembre 2014 du 7.09.17 Pages 145 à 151
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 25.06.18 Pages 151 à 167

- Accord collectif national relatif à la négociation annuelle obligatoire du 20.12.18 Pages 168 à 170

Protection sociale

➤ Dispositif de Protection sociale de la Branche Caisse d'Epargne

- Accord collectif national sur la réforme du dispositif de protection sociale du 24.11.05 Pages 171 à 173
- Accord collectif national sur la fusion de la CGR avec la CGP du 10.06.08 Pages 174 à 178

➤ Frais soins de santé - MNCE

- Accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24.11.05 Pages 179 à 182
- Avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24.11.05 du 23.11.07 Pages 182 à 183
- Avenant n° 2 à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24.11.05 du 25.10.11 Pages 183 à 188
- Avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 du 27.06.14 Pages 188 à 198
- Avenant n° 4 à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 du 6.10.15 Pages 198 à 204

➤ Retraite complémentaire - CGR

- Réforme du régime de retraite du 18.11.99 Page 205
- Accord sur l'adhésion à l'AGIRC et l'ARRCO du 18.11.99 Pages 205 à 206
- Règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.99 Pages 206 à 217
- Avenant n° 1 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 21.01.00 Page 217
- Avenant n° 2 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 21.01.00 Page 217
- Avenant n° 3 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 21.01.00 Page 218
- Avenant n° 4 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 21.01.00 Page 218
- Avenant n° 5 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits (Titre III – Dispositif transitoire) du 18 novembre 1999 du 21.01.00 Page 218 à 219
- Avenant n° 6 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits (Titre III – Dispositif transitoire) du 18 novembre 1999 du 13.10.00 Page 219
- Avenant n° 7 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits (Titre III – Dispositif transitoire) du 18 novembre 1999 du 13.10.00 Page 219
- Avenant n° 8 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits (Titre III – Dispositif transitoire) du 18 novembre 1999 du 13.10.00 Page 220
- Avenant n° 9 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits (Titre II/Chapitre II – Droits liquidés au 31 décembre 1999) du 18 novembre 1999 du 13.10.00 Page 220
- Avenant n° 10 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 28.02.01 Pages 220 à 221
- Avenant n° 11 à l'accord sur le règlement du régime de Page 221

- maintien de droits du 18 novembre 1999 du 16.03.01 Page 221
- Avenant n° 12 à l'accord collectif national sur le règlement du 13.02.04 Page 222
- Avenant n° 13 à l'accord collectif national sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 17.12.04 Page 222
- Avenant n° 14 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.99 du 10.06.08 Page 222
- Avenant n° 15 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999 du 10.12.10 Pages 223 à 227

➤ **Prévoyance et retraite supplémentaire - CGP**

- Accord national sur l'aménagement d'une période transitoire en matière de pension de réversion du 13.10.00 Page 229
- Accord collectif national sur l'adhésion du Crédit Foncier de France au régime supplémentaire du 04.12.00 Page 229
- Accord collectif national sur le transfert du fonds social de la CGR à la CGP du 16.03.01 Pages 229 à 230
- Accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne du 13.12.01 Page 230
- Accord collectif national sur l'adhésion de Odacia aux règlements de la CGP du 12.07.02 Pages 230 à 231
- Accord collectif national sur l'adhésion de Viveris Management aux règlements de la CGP du 12.07.02 Page 231
- Accord collectif national sur l'adhésion de Viveris aux règlements de la CGP du 12.07.02 Page 231
- Accord collectif national sur l'adhésion de Ecureuil Vie aux règlements de la CGP du 9.01.03 Page 232
- Accord collectif national sur l'adhésion de la Financière Océor aux règlements de la CGP du 9.01.03 Page 233
- Accord collectif national sur l'adhésion d'Eulia Caution aux règlements de la CGP du 22.07.03 Page 233
- Accord collectif national sur l'adhésion du Girce Stratégie aux règlements de la CGP du 22.07.03 Page 233
- Avenant n° 1 à l'accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Prévoyance du 13 décembre 2001 du 13.12.04 Page 234
- Accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche Caisse d'Epargne du 24.11.05 Pages 234 à 238
- Accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire de la Branche Caisse d'Epargne du 24.11.05 Pages 238 à 241
- Accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne du 5.02.09 Pages 241 à 250
- Avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire de la Branche Caisse d'Epargne du 24 novembre 2005 du 2.12.10 Pages 250 à 251
- Avenant n° 1 à l'accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne du 5.02.09 du 30.05.13 Pages 252 à 271
- Avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche Caisse d'Epargne du 24 novembre 2005 du 15.04.14 Pages 272 à 273
- Avenant n° 2 à l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire de la Branche Caisse d'Epargne du 24 novembre 2005 du 15.04.14 Pages 273 à 274
- Avenant n° 2 à l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche Caisse d'Epargne du 24 novembre 2005 du 6.10.15 Pages 274 à 276

Accords de Groupe

- Accord de mise en place du Comité de groupe BPCE France du 21.05.10 Pages 277 à 290
- Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des Pages 291 à 360

compétences du Groupe BPCE du 22.12.17

Informations diverses

- Représentation du personnel
- Accords de salaire et recommandations

Page 361

Pages 363 à 375

Textes législatifs et règlementaires

Pages 377 à 378

STATUT DU PERSONNEL

Dispositions générales et droit syndical

Dispositions générales

Article 1

Un exemplaire de ce statut sera remis à tout agent dès son admission dans le personnel sus-visé.

Article 2

Les membres du personnel ne doivent oublier à aucun moment qu'ils sont liés par le secret professionnel.

Chapitre préliminaire : Droit syndical

Article 7

En dehors de l'établissement et des heures de travail, la liberté d'opinion des membres du personnel est absolue. Elle ne peut toutefois aller jusqu'à porter atteinte au crédit et au bon renom de l'établissement.

Titre I : Organisation de la profession

Chapitre 2 : Comités d'entreprise et délégués du personnel

Article 12

Les comités d'entreprise sont constitués, là où il y a lieu, conformément à la loi et suivant les indications contenues à cet effet dans les circulaires ministérielles.

Les délégués du personnel sont désignés dans les mêmes conditions.

Titre II : Personnel du réseau des Caisses d'Epargne

Chapitre 1 : Recrutement, avancement, carrière

Article 28

Les entreprises ne peuvent engager d'employés auxiliaires que dans les cas suivants :

- a)** pendant les périodes de surcharge de travail ou encore pour les travaux saisonniers,
- b)** pour effectuer des travaux particuliers nécessitant un personnel accru,

c) pour pourvoir au remplacement passager d'un employé en cas d'absence prolongée.

En dehors des cas prévus ci-dessus aucun auxiliaire ne peut être maintenu d'une manière permanente.

Titre III : Conditions générales du travail

Chapitre 1 : Durée du travail et congés

Article 55

Le congé annuel payé est fixé à un mois pour tout le personnel ayant accompli au minimum une année de service.

Le congé du personnel n'ayant pas accompli une année de service est déterminé conformément aux dispositions légales en vigueur.

La date de départ est fixée d'un commun accord, compte tenu des besoins du service, entre l'employeur et les intéressés.

Tout agent partant en congé à une date postérieure au 10 du mois a droit au paiement anticipé de son traitement afférent à la durée de son congé.

Le congé annuel n'est pas reporté sur les années suivantes lorsque, volontairement, l'agent n'a pas demandé à en bénéficier dans l'année au cours de laquelle il est dû.

Dans les cas exceptionnels où un salarié est rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé deux jours de congés supplémentaires et les frais de voyage provoqués par le déplacement lui sont remboursés.

Le personnel comptant au moins un an de présence a droit à un complément de congé d'hiver de 3 jours ouvrables. Ce complément ne peut en aucune façon être accolé au congé principal. Il doit obligatoirement être pris en dehors de la période légale, c'est-à-dire entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l'année suivante¹.

Article 55 bis

Les membres du personnel titulaire comptant un certain nombre d'années de service ont droit, chaque année, à un supplément de congé dont la durée varie selon l'ancienneté dans les conditions suivantes :

¹ L'ordonnance du 16.01.82 prévoyant un régime de congés payés globalement plus favorable que le statut, il convient d'appliquer désormais les dispositions légales prévues en la matière (lettre ministérielle du 16.12.82).

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté,
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté,
- 3 jours après 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année en cours, son point de départ étant le jour de l'entrée dans les entreprises du réseau en qualité de stagiaire.

Par accord entre l'employeur et l'agent intéressé, le congé d'ancienneté peut être pris séparément ou accolé soit au congé principal, soit au congé d'hiver.

Article 56

En cas d'absence prolongée pour maladie les salariés titulaires ou auxiliaires ayant plus d'un an de présence, bénéficient de six mois de congé à plein traitement et de six mois à demi-traitement. Les allocations prévues au présent article s'entendent déduction faite des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale.

La durée des périodes de repos pour maladie est fixée par le médecin traitant sous le contrôle du service médical de la caisse de sécurité sociale à laquelle le malade est rattaché.

Toutefois, l'employeur peut, s'il le juge utile, subordonner le versement de la partie du traitement qu'il est appelé à servir à un agent dans la limite des périodes fixées ci-dessus, aux résultats d'une contre-visite qui devra être effectuée à son domicile si le malade n'est pas en état de se déplacer.

Si l'agent malade a négligé de produire un certificat médical au moment de la reprise de son service ou si la maladie n'a pas été reconnue par le service médical, le salaire peut être supprimé pendant la durée de l'absence sans préjudice des sanctions susceptibles d'être prises pour absence injustifiée.

Article 57

Les absences pour maladie ci-dessus prévues sont accordées dans la limite des droits de chaque agent, déduction faite des jours d'absence pour maladie dont l'intéressé a bénéficié au cours des douze mois précédant le départ pour maladie.

Article 58

Les agents ayant épuisé leur droit aux allocations prévues à l'article 56 et dont l'état de santé nécessiterait certains soins supplémentaires ou une convalescence peuvent, sur leur demande, être mis en congé pendant une période maxima de deux ans. Sur production d'un certificat médical, ce congé est renouvelable pendant une autre période de deux années.

Pendant ces périodes de congé, les agents n'ont droit qu'aux allocations prévues au règlement de la Caisse Générale de Retraites².

Ces congés donnent lieu aux mesures de contrôle prévues à l'article 56.

² Depuis l'accord CPN du 31.05.96, il s'agit des allocations prévues au règlement de la Caisse Générale de Prévoyance.

Article 59

Après un congé de maladie, et quelle que soit la durée de ce congé, l'agent est obligatoirement réintégré dans son emploi ou un emploi similaire, sauf avis formel du service médical.

L'agent, s'il n'est pas réintégré par suite d'un avis formel du médecin de l'établissement, recevra l'indemnité de licenciement prévue à l'article 52³.

Si une entreprise est dans l'impossibilité de maintenir les deux agents, le titulaire et le remplaçant,

- a) si l'agent intérimaire n'appartient pas au cadre permanent, il reçoit l'indemnité de droit commun ;
- b) si l'agent intérimaire vient de l'entreprise même, il reprend son ancien poste ;
- c) si l'agent intérimaire appartient au cadre permanent, soit qu'il ait été recruté à l'extérieur, soit qu'il vienne d'une autre entreprise, l'employeur le signale à la Commission Paritaire Régionale qui s'efforcera, par priorité, d'en assurer le reclassement, dans sa classe et avec son ancienneté personnelle.

Cet agent reçoit les indemnités calculées selon les dispositions de l'article 52 fractionnées en mensualités égales à sa rémunération à la date de la cessation de l'activité.

Dès le reclassement intervenu, le paiement des mensualités restant à percevoir sur l'indemnité de licenciement sera supprimé comme devenu sans objet.

Le bénéfice des mensualités restant à percevoir sera également supprimé à l'agent refusant son reclassement sans motif reconnu valable par la Commission Paritaire Régionale.

Article 60

Les salariés peuvent s'absenter pendant une période ne pouvant excéder annuellement cinq jours sans subir une réduction d'appointements et sous réserve des vérifications d'usage, pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade.

Au cas où l'état du malade l'exige, ces absences peuvent se prolonger pendant une durée de deux mois mais les appointements ne sont plus dus au-delà de cinq jours d'absence.

Article 61

Le congé de grossesse est de 45 jours à plein traitement avant l'accouchement, de quatre mois à plein traitement après l'accouchement, ou à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption. En cas d'allaitement le congé est de quatre mois supplémentaires à demi-traitement.

³ L'indemnité visée est celle décrite à l'article 2.2.4 de l'accord sur les instances paritaires nationales du 22.12.94.

Les traitements prévus au présent article s'entendent déduction faite des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale.

L'intéressée peut demander le bénéfice d'un congé sans traitement de huit mois à l'expiration du dernier congé prévu ci-dessus.

Article 62

Des congés spéciaux sont accordés dans les cas suivants :

- Mariage de l'agent : 1 semaine,
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour,
- Naissance d'un enfant : 3 jours,
- Baptême, première communion : 1 jour,
- Décès du conjoint : 6 jours,
- Décès d'un enfant, du père ou de la mère : 3 jours,
- Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, des grands parents, des beaux-parents et des petits-enfants : 2 jours.

Les bénéficiaires desdits congés doivent produire les justifications utiles à l'employeur.

Article 63

Lorsqu'un salarié doit assumer une charge publique ou syndicale à laquelle il consacre la plus grande partie de son temps, il peut prétendre à un congé de longue durée sans rémunération.

L'octroi d'un tel congé ne peut porter préjudice au salarié intéressé qui, à l'expiration dudit congé, doit être réintégré dans les cadres du personnel de l'entreprise.

En l'absence de vacance, l'employeur signale la situation de l'agent à la Commission Paritaire Régionale qui assure son reclassement par priorité⁴.

Lors de sa réintégration, le salarié est placé dans la situation qu'il occuperait pour l'ancienneté et l'avancement de grade s'il n'avait pas interrompu son service.

Article 64

Il peut être accordé des congés sans traitement pour convenances personnelles sur la demande de l'intéressé. Ces congés ne peuvent être inférieurs à un an ni supérieurs à deux ans. A l'expiration de ce délai, le salarié doit réintégrer son poste ou est considéré comme démissionnaire. Dans ce dernier cas, il en est averti quinze jours à l'avance par lettre recommandée, par l'employeur.

⁴ Alinéa privé d'effet depuis la suppression des CPR mentionnée à l'article 1 de l'accord sur les instances paritaires nationales du 22.12.94.

Chapitre 2 : Traitements et indemnités

Section 2 : Indemnités

Article 80 bis

Il est versé aux agents comptant au moins 15 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite une indemnité égale à 6 % du traitement mensuel par année de service effectuée dans les entreprises du réseau et jusqu'à concurrence d'un maximum de 40 annuités, le traitement mensuel pris en considération étant égal au douzième de la rémunération totale des 12 derniers mois écoulés.

Lors de la liquidation de leur retraite par la Caisse Générale de Retraites, les agents en invalidité justifiant de 15 ans de service (service actif et période d'incapacité consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle) se voient attribuer par leur entreprise la prime prévues au 1^{er} alinéa ci-dessus calculée sur la base de leur temps de service actif augmenté du temps d'incapacité consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. La rémunération de référence est celle de la classe ou de la catégorie qu'ils occupaient au moment de leur prise en charge au titre de l'invalidité.

Chapitre 3 : Hygiène et sécurité

Article 81

Les employeurs sont tenus de se conformer rigoureusement aux lois, décrets et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

Article 81-1 : Sous-commission Sécurité

Il est institué par la CPN une sous-commission Sécurité chargée de suivre les questions d'intérêt national dans ce domaine.

La sous-commission est composée d'un représentant au moins, et de deux représentants au plus, de chaque organisation syndicale représentative dans le réseau des Caisses d'Epargne.

La délégation des employeurs est désignée par le Cencep. La sous-commission se réunit, à l'initiative du Cencep, au moins deux fois par an.

Une ou plusieurs réunions supplémentaires peuvent être envisagées si nécessaire en accord entre les organisations syndicales et le Cencep.

La sous-commission est destinataire d'informations établies par le Cencep, concernant la sécurité dans le réseau des Caisses d'Epargne, y compris les questions de formation à la sécurité.

Elle fait à la CPN toutes propositions visant à améliorer les dispositions dans les domaines sus-visés.

Article 81-2 : Formation à la sécurité

Tout salarié, nouvellement recruté dans une entreprise du réseau des Caisses d'Epargne ou nouvellement affecté notamment en agence, doit suivre une formation à la sécurité. Cette formation sera actualisée régulièrement selon l'évolution de l'environnement et renouvelée périodiquement.

Doivent également suivre une formation de même nature, les salariés intérimaires et les salariés embauchés à durée déterminée, y compris pendant la période des congés. Le contenu et la durée de la formation sont adaptés en conséquence.

La formation doit porter obligatoirement sur les thèmes suivants :

- sécurité des personnes (notamment conduite à tenir en cas d'agression, d'incendie ou d'incidents),
- sécurité des biens.

La formation sera adaptée par les entreprises du réseau, en concertation avec leur CHSCT et leur comité d'entreprise, dans le cadre de leurs attributions respectives ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Elle a lieu sur le temps de travail et est rémunérée comme tel.

Article 81-3 : Agression

Les salariés victimes d'une agression, ou d'une tentative d'agression, en relation avec leur activité professionnelle, sont l'objet d'une déclaration au titre du régime "accident du travail" et ils sont informés par l'employeur du contenu des dispositions en vigueur leur permettant de bénéficier de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ils doivent être invités à se rendre à une visite médicale du travail dans les délais légaux.

Ils bénéficient d'un droit à un repos exceptionnel rémunéré de deux jours ouvrés.

Pour les formalités administratives (notamment de police), ils élisent domicile au siège de leur entreprise.

Ils bénéficient contre les auteurs de l'agression d'un droit d'assistance aux frais de l'entreprise, dans le cadre des formalités et actions judiciaires ou autres éventuellement engagées, par l'avocat de leur choix. Cet avocat peut être le même que celui de la caisse.

Ils bénéficient d'une priorité pour obtenir un changement d'affectation sans perte de salaire et sans que cette mesure porte atteinte au déroulement normal de leur carrière.

L'agence où a eu lieu l'agression fera l'objet d'un examen spécial par le service de sécurité de l'entreprise pour étudier si des mesures techniques doivent être prises. Le CHSCT est associé à cet examen en application des dispositions du code du travail.

Toute agence ayant subi une agression doit systématiquement être fermée au public jusqu'à la fin de la journée.

Article 84

Les entreprises occupant un nombreux personnel doivent organiser, en accord avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou, à défaut, les représentants des organisation syndicales, dans leur immeuble ou à proximité, un réfectoire, un service médical et, éventuellement, un salon de repos. Les autres établissements mettront, autant que possible, à la disposition de leur personnel, les mêmes aménagements.

Modalités d'application

Article 85

Le présent statut ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis par le personnel à la date de sa mise en application.

ACCORDS COLLECTIFS NATIONAUX

Préambule

1. Les parties signataires constatent que la durée du travail effectuée par les salariés, dans les entreprises du réseau, est d'une grande diversité, tant sur le plan de la durée hebdomadaire, des congés payés, que sur celui de sa répartition.
2. Les parties signataires conviennent que la démarche de réduction du temps de travail, telle que prévue par l'ordonnance du 16 janvier 1982, doit être poursuivie par la négociation au sein du réseau.

1 - Durée hebdomadaire du travail

1 - 1. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 h 30.

1 - 2. L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés conformément à la réglementation en vigueur. Des accords locaux dérogeant aux dispositions susvisées ou définissant d'autres modalités de répartition et d'organisation du temps de travail peuvent être conclus dans les conditions prévues à l'article 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

2 - Accords locaux relatifs à la durée hebdomadaire du travail ou/et aux congés payés

Des accords locaux pourront préciser les dispositions relatives à la durée hebdomadaire du travail et/ou aux congés payés.

Les accords locaux conclus après le 1^{er} janvier 1986 ne pourront entrer en vigueur qu'après un avis favorable de la Commission Paritaire Nationale.

Les accords locaux conclus avant le 1^{er} janvier 1986 seront communiqués à la Commission Paritaire Nationale pour examen. Cette dernière émettra un avis sur ces accords dans un délai d'un an. En l'absence d'avis, les accords sont considérés comme non dérogatoires en application de l'article 19 de la loi du 1^{er} juillet 1983.

3 - Bilan annuel

Un bilan annuel, établi par les services du Cencep, sera communiqué annuellement à la CPN sur l'évolution de la durée effective du travail dans chaque entreprise du réseau.

4 - Modalités d'application

Les dispositions du présent accord abrogent et se substituent à l'article 54 du statut.

5 - Entrée en vigueur

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 1^{er} janvier 1986.

Ce texte est adopté par :

- 20 voix pour
- 4 abstentions

Ont voté pour		Se sont abstenus	
Cencep	: 12 voix	CFDT	: 3 voix
SUACCE	: 5 voix	CGT	: 1 voix
FO	: 2 voix		
CFTC	: 1 voix		

Accord CPN du 10.09.92

Cet accord modifie le premier alinéa de l'article 61 du Statut du personnel relatif au congé maternité.

Voir le contenu de cette modification à l'article 61 du Statut du personnel.

Ce texte est adopté à l'unanimité.

Accord relatif à la sécurité du 3.06.94

Préambule

La sécurité des personnes et des biens est une préoccupation commune à l'ensemble des signataires du présent accord.

Conscientes de l'importance à accorder aux questions visant la sécurité des agents du réseau sur leur lieu de travail, et soucieuses de mettre en place des mesures permettant l'information et la concertation dans ce domaine, les parties signataires conviennent de compléter l'article 81 du statut.

Il est rappelé au préalable la nécessité de se conformer rigoureusement aux lois, décrets et règlements en vigueur sur la sécurité.

Article 81-1 : sous-commission sécurité

Ce nouvel article est inséré dans la partie " Statut du personnel".

Article 81-2 : formation à la sécurité

Ce nouvel article est inséré dans la partie " Statut du personnel".

Article 81-3 : agression

Ce nouvel article est inséré dans la partie “ Statut du personnel ”.

Cet accord est adopté à l'unanimité.

Ont voté pour	
Cencep	: 14 voix
CFDT	: 4 voix
CFTC	: 1 voix
CGT	: 1 voix
FO	: 1 voix
SNE CGC	: 1 voix
Syndicat Unifié	: 6 voix

Accord CPN du 24.06.94

Cet accord modifie le premier alinéa de l'article 80 bis du Statut relatif à l'indemnité de départ en retraite.

Cet article est présenté dans sa version actualisée dans la partie “ Statut du personnel ”.

Cet accord est adopté à la majorité de 27 voix.

Ont voté pour		S'est abstenu	
Cencep	: 14 voix	SNE CGC	: 1 voix
CFDT	: 4 voix		
CFTC	: 1 voix		
CGT	: 1 voix		
FO	: 1 voix		
Syndicat Unifié	: 6 voix		

Accord sur les instances paritaires nationales du 22.12.94

Article 1

Les Commissions Paritaires Régionales, les Conseils de Discipline Régionaux et les Comités Régionaux de la Formation Professionnelle sont supprimés.

Article 2 : Conditions d'intervention de la Commission Paritaire Nationale

La Commission Paritaire Nationale, siégeant en formation contentieuse, est compétente dans les domaines suivants :

1. interprétation ou application collective du statut (au sens du droit du travail)
2. avancement dans l'emploi lorsque l'entreprise en cause ne dispose pas d'accord collectif d'avancement dans l'emploi
3. exercice du mandat de représentant syndical (article 5 du statut)
4. atteinte au droit syndical et au droit de grève
5. partage de voix en Conseil de Discipline National¹
6. licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle
7. licenciement pour motif économique prononcé en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise.

2.1. Interprétation ou application collective du statut

Les demandes relatives à ces deux types de questions peuvent être soulevées par le Cencep ou par l'un des syndicats nationaux représentés à la Commission Paritaire Nationale.

La Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse est saisie sur initiative de la partie la plus diligente.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse fixe la date de la réunion et convoque les parties intéressées par voie de lettre recommandée avec accusé de réception.

Les décisions sont prises à la majorité des trois quart des voix.

Toutefois, cette formation peut décider à la même majorité des trois quart et préalablement à la délibération, sur chaque litige, de rendre un avis à la majorité simple des voix.

Les décisions et avis rendus par la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse seront notifiés par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale au Cencep et aux syndicats nationaux représentés à la Commission Paritaire Nationale.

¹ Supprimé par l'accord sur le Conseil de Discipline National du 12.07.2013

2.2. Compétence en matière individuelle

La Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse est compétente pour examiner les cas de licenciement individuels et les situations prévus dans le présent accord.

2.2.1. Avancement dans l'emploi

Après cinq années d'expérience, à temps complet, dans le même emploi, tout salarié qui n'aura bénéficié ni d'un avancement autre que l'augmentation de sa prime de durée d'expérience, ni d'une promotion, peut saisir son employeur qui devra procéder à l'examen de sa situation.

Après sept années d'expérience, à temps complet, dans le même emploi, tout salarié qui n'aura bénéficié ni d'un avancement autre que l'augmentation de sa prime de durée d'expérience, ni d'une promotion, peut saisir la Commission Paritaire Nationale siégeant en formation contentieuse.

La Commission Paritaire Nationale doit examiner les possibilités d'avancement du salarié et vérifier la concordance entre le contenu de l'emploi réel et le contenu de l'emploi confié.

L'avancement dans l'emploi se définit exclusivement comme une modification de la situation salariale du personnel, pour des motifs à caractère professionnel.

Ce recours ne saurait être ouvert aux salariés des entreprises du Groupe ayant conclu un accord local de gestion collective de l'avancement dans l'emploi.

2.2.2. Atteinte au droit syndical ou au droit de grève et exercice du mandat de représentant syndical

Tout agent qui estime qu'une décision a été prise contre lui dans un établissement en violation du droit syndical et du droit de grève, ou tout groupement professionnel intéressé, peut faire appel de la décision de l'employeur devant la Commission Paritaire Nationale conformément à la procédure décrite au paragraphe 2.2.6.

Les demandes portant sur ce domaine peuvent être soulevées par le Cencep ou par l'un des syndicats nationaux représentés à la Commission Paritaire Nationale ou par tout salarié intéressé.

La Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse est saisie sur initiative de la partie la plus diligente.

S'il est reconnu que la décision incriminée a été prise en violation du droit syndical ou du droit de grève, l'agent contre lequel cette décision est intervenue est rétabli dans tous ses droits.

2.2.3. Partage des voix au Conseil de Discipline National²

2.2.4. Licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle

Le licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle ne peut être prononcé qu'en cas d'incapacité professionnelle dûment constatée et dont les motivations ont fait l'objet de notifications écrites à l'intéressé, au cours des douze mois précédant l'entretien préalable au licenciement envisagé.

A l'issue d'un délai de préavis de 30 jours, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable et recueillir au cours de cet échange les explications du salarié sur les faits évoqués. La notification du maintien du projet de licenciement ne peut intervenir moins d'un jour franc après la date fixée pour l'entretien préalable.

La saisine de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse peut intervenir :

- soit à l'initiative du salarié dans le délai de 15 jours suivant la décision de l'employeur,
- soit par l'intermédiaire de l'employeur, sur demande du salarié formulée dans le délai de 8 jours après la décision ci-dessus évoquée. L'employeur dispose alors d'un délai de 8 jours pour saisir l'instance nationale.

La Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse demande à l'employeur un rapport qui doit indiquer les insuffisances constatées et le comportement général de l'agent en cause.

L'agent incriminé a le droit d'obtenir, aussitôt la procédure engagée, la communication intégrale de ce dossier et éventuellement de tous les documents annexes. Il peut présenter devant la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse des observations écrites ou verbales et se faire assister d'un défenseur de son choix.

L'avis de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse doit intervenir dans le délai de 45 jours à compter du jour où elle a été saisie.

La décision définitive de l'employeur ne peut intervenir avant notification de l'avis de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse, émis dans le délai indiqué ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée dans les conditions suivantes :

- un mois de traitement par année de service jusqu'à trois ans ;
- un demi-mois par année de service au-delà de trois ans avec maximum d'un an de traitement.

² Article supprimé par l'accord sur le Conseil de Discipline National du 12.07.2013

2.2.5. Licenciement pour motif économique prononcé en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise

Le licenciement pour motif économique ne peut être prononcé en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise qu'après avis donné trois mois à l'avance à l'intéressé et à la Commission Paritaire Nationale siégeant en formation contentieuse.

Il est accordé à l'intéressé une indemnité déterminée dans les conditions suivantes :

- un mois de traitement par année de service jusqu'à trois ans ;
- un demi-mois par année de service au-delà de trois ans, avec un maximum d'un an et demi de traitement.

Si le salarié estime que le licenciement pour motif économique est inspiré par d'autres motifs que ceux liés à la pérennité de l'entreprise, il peut en saisir la Commission Paritaire Nationale siégeant en formation contentieuse.

Dans le cas où l'emploi serait rétabli dans un délai de deux ans, le salarié serait réembauché s'il en exprime la demande.

2.2.6. Procédure devant la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse³

La procédure décrite ci-dessous s'applique dans tous les cas de saisine liés à un contentieux individuel, tels qu'ils sont décrits aux paragraphes 2.2.1, 2.2.2, 2.2.4 et 2.2.5. Elle complète les dispositifs spécifiques prévus dans lesdits paragraphes.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale fixe la date de la réunion et convoque les parties intéressées par voie de lettre recommandée avec accusé de réception.

A compter de la date de réception de la lettre de convocation, la partie demanderesse devra envoyer son mémoire, comprenant d'une part l'objet de la demande, d'autre part, les arguments, et les pièces justificatives dans un délai de 15 jours au secrétariat de la Commission Paritaire Nationale en double exemplaire, et en fournir copie à la partie adverse.

Dès réception de ces documents, le défendeur dispose d'un délai de 15 jours pour fournir dans les mêmes conditions son mémoire et les pièces justificatives.

Faute d'envoi de son dossier dans les délais requis, le demandeur encourt la radiation de sa demande. Toutefois, si le défaut de communication de pièces

³ Article modifié par l'accord sur le Conseil de Discipline National du 12.07.2013

découle de motifs valables dûment justifiés, l'affaire sera reportée à la prochaine réunion de la Commission Paritaire Nationale contentieuse.

En cas de défaut d'envoi de son mémoire en réponse, le défendeur encourt la poursuite de l'affaire sans possibilité de report. Toutefois, si le défaut de communication de pièces découle de motifs valables dûment justifiés, l'affaire sera reportée à la prochaine réunion de la Commission Paritaire Nationale contentieuse.

Les demandes de report sont examinées par la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse qui est seule habilitée à retenir la validité des motifs présentés et à prononcer le renvoi de l'affaire.

Les dossiers doivent être communiqués aux membres de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse 8 jours au moins avant la réunion.

La Commission Paritaire Nationale dans sa formation contentieuse, prend des décisions et émet des avis à la majorité des $\frac{3}{4}$ du nombre des voix. Toutefois, cette formation peut décider, à la même majorité, et préalablement à la délibération sur chaque litige de statuer à la majorité simple des voix.

Les décisions et avis de la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse seront notifiés par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale aux parties, au Cencep et aux syndicats nationaux représentés à la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse.

Les indemnités visées aux paragraphes 2.2.4 et 2.2.5 et qui ne se confondent pas avec celles qui peuvent être réclamées pour abus de droit, sont versées intégralement au départ de l'intéressé.

Article 3 : Echelle des sanctions

Les manquements à la discipline et d'une manière générale les fautes professionnelles commises par un agent sont passibles de sanctions disciplinaires.

L'échelle des sanctions est :

- avertissement
- blâme avec inscription au dossier
- mise à pied de 1 à 5 jours
- rétrogradation
- licenciement pour faute.

Dans cette échelle, la rétrogradation est l'affectation à un emploi de niveau de classification inférieur liée à une faute disciplinaire dûment constatée, entraînant une modification de la lettre portée sur le bulletin de salaire. A compter de la décision définitive de l'employeur, le salarié concerné perçoit la rémunération correspondant à la classification de son nouvel emploi. Les effets salariaux de la rétrogradation ne peuvent être maintenus au-delà d'une durée de 4 ans.

A l'expiration d'un délai de deux ans, si le salarié n'a pas été entre temps l'objet d'une nouvelle mesure disciplinaire, le blâme avec inscription au dossier est considéré comme non avvenu et les pièces qui y sont relatives sont retirées du dossier.

S'il est reproché à un salarié un délit de nature grave ou en cas d'extrême urgence, l'employeur peut exceptionnellement prononcer la suspension provisoire du salarié en cause. Pendant la durée de sa suspension, le salarié a droit à la moitié au moins de son traitement, étant entendu que les suppléments familiaux ne peuvent être diminués. Si la peine infligée ultérieurement, après avis du CDN, n'est pas le licenciement pour faute, le salarié a droit à la totalité de son traitement pour la durée de sa suspension.

Article 4 : Conditions d'intervention du Conseil de Discipline National⁴

Article 5 : Accords modifiés

Afin de tenir compte des actualisations prévues dans le présent accord, les textes suivants doivent être modifiés comme suit :

Accord sur la formation professionnelle du 20.12.84

Articles 2.1.2. et 2.1.4

Il convient, dans ces deux textes, de substituer l'ensemble des termes " CRFP " par " commission emploi formation du comité d'entreprise ".

Accord CPN du 26.06.84

1. Dans les organismes paritaires suivants :

Caisse Générale de Retraites et Conseil de Discipline National, les délégations des employeurs sont désignées selon des modalités déterminées par le Cencep.

(suite abrogée).

Accord CPN du 19.12.85 sur les règles de recrutement, d'avancement et carrière

Pour l'application des dispositions de 4B, les emplois dont la diffusion est prévue régionalement, seront diffusés dans l'entreprise, les emplois des niveaux H et I continuent d'être diffusés nationalement.

Article 6 : Articles et accords abrogés

Les articles et accords suivants sont abrogés :

⁴ Article supprimé par l'accord sur le Conseil de Discipline National du 12.07.2013

Statut

Dans le titre I : ORGANISATION DE LA PROFESSION, la section I : COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES du chapitre I : COMMISSIONS PARITAIRES

article 6

articles 36 à 38

articles 42 à 46

articles 48 et 49

Dans le titre II : PERSONNEL DU RESEAU DES CAISSES D'EPARGNE, le chapitre 3 :

MISE EN DISPONIBILITE-LICENCIEMENT

Accord CPN du 16.03.84

- Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale

au point 1, suppression du 2^{ème} paragraphe.

Accord sur la formation professionnelle du 20.12.84

article 1.2

Accord CPN du 26.06.84 relatif aux décisions de la CPN contentieuse

Accord CPN du 7.02.85

premier et dernier alinéas

Accord CPN du 19.12.85 sur les règles de recrutement, avancement et carrière

articles 17-E et 18

Accord conclu à la majorité de 23 voix.

Ont voté pour		A voté contre	
Cencep	: 13 voix	CFDT	: 2 voix
CFTC	: 1 voix		
CGT	: 1 voix		
FO	: 1 voix		
SNE CGC	: 1 voix		
Syndicat Unifié	: 6 voix		

**Accord sur la mise en oeuvre de l'accord interprofessionnel du
6 septembre 1995 du 31.05.96**

Article 1

La Commission Paritaire Nationale décide d'appliquer les termes de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 selon les modalités définies ci-après.

Article 2

La rupture du contrat de travail ouvre droit au versement, par l'entreprise, d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui prévu par l'article 80 bis du statut du personnel ou, si cela est plus favorable, d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de départ à la retraite, calculé sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat de travail.

Article 3

Les bénéficiaires de l'accord entrent dans le Contrat-Groupe MNCE dans les mêmes conditions que les retraités de la CGR.

Article 4 : Validation par la CGR

Le participant bénéficiant d'une allocation versée dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 a la faculté de continuer à cotiser à la CGR jusqu'à son soixantième anniversaire. Les cotisations salariales et les contributions patronales sont calculées dans les conditions prévues à l'article 2 du règlement de retraite de la CGR sur le traitement afférent au dernier emploi, sous déduction des cotisations versées au titre de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995. Les contributions patronales sont à la charge de l'entreprise à laquelle appartenait le participant avant sa cessation d'activité.

Ce texte est adopté à l'unanimité.

Ont voté pour	
Cencep	: 14 voix
CFDT	: 5 voix
CGT	: 1 voix
FO	: 1 voix
SNE CGC	: 1 voix
Syndicat Unifié	: 5 voix

Article 1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être obligatoirement consulté, dans le cadre de ses compétences légales, notamment avant l'introduction de nouvelles technologies et toute modification significative de l'organisation du poste de travail.

La formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévue à l'article L 236-10 du code du travail est renouvelée à chaque nouveau mandat.

Dans les entreprises occupant plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale, représentative au plan national ou dans le groupe, a la faculté de désigner, parmi le personnel de l'entreprise concernée, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R 236-6 du code du travail, assiste sur son temps de travail avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est recommandé aux entreprises de fournir au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail les moyens d'assurer la confidentialité des documents qui lui sont confiés.

Article 2

Les salariées enceintes bénéficient, dans des conditions fixées par chaque entreprise, d'aménagement de leur temps de travail, tels que notamment :

- horaires décalés,
- modification du cycle hebdomadaire de travail,
- réduction de la durée du travail,
- travail à temps partiel,
- anticipation des congés payés,
- prise de congé dans le cadre du compte épargne temps.

Les salariées enceintes bénéficient à leur demande d'un changement d'affectation avec maintien du salaire et de classification, sous réserve d'un justificatif médical.

Les salariées qui ont obtenu un changement d'affectation réintègrent leur précédent emploi ou un emploi similaire de niveau de classification identique, avec maintien de salaire, à l'issue de leurs congés liés à la maternité.

Article 3

A l'issue de leurs congés liés à la maternité ou à l'adoption, les salariées bénéficient à leur demande d'une formation de retour à l'emploi, inscrite au plan de formation de l'entreprise.

Article 4

Les salariés réintégrés à l'issue d'un congé d'une durée supérieure à un an bénéficient d'une formation de retour à l'emploi.

Article 5

Est exempté de travail permanent sur écran de visualisation, standard téléphonique et matériel de reprographie, le salarié déclaré inapte à ces postes par le médecin du travail. L'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Si cet emploi n'est pas de même niveau que celui qu'il occupait antérieurement, le salarié conserve sur son bulletin de salaire la lettre correspondant au niveau d'emploi qu'il occupait précédemment et bénéficie de l'intégralité des éléments salariaux liés à cette lettre. Lorsque le reclassement n'est pas possible, le salarié bénéficie de la procédure de l'article L 122-24-4 du code du travail.

Les salariés travaillant en continu au standard téléphonique, aux ateliers de reprographie ou chargés à titre permanent de saisie en continu de textes ou documents par clavier ou scanner bénéficient d'une pause de 15 minutes après deux heures de travail consécutives à ces postes. Ce temps de pause est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel, à échéance normale.

Article 6

Sont exemptés de travail en sous-sol et dans les locaux visés à l'article 7 du présent accord, les salariés qui en font la demande pour raison de santé, sous réserve de l'avis du médecin du travail.

Les salariés travaillant une journée entière en sous-sol sont autorisés à quitter leur travail le soir 15 minutes avant l'horaire normal en vigueur.

D'autre part, les salariés travaillant de manière permanente en sous-sol ont droit à un supplément annuel de congés payés équivalent à deux semaines de leur horaire de travail.

Article 7

Les salariés exerçant leur emploi à plus de 70 % du temps de travail, appréciés à la semaine dans des locaux sans fenêtre, non éclairés par la lumière du jour et non destinés à une activité commerciale ou informatique sont autorisés à quitter leur travail le soir 15 minutes avant l'horaire normal en vigueur.

Article 8

Outre les dispositions du code du travail en la matière, une surveillance médicale particulière est assurée par le médecin du travail pour :

- les salariés travaillant dans les locaux en sous-sol ou dans des locaux tels que visés à l'article 7,

- les salariés victimes d'une agression ou tentative d'agression, pendant une durée de 12 mois à compter de la reprise du travail, cette durée pouvant être prolongée à la demande du médecin du travail,
- les salariées enceintes,
- les salariés visés à l'article 5 alinéa 2 du présent accord.

Le médecin du travail détermine la fréquence et la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

Les salariés travaillant sur écran de visualisation bénéficient, à la demande du médecin du travail, une fois par an d'une visite ophtalmologique, imputée sur le temps de travail.

Article 9

Les employeurs privilégient l'insertion des handicapés dans le milieu ordinaire de travail.

A cette fin, les employeurs favorisent notamment :

- l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux salariés handicapés,
- l'adaptation des postes de travail afin de permettre le maintien dans l'entreprise des salariés handicapés, accidentés du travail, atteints de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou de maladies graves,
- l'embauche de salariés handicapés, avec adaptation des postes de travail si nécessaire,
- la formation des salariés handicapés, avec adaptation, dans la mesure du possible, des modules de formation en fonction du handicap des salariés.

Par ailleurs, des contrats avec les ateliers protégés ou les centres d'aide par le travail peuvent être conclus par les entreprises du groupe.

Article 10

Le présent accord ne remet pas en cause les accords locaux en vigueur plus favorables.

Article 11

Les articles 82 et 83 du statut sont abrogés.

Ce texte est adopté à l'unanimité.

Ont voté pour

Cencep	: 14 voix
CFDT	: 5 voix
CGT	: 1 voix
FO	: 1 voix
SNE CGC	: 1 voix
Syndicat Unifié	: 6 voix

**Accord collectif national relatif à la politique salariale
pour l'année 2001 du 28.11.01⁵**

Les parties signataires conviennent des éléments suivants relatifs à la politique salariale pour l'année 2001 et ses modalités de mise en oeuvre dans le réseau des Caisses d'Epargne et leurs organismes communs.

Article 1 :

Le niveau de la majoration de la valeur du point s'établit à + 1,9 % pour l'année 2001.

Article 2 :

Les parties constatent que la première étape (+ 0,7 %) portant la valeur du point à 9,58 €, est intervenue à effet du 01.01.2001, par décision du 20 janvier 2001.

Elles conviennent d'une seconde étape (+ 1,2 %) portant la valeur du point à 9,6949 € arrondis à 9,69 qui intervient à la date de conclusion du présent accord et avec effet au 1^{er} novembre 2001.

Article 3 :

Ces deux revalorisations successives s'appliquent à tous les éléments non aléatoires de la rémunération effective à périodicité mensuelle.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat SNE CGC

**Accord collectif national sur le droit syndical national dans le Réseau des
caisses d'épargne du 30.09.03⁶**

Préambule

Les parties signataires conviennent que la mise en oeuvre de la loi du 25 juin 1999 relative à l'épargne et à la sécurité financière et notamment de l'article 16 du chapitre VI sur l'organisation des relations de travail dans le Réseau des Caisses d'Epargne suppose la mise en place de moyens de fonctionnement permettant aux organisations syndicales représentatives d'exercer efficacement leur mission.

Le présent texte exprime donc la volonté de prendre en compte le fait syndical au niveau du Réseau dans le but de garantir la qualité du dialogue social.

⁵ Se reporter à la partie « informations diverses-accords de salaire et recommandations »

⁶ Accord modifié par l'avenant sur le droit syndical du 23.09.2014

Les parties reconnaissent que cette qualité est subordonnée à l'existence de représentants syndicaux nationaux qui doivent connaître à la fois le fonctionnement des entreprises ainsi que les principaux métiers de la banque.

Les parties affirmant l'importance qu'elles attachent à la mise en place de règles claires et efficaces pour l'exercice des fonctions syndicales nationales conviennent des dispositions suivantes.

Chapitre I : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du Réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Chapitre II : Représentants syndicaux nationaux

La représentation syndicale au niveau national est assurée par les représentants syndicaux nationaux (ci-après RSN) dont la mise en place résulte du présent accord.

La mission du RSN s'exerce :

- à travers la participation aux instances nationales qui est de la compétence exclusive du RSN,
- à travers la gestion et l'animation de son organisation syndicale reconnue représentative au niveau du Réseau (ci-après OSR).

Tout salarié d'une entreprise compris dans le champ d'application du présent accord peut être désigné en qualité de RSN par une OSR dans les conditions fixées ci-après.

La désignation est préalable à l'exercice effectif du mandat de RSN.

Cette désignation est effectuée sans limitation de durée par lettres recommandées avec accusés de réception auprès de l'employeur du RSN et de la CNCE.

La procédure de retrait de mandat est identique à celle applicable à la désignation.

Le nombre de RSN que peut désigner chaque OSR est égal à 40 auquel s'ajoute le nombre de représentants titulaires correspondant au nombre de sièges dont l'OSR bénéficie dans les instances nationales et la Commission Paritaire Nationale.

Au mois de janvier de chaque année, chaque OSR affecte au RSN un crédit d'heures annuel prévisionnel dans les limites prévues au chapitre IV du présent accord. Elle en informe simultanément l'entreprise du RSN et la CNCE.

Chapitre III : Instances nationales conventionnelles

Les parties constatent que les instances nationales conventionnelles (ci-après instances nationales) donnant lieu à désignation de RSN au jour de la conclusion du présent accord sont les suivantes :

- Commission Paritaire Nationale contentieuse,
- Sous-commission sécurité,
- Conseil d'administration de la Caisse Générale de Retraites,
- Conseil d'administration de la Caisse Générale de Prévoyance,
- Bureau de la Caisse Générale de Retraites,

- Bureau de la Caisse Générale de Prévoyance, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi⁷,

La représentation des salariés dans l'ensemble de ces instances est réservée aux RSN. Chaque OSR informe la CNCE et l'entreprise du RSN qui a été désigné pour siéger au sein d'une instance nationale.

Un RSN peut être désigné auprès de plusieurs instances nationales.

Chapitre IV : Crédits d'heures alloués pour l'exercice des mandats nationaux définis au chapitre II du présent accord

Article 4.1 : Crédits d'heures attribués pour l'exercice des mandats nationaux

Un crédit annuel de 4800 heures est attribué à chaque OSR pour la gestion et l'animation de leur organisation syndicale.

Un crédit d'heures annuel affecté à la préparation des réunions des instances nationales et de la Commission Paritaire Nationale, est fixé à 51 800 heures. La répartition de ce crédit d'heures entre les OSR se fait pour moitié en fonction du nombre de sièges détenus par chacune d'entre elles en CPN et dans les instances nationales et pour moitié en fonction des résultats des dernières élections au Conseil de Discipline National.

Quelle que soit la date de l'élection au Conseil de Discipline National, l'ajustement du crédit d'heures annuel intervient le 1^{er} janvier de l'année n + 1. Pour la première application, l'ajustement intervient le 1^{er} janvier 2004 si les élections au Conseil de Discipline National se déroulent avant le 31 mars 2004.

La totalité des crédits d'heures prévus au présent article est mutualisable par chaque OSR entre ses RSN. L'utilisation de ces crédits d'heures est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

En contrepartie de la mutualisation des heures, chaque OSR s'engage à ne pas dépasser le crédit d'heures global annuel qui lui est affecté. Toutefois, dans l'hypothèse d'un dépassement exceptionnel de son crédit d'heures annuel par une organisation syndicale, la subvention prévue à l'article 6-1 du présent accord est réduite, l'année qui suit le dépassement, du montant correspondant aux nombres d'heures pris en charge par la CNCE au-delà du crédit d'heures maximum de l'OSR. A ce jour, la valeur du montant pris en charge fixé par la CNCE est égal à 15,24 € par heure de délégation.

Article 4.2 : Participation aux réunions syndicales statutaires

Chaque OSR dispose d'un droit annuel à autorisation d'absence de 228,5 jours soit 1600 heures qu'elle répartit entre les salariés de son choix pour qu'ils participent à toute réunion syndicale prévue par les statuts du syndicat. Chaque OSR communique à la CNCE ses statuts.

⁷ Texte modifié par l'avenant à l'accord national sur le droit syndical dans le Réseau des caisses d'épargne du 30.03.03 du 17.11.05.

Ce droit annuel de 228,5 jours n'est pas reportable d'une année sur l'autre.

Il n'est pas nécessaire d'être RSN pour bénéficier de l'autorisation d'absence.

Ces autorisations d'absence se prennent par journée entière ou demi-journée. La valeur d'une journée équivaut à 7 heures et la valeur d'une demi-journée à 3 heures et 50 centième.

Ces autorisations d'absence sont rémunérées comme une période de travail.

Ces autorisations d'absences ne réduisent pas le montant des primes prévues par les accords collectifs nationaux et les accords locaux et le nombre de jours de RTT auxquels peut prétendre le salarié qui participent aux réunions syndicales statutaires.

Article 4.3 : Gestion administrative des crédits d'heures et des réunions

Dans le but d'optimiser la gestion des crédits d'heures et des réunions et d'assurer une couverture en cas d'accident, la procédure suivante est mise en place.

Pour chaque absence prise au titre de la gestion et de l'animation de son organisation syndicale ou pour participer aux réunions syndicales statutaires ou à une réunion d'une instance nationale, le salarié informe préalablement son employeur dans un délai de 24 heures sauf circonstances exceptionnelles.

A titre dérogatoire, le salarié pour lequel est affecté un crédit d'heures annuel prévisionnel d'au moins 800 heures par son organisation syndicale remet à son employeur un récapitulatif mensuel de ses absences au titre de ses fonctions de RSN.

Les crédits d'heures pris au titre de la gestion et de l'animation de l'organisation syndicale ainsi que les absences prises pour participer à la réunion d'une instance nationale sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions des instances nationales est rémunéré comme une période de travail ou il peut être récupéré selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise du RSN.

Article 4.4 : Remboursement de frais

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement liés aux réunions des instances nationales organisées à l'initiative de la CNCE sont pris en charge par la CNCE. Ce régime s'applique également aux réunions à l'initiative de la CNCE avec un RSN hors réunions des instances nationales. Ne sont pas concernées les réunions des conseils d'administration de la CGR et de la CGP, les bureaux de la CGR et de la CGP ainsi que tout autre réunion qui ne figurent pas dans le présent accord.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés :

- soit sur une base forfaitaire,
- soit sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant qu'elle fixe et communique aux OSR. Dans ce dernier cas, chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement sur la base des frais réels dans les conditions définies ci-dessus.

La CNCE communique à chaque OSR la note technique applicable qui précise les barèmes et les modalités de prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

Article 4.5 : Mandat fédéral et confédéral

Chaque OSR peut désigner pour une durée de trois ans maximum, renouvelable, un RSN pour assurer, en dehors de l'entreprise, des fonctions à temps plein ou à mi-temps auprès de sa fédération ou confédération syndicale ou d'une instance interprofessionnelle.

La rémunération du RSN ainsi désigné est prise en charge par l'entreprise du RSN sur la base de 1600 heures annuelles.

Cette désignation fait l'objet d'une convention entre l'entreprise, la CNCE, l'OSR, le RSN et la fédération ou confédération syndicale ou l'instance interprofessionnelle⁸.

Dans l'hypothèse où une OSR ne désigne pas de RSN pour exercer des fonctions à temps plein auprès de sa fédération ou confédération syndicale ou d'une instance interprofessionnelle, les 1 600 heures ou 800 heures annuelles s'ajoutent au crédit d'heures prévus à l'article 4-1 du présent texte.

Chapitre V : Déplacement dans les entreprises

Dans le cadre de son mandat défini au chapitre II du présent accord, le RSN peut se déplacer dans les entreprises comprises dans le champ d'application du présent texte selon les modalités suivantes.

Le RSN qui souhaite accéder au local de son OSR dans une entreprise autre que la sienne informe préalablement le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise concernée.

Le RSN qui souhaite se déplacer à l'intérieur d'une entreprise autre que la sienne doit également informer préalablement le Directeur des Ressources Humaines concerné afin que celui-ci permette que ce déplacement se réalise dans les conditions de respect des droits et obligations de chacun, notamment en terme de liberté de circulation.

Afin d'assurer au mieux les conditions de ce déplacement, le RSN s'engage à respecter les règles de sécurité et d'accès définies localement à l'égard des personnes extérieures à l'entreprise.

Chapitre VI : Les moyens octroyés aux OSR

Pour permettre aux OSR d'assurer pleinement le rôle qui leur a été fixé, l'attribution d'heures de délégation doit s'accompagner de moyens financiers et matériels.

Article 6.1 : Subvention

Une subvention annuelle de 106 715 € est répartie de manière égalitaire entre les OSR.

Article 6.2 : Moyens de fonctionnement

La CNCE met un local à la disposition de chaque OSR.

Ce local dispose :

- d'un bureau meublé d'une capacité suffisante pour organiser une réunion de 4/5 personnes,

⁸ Texte modifié par l'avenant à l'accord national sur le droit syndical dans le Réseau des caisses d'épargne du 30.03.03 du 17.11.05.

- d'un poste informatique complet renouvelable comprenant une adresse électronique (e-mail) et un accès à l'intranet groupe dont les conditions d'utilisation doivent être préalablement définies avant la mise à disposition au plus tard le 1^{er} janvier 2004,
- d'un téléphone,
- d'un fax,
- d'un photocopieur.

La CNCE remet à chaque OSR un téléphone mobile avec un abonnement national.

Chapitre VII : Formation

Afin que les RSN exercent dans les meilleures conditions leur mission définie au chapitre II du présent accord, ceux-ci peuvent bénéficier, au-delà du plan de formation annuel mis en place dans leur entreprise, tous les 3 ans, d'une formation à caractère économique d'une durée maximale de 5 jours ouvrés dispensée par un organisme de formation agréé.

Chapitre VIII : Protection

Les parties signataires constatant que les RSN constituent une institution de représentation du personnel conventionnelle décident d'étendre aux RSN le bénéfice des garanties légales prévues par l'article L 412-18 du code du travail.

Chapitre IX : Négociations ultérieures

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans les quatre mois qui suivent la signature du présent texte pour négocier en vue d'aboutir à un accord sur la carrière et la rémunération des RSN.

Chapitre X : Dispositions transitoires

Pour l'année 2003, les crédits d'heures prévus à l'article 4-1 sont calculés à la date d'entrée en vigueur du présent accord prorata temporis.

Chapitre XI : Durée et dépôt de l'accord

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} septembre 2003.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le texte de l'accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

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

Chapitre XII : Révision et dénonciation de l'accord

Article 12.1 : Révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 12.2 : Dénonciation

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

et, d'autre part⁹,

la CNECP

le syndicat CFTC

<p align="center">Accord collectif national sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale du 30.09.03¹⁰</p>
--

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau des Caisses d'Epargne ainsi qu'à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Article 2 : Composition de la CPN

Article supprimé par l'avenant à l'accord collectif national sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale du 30 septembre 2003 du 12.07.2013

Article 3 : Représentant syndical national

Chaque organisation syndicale désigne ses RSN siégeant au sein de la CPN, en fonction du nombre de sièges dont elle dispose. Elle peut s'adjoindre un RSN supplémentaire.

⁹ Le Syndicat Unifié-UNSA, la CFDT et le SNE-CGC ont adhéré à cet accord

¹⁰ Accord modifié par l'avenant à l'accord collectif national sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale du 30 septembre 2003 du 12.07.2013

Article 4 : Fonctionnement

L'organe central reçoit et centralise les sujets que les organisations syndicales souhaitent mettre à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale.

L'organe central établit l'ordre du jour comprenant la totalité des demandes des partenaires sociaux selon un calendrier annuel prévisionnel fixé en début d'année.

La CPN examine tous les sujets qui sont ainsi portés à l'ordre du jour.

Les dates de réunion de la CPN sont fixées après information préalable des responsables désignés par chaque OSR.

L'organe central convoque les organisations syndicales représentées en CPN et leur transmet les documents nécessaires à la préparation de la réunion. Cette transmission des documents éventuels intervient dans un délai raisonnable par tous moyens, notamment par messagerie. Pour ce faire, chaque organisation syndicale siégeant au sein de la commission paritaire nationale doit communiquer à l'organe central :

- les noms de deux personnes destinataires des documents,
- les adresses postales, les numéros de fax et les adresses e-mail des deux personnes ainsi désignées.

A l'issue de chaque réunion de la CPN, l'organe central et, chaque OSR si elle le souhaite font un résumé des positions qu'elles ont respectivement exprimées lors de la réunion. L'ensemble de ces résumés qui lui sont transmis est communiqué par l'organe central aux partenaires sociaux.

Article 5 : Groupes de travail de la CPN

Des groupes de travail paritaires peuvent être constitués afin d'étudier d'un point de vue technique et exploratoire des dossiers particuliers.

Ces groupes de travail sont constitués d'au plus deux RSN par organisation syndicale représentative siégeant au sein de la CPN.

La délégation employeur du groupe de travail est composée d'un nombre au plus égal au nombre de représentants de la délégation salariale.

A l'issue de ses travaux, un rapport du groupe de travail est effectué et porté à la connaissance de la CPN par l'organe central.

Article 6 : Gestion des réunions

Dans le but d'optimiser la gestion des réunions et d'assurer une couverture en cas d'accident, la procédure suivante est mise en place.

Pour chaque absence prise au titre d'une réunion en CPN ou au titre de la participation à un groupe de travail, le salarié informe préalablement son employeur dans un délai de 24 heures sauf circonstances exceptionnelles. Le temps passé effectivement aux réunions de la CPN et aux groupes de travail est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la CPN et aux groupes de travail est rémunéré comme une période de travail ou il peut être récupéré selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise du RSN.

Article 7 : Remboursement de frais

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

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés :

- soit sur une base forfaitaire,
- soit sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant qu'elle fixe et communique aux OSR. Dans ce dernier cas, chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement sont remboursés uniquement sur la base des frais réels dans les conditions définies ci-dessus.

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

Article 8 : Durée et dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée en application de l'article L 132-17 du code du travail. Il s'applique à compter du 1^{er} octobre 2003.

Le texte de l'accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

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

Article 9 : Révision de l'accord

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 10 : Dénonciation de l'accord

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le syndicat SUD

Accord collectif national relatif à la composition de la commission paritaire nationale siégeant en formation contentieuse du 11.12.03

Article 1 : Composition

La commission paritaire nationale siégeant en formation contentieuse est composée :
d'une délégation salariale constituée d'un représentant par organisation syndicale représentative siégeant en commission paritaire nationale,
d'une délégation employeur composée d'un nombre équivalent de sièges à celui de la délégation salariale.

La commission paritaire nationale siégeant en formation contentieuse ne peut siéger que si les deux délégations sont complètes.

Article 2 : Vote

Chaque membre de la délégation salariale dispose d'un nombre de voix équivalent au nombre de siège détenu en CPN par l'OSR qu'il représente. La délégation employeur dispose du même nombre de voix que celui détenu par la délégation salariale.

Article 3 : Durée et dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1^{er} janvier 2004.

Le texte de l'accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

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

Article 4 : Révision et dénonciation

Article 4.1 : Révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 4.2 : Dénonciation

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le syndicat FO
le Syndicat Unifié

Accord collectif national sur la mobilité inter-entreprises du 25.06.04

Préambule

La mobilité inter-entreprises répond aux objectifs suivants :

- Développer l'identité collective en constituant un facteur de cohésion,
- Renforcer la compétitivité des entreprises de la Branche en fidélisant leurs collaborateurs,
- Constituer un facteur de motivation, par l'élargissement des situations et des contextes,
- Permettre le développement des compétences et des capacités d'adaptation des collaborateurs,
- Favoriser les évolutions de carrière,
- Permettre de répondre à des choix de vie personnelle, dans le cadre des besoins des entreprises.

Dans ces perspectives, les parties signataires s'accordent sur les mesures suivantes destinées à faciliter la mobilité des salariés entre les entreprises de la Branche.

1- Champ d'application

Le dispositif s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Les mandataires sociaux sont exclus du champ d'application de l'accord ainsi que les cadres de la CNCE et des organismes communs assimilés aux dirigeants qui remplissent les conditions suivantes :

- assurer des fonctions de direction et être directement rattachés à un membre du directoire,
- participer à la prise des décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise et/ou exercer, dans leur domaine, tout ou partie des prérogatives de l'employeur et en assumer les responsabilités,
- percevoir une rémunération se situant dans le niveau le plus élevé du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise.

2- Objet de l'accord

Le présent dispositif vise à faciliter la mobilité des salariés par la mise en place de règles communes.

Par ailleurs, il présente les mesures d'accompagnement de la mobilité inter-entreprises lorsqu'elle se traduit notamment par un changement de résidence.

Les conditions d'application et la procédure de mise en oeuvre de la mobilité géographique effectuée par le salarié au sein de son entreprise relèvent exclusivement des normes établies au niveau local.

3- Organisation de la mobilité inter-entreprises

3.1 Définition de la mobilité inter-entreprises

La mobilité est caractérisée par le changement juridique d'employeur. Elle s'accompagne ou pas du changement de résidence principale.

3.2 Principes de la mobilité

La mobilité est basée sur le volontariat. Elle est le résultat de la rencontre entre le besoin d'une entreprise et le souhait de mobilité d'un salarié.

Elle se concrétise donc par une proposition de recrutement de l'entreprise dûment acceptée par les deux parties.

Les entreprises diffusent les offres d'emploi qu'elles souhaitent ouvrir à la mobilité inter-entreprises sur un support consultable dans des conditions fixées par chaque entreprise. Cette consultation a vocation à terme à être accessible par chaque salarié à partir de son poste de travail.

La réponse à une offre d'emploi ou l'envoi d'une candidature spontanée constituent deux modes d'expression du souhait de mobilité d'un salarié. Dans l'un ou l'autre cas, l'entreprise destinataire répond par écrit au courrier du salarié candidat.

Dans l'hypothèse où la demande de mobilité est motivée par des contraintes familiales ou de santé, l'entreprise auprès de laquelle cette demande est exprimée tient compte de ces éléments personnels lors de l'examen de la candidature du salarié.

A profil correspondant, les candidatures aux postes ouverts à la mobilité inter-entreprises des salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord sont prioritaires par rapport aux candidatures externes.

4- Gestion du contrat de travail et des droits afférents

Le changement d'employeur se traduit par la rupture du contrat de travail avec l'entreprise d'origine et la conclusion d'un nouveau contrat avec la nouvelle entreprise.

Les salariés recrutés dans le cadre de la mobilité inter-entreprises ne sont pas soumis à période d'essai.

Une période de détachement peut être convenue entre le salarié et le nouvel employeur afin de faciliter l'intégration du salarié.

La durée du détachement est au plus égale à :

1 mois pour les emplois de niveau T1, T2, T3

2 mois pour les emplois de niveau TM4, TM5, CM6,

3 mois pour les emplois de niveau CM7, CM8, CM9, CM10.

Cette durée n'est pas renouvelable.

Durant la période de détachement, le salarié bénéficiaire est considéré comme appartenant à l'entreprise d'accueil et son contrat de travail initial est suspendu.

L'une ou l'autre des parties peut décider de mettre fin au détachement en cours, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Dans ce cas, le salarié réintègre son entreprise d'origine sur un emploi de niveau de classification au moins égal à celui occupé avant la période de détachement dans les conditions contractuelles antérieures au détachement.

Au terme du détachement, le contrat de travail initial est rompu sans exécution d'un préavis de démission et le salarié est définitivement intégré dans la nouvelle entreprise au titre de son nouveau contrat.

Les droits acquis à congés payés constatés à la date de rupture du contrat de travail initial du salarié et la durée d'ancienneté telle qu'elle figure au contrat de travail sont transférés au sein de la nouvelle entreprise.

5- Mesures d'accompagnement de la mobilité

Les mesures décrites aux articles 5.1 et 5.2 s'appliquent en cas de changement de résidence et dans le cadre des principes définis à l'article 3.2. Le bénéfice de ces mesures intervient sous réserve de présentation de justificatifs à la DRH de la nouvelle entreprise.

5.1 En cas de changement de résidence

Les mesures prévues sont applicables lorsque le déménagement intervient dans un délai maximum de 12 mois après expiration de l'éventuelle période de détachement et à compter de l'intégration définitive dans la nouvelle entreprise.

Les frais de déménagement du salarié sont pris en charge par la nouvelle entreprise sous réserve de présentation de trois devis.

Le salarié bénéficie de deux jours de congé exceptionnels et supplémentaires pour procéder au déménagement

Si le salarié conserve le bien immobilier, objet du prêt, sa démission ne modifie pas les conditions du prêt qu'il a contracté avec son entreprise d'origine pour l'acquisition dudit bien.

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

La possibilité de mise en oeuvre de prêt relais à taux préférentiel doit être étudiée en cas de vente de la résidence principale d'origine et d'achat d'un nouveau domicile.

Le salarié perçoit une prime d'installation au moment du déménagement égale à 2 mois de salaire de base brut mensuel. Le montant total de cette prime ne peut être inférieur à 20% de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification TM4.

5.2 Mesures complémentaires

Elles sont attribuées lorsque la mobilité est initiée par l'entreprise au regard de ses besoins.

Elles ne sont pas applicables en cas de mobilité intervenant entre entreprises de la région Ile de France.

Une indemnité de double résidence, établie sur la base du prix d'un studio situé sur le territoire de la nouvelle entreprise, est versée sur une période maximum de 9 mois à partir de la prise de fonction dans la nouvelle entreprise. Elle cesse d'être versée à l'issue de cette période de 9 mois ou dès le déménagement réalisé s'il intervient avant ce terme.

Le salarié bénéficie chaque semaine du financement d'un aller/retour entre son domicile principal et son lieu d'activité selon les modalités en vigueur dans la nouvelle entreprise pendant une période maximum de 9 mois. Cette prise en charge cesse à l'issue de cette période de 9 mois ou dès le déménagement réalisé s'il intervient avant ce terme.

La nouvelle entreprise propose si nécessaire les services d'un cabinet spécialisé d'aide à la recherche d'emploi du conjoint sur une période limitée à 9 mois.

5.3 Formation

Si nécessaire, une formation est proposée au salarié afin de favoriser sa prise de fonction dans la nouvelle entreprise.

6 - Date de mise en oeuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} juillet 2004.

7 - Nouvelles dispositions

Les parties conviennent que le présent accord se substitue aux textes nationaux en vigueur ayant le même objet et avis de la commission paritaire nationale ayant le même objet.

L'article 78 des dispositions statutaires est supprimé.

8 - Demande de révision et dénonciation

- Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail.
Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.
Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.
Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.
- L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

9 - Dépôt de l'accord

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et d'autre part,

le syndicat CFTC
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié

Preamble

Dans un monde de plus en plus concurrentiel, où le service à la clientèle devient déterminant, la performance et la compétence des collaborateurs constituent un enjeu primordial.

Le développement des compétences garantit la compétitivité des entreprises du réseau et l'évolution des collaborateurs.

La gestion des carrières constitue un moyen essentiel de consolider la performance de l'entreprise et de permettre la prise en compte de l'enrichissement des compétences pour favoriser la progression et l'épanouissement des collaborateurs.

Les mesures décrites dans le présent accord visent à optimiser la gestion des carrières, c'est à dire à faciliter l'identification et le développement des compétences des collaborateurs, en cohérence avec les besoins et les orientations générales des entreprises.

Les dispositions du présent texte constituent le cadre de cohérence commun à l'ensemble des salariés de la Branche.

Ces mesures ont pour vocation :

- d'identifier les potentialités des collaborateurs pour élaborer des orientations professionnelles cohérentes avec leurs compétences, leurs aspirations, et les besoins de l'entreprise,
- de réaliser une évaluation régulière des compétences pour favoriser leur développement,
- de contribuer au maintien de la motivation des collaborateurs en les amenant à être acteurs de leur parcours professionnel.

Réaffirmant ces objectifs, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Les mandataires sociaux sont exclus du champ d'application de l'accord ainsi que les cadres de la CNCE et des organismes communs assimilés aux dirigeants qui remplissent les conditions suivantes :

- assurer des fonctions de direction et être directement rattachés à un membre du directoire,
- participer à la prise des décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise et/ou exercer, dans leur domaine, tout ou partie des prérogatives de l'employeur et en assumer les responsabilités,
- percevoir une rémunération se situant dans le niveau le plus élevé du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise.

¹¹ Accord modifié par l'avenant à l'accord collectif national sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale du 30 septembre 2003 du 12.07.2013

2 - Principes

La gestion de carrière est efficace dès lors que les compétences et les perspectives d'évolutions sont abordées et évaluées avec le collaborateur de façon professionnelle, rigoureuse et régulière.

Les deux outils décrits ci-dessous répondent à des objectifs précis et complémentaires et structurent des temps d'échange et de réflexion indispensables et indissociables.

Chacun de ces entretiens marque une étape particulière de la vie professionnelle du salarié dans l'entreprise :

- l'appréciation des compétences,
- le point sur la carrière du salarié.

Ces entretiens sont conduits selon les principes définis ci-après.

3 - Appréciation des compétences

Chaque salarié bénéficie au minimum tous les deux ans d'une appréciation de ses compétences.

La démarche a pour objectifs :

- d'apprécier les compétences mises en oeuvre par le collaborateur dans le cadre de son emploi en regard du métier exercé ;
- de mesurer le degré de maîtrise de l'emploi et d'évolution du collaborateur dans sa filière d'activités.

L'entretien d'appréciation des compétences est conduit par le responsable hiérarchique direct.

L'entretien d'appréciation permet de réaliser, à l'aide d'un support, avec le collaborateur :

Une appréciation des compétences mises en oeuvre dans le cadre de son emploi (savoir, savoir-faire et savoir être),

Une évaluation de la maîtrise de l'emploi,

L'évaluation des progrès effectués durant la période écoulée sur la base de l'appréciation précédente,

La détermination des axes de progrès pour la période à venir et le plan d'actions à mettre en oeuvre, notamment les actions de formation nécessaires,

L'évaluation des aptitudes et du potentiel de développement du collaborateur,

Un échange sur les souhaits d'évolution et de mobilité du collaborateur.

Le support est mis en place après consultation du comité d'entreprise.

Les conclusions de l'appréciation des compétences peuvent constituer un élément permettant au collaborateur qui en prend l'initiative personnelle de bâtir un dossier de « Validation des acquis de l'expérience », en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dans le cadre défini à l'article 133 de la loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17.01.2002 et ses textes d'application.

A l'issue de l'entretien, une copie du support est remise au salarié. Celui-ci dispose d'un délai de 5 jours ouvrés maximum, s'il le souhaite, pour apporter ses commentaires et le signer.

En cas de désaccord sur le contenu de l'appréciation, le salarié peut saisir le responsable hiérarchique de l'appréciateur dans un délai de 15 jours, qui apporte une réponse motivée sous 15 jours.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut solliciter par écrit un entretien avec la DRH de l'entreprise dans un délai d'un mois. La DRH reçoit le salarié dans un délai d'un mois. Une réponse écrite est adressée au salarié dans le mois suivant l'entretien avec la DRH.

4 - Point de carrière

Chaque salarié bénéficie au minimum tous les cinq ans d'un entretien de carrière.

L'entretien de carrière a pour objectif de faire un point avec le collaborateur sur son expérience professionnelle, les actions conduites et les compétences acquises sur l'ensemble de son parcours.

La conduite de cet entretien est de la responsabilité de la DRH de l'entreprise.

L'entretien de carrière peut permettre de valider un plan de progression dans le cadre de l'emploi.

Il peut être l'occasion de détecter et/ou de formaliser un éventuel besoin d'accompagnement formation.

Il peut aussi aboutir à l'élaboration d'un projet professionnel dans le cadre de la filière d'activités du collaborateur ou dans une autre filière.

A l'issue de l'entretien, une copie du support est remise au salarié.

5 - Supports

Les supports des entretiens concernant chaque salarié sont conservés par la DRH de l'entreprise. Le collaborateur qui en effectue la demande écrite auprès du DRH peut consulter et prendre copie des documents qui le concernent : appréciation des compétences et entretien de carrière.

6 - Promotion

Tout salarié promu au sein de son entreprise à un autre emploi, de niveau de classification supérieur, bénéficie d'une évolution salariale individuelle minimale visant à reconnaître ce changement individuel d'emploi.

Le montant de cette évolution salariale individuelle minimale, exprimée en pourcentage, correspond à 35% du différentiel entre la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi initial et celle du niveau de classification du nouvel emploi.

Le versement de cette évolution salariale individuelle minimale intervient dès lors que son montant est supérieur au différentiel entre le salaire brut de base annuel du salarié avant promotion et le montant de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification du nouvel emploi. Le versement intervient aussi au bénéfice du salarié qui perçoit d'ores et déjà un salaire de base annuel supérieur à la rémunération annuelle minimale du niveau de classification du nouvel emploi.

Le montant de l'évolution est pro-raté pour les salariés à temps partiel.

Le présent dispositif s'applique aux promotions visées au premier alinéa à compter du 1^{er} septembre 2004.

Toutefois, et afin de prendre en compte le délai supplémentaire nécessaire à la mise en place effective du système de classification dans les trois communautés informatiques, les parties conviennent que le présent article 6 prendra effet dans les entités juridiques qui les composent au plus tard le 1^{er} mars 2005.

7 - Point salarial individuel

Tout salarié n'ayant bénéficié, après 5 années consécutives de travail effectif ou assimilé, d'aucune mesure salariale individuelle autre que les mesures collectives et hors éléments variables de rémunération, peut saisir par écrit la DRH afin qu'il soit procédé à l'examen de sa situation salariale.

Cet examen intervient lors d'un entretien entre le salarié et le DRH ou son représentant organisé dans les deux mois suivants la réception de la demande du salarié. Lors de cet

entretien, la situation salariale du salarié concerné est examinée au titre de la période considérée. Si l'une des parties l'estime nécessaire, il est fait référence aux éléments d'informations concernant le salarié issus des dispositifs de gestion de la compétence et de la carrière. Au cours de cet entretien, le salarié expose les motivations de sa demande et reçoit de la DRH des explications sur la situation constatée.

La première application du présent dispositif intervient le 1^{er} juillet 2005 sous réserve des conditions dérogatoires définies ci-après.

Pour la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006, l'entretien entre le salarié et le DRH ou son représentant doit être organisé dans les quatre mois suivants la réception de la demande du salarié.

8 - Garantie salariale

Tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif ou assimilé d'une évolution de son salaire de base initial égale à 2,5% de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi, à l'exclusion des augmentations générales, des éventuelles intégrations d'avantages individuels acquis dont il a bénéficié au cours de cette période et des effets de la modification de son temps de travail.

A défaut, le différentiel entre l'évolution réelle constatée au terme des 8 années de référence et l'évolution garantie lui est versé.

La revalorisation est calculée au prorata pour les salariés à temps partiel.

La première application du présent dispositif intervient le 1^{er} janvier 2008 et prend en compte la période courant à partir du 1^{er} janvier 2000.

Pour les exercices suivants, cette garantie salariale est calculée une fois par an et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

9 - Période d'essai¹²

Les durées de périodes d'essai prévues ci-après ne visent que les salariés recrutés en CDI, la situation des salariés liés par un CDD étant régie par les règles légales spécifiques en vigueur.

Les durées applicables sont les suivantes :

2 mois = T1, T2, T3, TM4,

3 mois = TM5, CM6, CM7, CM8,

6 mois = CM9 et CM10.

Cette durée initiale peut être renouvelée une fois par accord des parties pour une durée égale à la moitié de la durée initiale.

10 - Préavis

Les durées de préavis suivantes doivent être respectées pour les salariés en contrat à durée indéterminée au terme de la période d'essai.

¹²durées au 1.07.09 :

2 mois = T1 à T3

4 mois = CM6 à CM8

3 mois = TM4 et TM5

6 mois = CM9 et CM10.

Ces périodes ne sont pas renouvelables.

10-1 Démission

La durée du préavis est fixée comme suit :

1 mois = T1, T2, T3,

2 mois = TM4, TM5, CM6,

3 mois = CM7, CM8, CM9, CM10.

Le préavis de démission court à compter de la date de présentation de la lettre de démission.

10-2 Licenciement

Le préavis de licenciement est fixé à :

2 mois = T1, T2, T3, TM4, TM5,

3 mois = CM6, CM7, CM8, CM9, CM10.

Le préavis de licenciement débute à la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié.

11 - Date de prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} juillet 2004 à l'exception des articles 6, 7 et 8 du présent accord.

12 - Dispositions diverses

Les parties conviennent que le présent accord se substitue aux textes nationaux en vigueur ayant le même objet et avis de la commission paritaire nationale ayant le même objet.

13 - Demande de révision et Dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

14 - Dépôt de l'accord

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part¹³,

le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié

**Avenant à l'accord national sur le droit syndical dans le Réseau des caisses
d'épargne du 30.09.03 du 17.11.05**

Préambule

Le présent avenant emporte révision en totalité de l'accord du 30 septembre 2003 au sens de l'article L 132-7 du code du travail.

Article 1

Dans le 1^{er} alinéa du chapitre III, l'instance nationale conventionnelle « Comité National de la Formation Professionnelle » est remplacée par la « Commission Paritaire Nationale de l'Emploi ».

Article 2

Le 3^e alinéa de l'article 4.5 du chapitre IV est modifié de la façon suivante :
Cette désignation fait l'objet d'une convention entre l'entreprise, la CNCE, l'OSR, le RSN et la fédération ou confédération syndicale ou l'instance interprofessionnelle.

Article 3

L'accord du 30 septembre 2003, relatif au droit syndical national dans le réseau des caisses d'épargne, se substitue en totalité à l'accord du 16 septembre 2003, rendant sans effet ses dispositions.

Article 4

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} décembre 2005.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le texte de l'avenant sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

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

¹³ La CFTC et la CFDT ont adhéré à cet accord

Article 5

Les signataires de l'accord et son avenant peuvent demander la révision du présent avenant conformément à l'article L 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 6

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,
la CNEP

et, d'autre part¹⁴,
le syndicat CFTC

Accord collectif national NAO 2007 du 6.12.07¹⁵

Les parties signataires réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par l'article L 132-12 du code du travail, sont convenues des mesures qui suivent :

Article 1 : Augmentation des salaires de base

A compter du 1^{er} avril 2008, le montant des salaires bruts de base annuels des salariés de la Branche est augmenté comme suit :

- 1,8% pour les salaires bruts de base annuels inférieurs à 30 000 euros, avec un minimum de 400 euros annuels d'augmentation,
- 1,2% pour les salaires bruts de base annuels se situant entre 30 000 et 40 000 euros,
- 0,8% pour les salaires bruts de base annuels supérieurs à 40 000 euros.

¹⁴ le Syndicat Unifié-UNSA, la CFDT et le SNE-CGC ont adhéré à cet accord

¹⁵ Se reporter à la partie « informations diverses – accords de salaire et recommandations »

Accord modifié par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007 du 26.09.16

Article 2 : Revalorisation des RAM

A compter du 1^{er} janvier 2008, le montant des rémunérations brutes annuelles minimales des niveaux de classification T1 à T3 est revalorisé de 5%, celui des niveaux de classification TM4 et TM5 est revalorisé de 2,5%.

Conformément à l'article 4 de l'accord collectif national sur la revalorisation du montant des rémunérations annuelles minimales du 24 novembre 2005, les niveaux de classification CM6 et CM7 sont revalorisés de 1,2% et les niveaux de classification CM8 à CM10 sont revalorisés de 0,8% à compter du 1^{er} janvier 2008.

En conséquence, à chaque niveau de classification correspond le montant de rémunération brute annuelle minimale suivant, en euros :

A compter du 1^{er} janvier 2008	
T1	17 299
T2	19 549
T3	22 925
TM4	25 398
TM5	27 596
CM6	31 831
CM7	36 415
CM8	40 836
CM9	45 401
CM10	49 999

Article 3 : Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L 132-27-2 du code du travail la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être réalisée au niveau de chaque entreprise avant le 31 décembre 2010.

Soucieux de s'inscrire dans une démarche active et anticipatrice en matière de réduction des inégalités salariales, les parties fixent à 50% du total des écarts éventuellement constatés et inexpliqués localement le montant minimum à compenser, au cours de l'année 2008, pour les entreprises concernées n'ayant pas encore prévu de dispositif spécifique.

Article 4 : Epargne salariale

Afin de favoriser le développement de l'épargne salariale, une négociation sera menée au cours du premier semestre 2008 avec pour objectif la mise en place de nouveaux dispositifs. La négociation s'orientera notamment sur des mécanismes assis sur les résultats du Groupe Caisse d'épargne.

Article 5 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 : Révision - dénonciation de l'accord

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 132-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre

recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 7 : Formalités de dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP conformément aux dispositions prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part¹⁶,

le syndicat SNP-FO

le syndicat Unifié-UNSA

<p style="text-align: center;">Accord sur les incivilités et les violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 23.04.13</p>

Préambule

La généralisation des incivilités et violences affecte désormais la relation entre les personnes ; elle reflète largement la dégradation des comportements dans l'ensemble de la Société.

Dans les entreprises bancaires dont bon nombre de salariés est en relation quotidienne avec le public, le développement de ce phénomène a mis en évidence la nécessité de se doter de dispositifs de prévention et d'assistance adaptés.

Dans cet environnement, et observant l'absence de dispositif de branche applicable, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne constatent l'intérêt de mettre en place par accord collectif un dispositif adapté.

C'est ainsi qu'ils considèrent indispensable d'identifier les contours des situations visées, d'en mesurer la dimension et la fréquence dans les entreprises de la branche dont les

¹⁶ La CFTC, la CFDT et la CGC ont adhéré à cet accord

activités placent leurs salariés en relation commerciale directe avec le public et notamment la clientèle.

Dans le même temps, les parties signataires ont souhaité mettre en place les mesures susceptibles de prévenir ces situations, de protéger les salariés et de les assister lorsqu'ils ont été victimes d'incivilités ou de violences de la part de la clientèle.

Ainsi donc, le présent texte, qui s'inspire des dispositifs déjà mis en place et éprouvés dans le monde bancaire, traduit la prise en compte des situations d'incivilités et de violences lors de la relation commerciale avec la clientèle applicable aux salariés (commerciaux ou non) concernés dans la branche Caisse d'épargne.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau des Caisses d'épargne ainsi qu'à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

ARTICLE 2 - CARACTÉRISTIQUES DES INCIVILITÉS

➤ Article 2-1 – Cadre et définitions

Entrent dans le champ de la présente démarche les incivilités et violences commises par la clientèle à l'occasion des relations commerciales lorsque le client et le salarié sont en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique), quel que soit le lieu.

L'incivilité est définie comme la non observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes; elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

➤ Article 2 - 2 - Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent prendre la forme :

• d'agressions verbales :

- injures (R.621-2 du Code pénal),
- insultes (R.624-4 et 132-77 du Code pénal) :
 - ☞ d'ordre général,
 - ☞ sexistes,
 - ☞ racistes,
 - ☞ discriminatoires.
- menaces :
 - ☞ de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal),
 - ☞ autres menaces - intimidations (R.623-1 du Code pénal),

☞ de dégradations (R.631-1, R.634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)

• **d'agressions comportementales :**

- harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal),
- chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal),
- bruits et tapages injurieux (R.623-2 du Code pénal),
- destructions et dégradations (actes) (322-1, R.635-1 du Code pénal),
- obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal)

• **d'agressions physiques :**

- violences légères (R.625-3, R.625-1, R.624-1 et 220-20 du Code pénal),
- coups et blessures volontaires (Notion d'intention),
R.625-3, R.625-1 et R.624-1 du Code pénal,
222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal,
- homicides (221-1 et suivants, 221-6 et suivants du Code pénal)

➤ **Article 2 - 3 - Eléments déclencheurs**

Les incivilités ont des origines multiples et peuvent se produire à différentes occasions de la relation commerciale – au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession - parmi lesquelles, sans être exhaustif, il est possible de citer notamment :

- impossibilité de décaisser (y compris pour des raisons légales) ;
- exclusion d'un moyen de paiement (chèque...) ;
- prise de frais ;
- erreur de la banque ;
- carte bancaire retenue par un DAB ;
- attente au guichet, à l'accueil, pour obtenir un rendez-vous ou une information ;
- impossibilité de joindre un interlocuteur ;
- panne ou dysfonctionnement des automates ;
- erreur de manipulation d'un automate ;
- information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou réponse tardive ;
- saisie-arrêt sur le compte ;
- suppression de service ;
-

ARTICLE 3 - MESURES DE PRÉVENTION

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique du pays et rencontre les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, évolue dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration de la politique commerciale (tarification, communication institutionnelle notamment...) doit être fondée sur une relation loyale et transparente avec la clientèle.

Les mesures suivantes (articles 3-1 à 3-3) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en violences.

➤ **Article 3 - 1 - Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle**

- ☞ Information préalable et de qualité en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés, leur coût, la prise de frais, l'information en cas de report de rendez-vous, ...).
- ☞ Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter, ...).
- ☞ Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.
- ☞ Information de la clientèle sur les changements d'horaire.

➤ **Article 3 - 2 - Information et formation du personnel**

Tout salarié, à l'occasion de relations commerciales avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés bénéficient périodiquement d'une action de formation appropriée imputable au titre du Plan de formation de l'entreprise.

Cette formation est, soit spécifique, soit incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de « formation Métiers », d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

Ces actions visent essentiellement à :

- adapter les comportements aux circonstances (par exemple : typologie des situations rencontrées, conduite à tenir).
- soutenir le personnel, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, par la formation continue y compris du personnel d'encadrement.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques lui permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- Formation à l'accueil ;
- Formation à la détection en amont des comportements potentiellement agressifs :
 - ☞ signes précurseurs d'une manifestation d'agressivité,

- ☞ conduite à tenir (cette conduite pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel à la hiérarchie, à traiter des réclamations),
 - ☞ propositions de solutions en fonction des situations pouvant se présenter (exemple de la carte bancaire qui reste bloquée dans le distributeur).
- Formation du personnel d'encadrement (attitude à adopter - soutien du personnel pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence).
 - Formation du personnel, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'un acte d'incivilité ou de violence (attitude à adopter – insuffler un esprit de solidarité : soutien, témoignages etc...).

Des dispositifs de formation sont mis à la disposition des entreprises de la branche, lesquelles veilleront, dans la mise en œuvre des mesures, à cibler prioritairement les agences les plus exposées.

Une plaquette d'information élaborée par l'organe central fait l'objet d'échanges au sein de la CPN, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles après un acte d'incivilité ou de violence.

Elle est mise à la disposition des entreprises de la branche Caisse d'épargne.

Ces entreprises s'engagent à la remettre à l'ensemble des salariés pouvant être concernés par ce phénomène des incivilités, selon des modalités qui leur sont propres.

Les parties signataires mettent en évidence l'intérêt des moments collectifs d'information, au sein de l'unité de travail notamment.

➤ **Article 3 - 3 - Equipements**

Un certain nombre de dispositifs contribueront à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte,
- télésurveillance,
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités intégrant éventuellement la possibilité d'un retour sur écran visible par le client),
- enregistrement possible, dans le respect des règles applicables, des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques ainsi que sur les e-agences.

De même, les entreprises ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un salarié ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

ARTICLE 4 - DISPOSITIFS D'ASSISTANCE

➤ **Article 4 - 1 - Mesures d'accompagnement des salariés ayant subi des incivilités**

Les parties signataires rappellent l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT et son rôle dans la contribution à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Elles expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités. Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont portées à la connaissance des salariés. Elles prévoient, notamment, que :

- Chaque incident donne lieu à signalement par le salarié, suivant une procédure propre à chaque entreprise qui devra viser un recensement exhaustif. Un enregistrement spécifique pourra être mis en place à cet effet. Les systèmes de déclaration doivent être simples et rapides.
- Les incidents se traduisant par des violences physiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail. Il en est de même en cas de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale et ce, pour préserver au mieux les intérêts des salariés.
- Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'incident. Ces mesures peuvent prendre la forme d'un accompagnement médical, social, soutien hiérarchique, suivi psychologique, proposition de jours de repos rémunérés Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres cas d'incivilités.
- Des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues : le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.
- A ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte, pour l'agression dont il a été victime, bénéficie à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte.
- Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci.
- En cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise.

- Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les entreprises s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités.
- L'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.
- Les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont intégralement prises en charge par l'entreprise.

L'ensemble des informations et process est disponible sur l'intranet de l'entreprise (procédures, contacts...).

➤ **Article 4 - 2 - Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités**

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Au regard de l'incivilité constatée, les entreprises prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

ARTICLE 5 - ÉVALUATION DES INCIVILITÉS

Considérant qu'il est important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention adéquates, les entreprises procèdent au moins une fois par an à un recensement des incivilités et à leur analyse.

Les entreprises utiliseront l'outil commun lorsqu'il sera mis à leur disposition.

ARTICLE 6 - INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les résultats de cette analyse, le dispositif de prévention mis en place ainsi que les actions de formation réalisées sont présentés annuellement (a minima) au cours d'une réunion ordinaire du CHSCT.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CHSCT est informé dans les meilleurs délais par l'employeur qui expose les circonstances de cette agression.

ARTICLE 7 - RECENSEMENT AU SEIN DE LA BRANCHE ET BILAN D'APPLICATION DE L'ACCORD

➤ Article 7 - 1 - Recensement annuel

Les signataires procéderont annuellement à l'évaluation du phénomène des incivilités.

➤ Article 7 - 2 - Bilan triennal

Les partenaires sociaux, membres de la CPN, conviennent de se réunir tous les trois ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord,
- de réviser si nécessaire le présent accord en fonction du bilan réalisé.

ARTICLE 8 - DURÉE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

ARTICLE 9 - DEMANDE DE RÉVISION ET DÉNONCIATION

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

ARTICLE 10 - DEPOT DE L'ACCORD

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

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat SNE CGC

Accord sur le Conseil de Discipline National du 12.07.13

Préambule

Les parties signataires constatent les difficultés de fonctionnement du dispositif mis en place fin 1994. Toutefois, à l'instar des pratiques observées dans l'ensemble de la profession bancaire, elles sont soucieuses de conserver pour les salariés de la branche Caisse d'Epargne une instance paritaire d'examen de leur situation en cas de licenciement pour motif disciplinaire (hors cas de faute lourde) et de rétrogradation.

Après plusieurs réunions de négociation, les parties signataires se sont mises d'accord pour rénover l'instance paritaire disciplinaire appelée « Conseil de Discipline National », ci-après dénommé CDN.

En conséquence, elles sont convenues de ce qui suit : l'ensemble des dispositifs antérieurs (accords collectifs / usages / règles / engagements unilatéraux etc.) relatifs au CDN (mise en place, organisation, référence etc.) est supprimé.

A compter de la mise en œuvre du présent accord, seules les dispositions ci-dessous seront applicables.

PARTIE 1 : LA SAISINE DU CDN

Article 1 : Les cas de saisine

Le salarié a la possibilité de saisir le CDN en cas de projet de rétrogradation ou de projet de licenciement pour motif disciplinaire envisagé à son encontre par son employeur. Le projet de licenciement pour faute lourde n'est pas visé par le présent accord.

Le CDN est alors chargé de formuler un avis.

Article 2 : Modalités de saisine

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent l'entretien préalable (que le salarié se soit présenté ou non), l'employeur informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), de sa volonté de poursuivre une procédure de licenciement pour motif disciplinaire (hors faute lourde) ou de rétrogradation et indique expressément la possibilité pour le salarié de saisir le CDN, le délai de saisine et les modalités de celle-ci. Il lui

rappelle également qu'à défaut de saisine, dans le délai imparti et dans le respect des modalités de celle-ci ou si le salarié indique expressément ne pas vouloir saisir le CDN, il pourra poursuivre la procédure de licenciement ou de rétrogradation engagée.

La saisine du CDN intervient sous la forme d'une LRAR envoyée par le salarié au secrétariat du CDN, avec copie à l'employeur.

Le salarié dispose d'un délai de **5** jours ouvrables, à compter de la première présentation du courrier de l'employeur, lui confirmant le projet de licenciement pour motif disciplinaire ou rétrogradation, pour saisir le CDN.

La saisine est accompagnée du courrier de l'employeur.

PARTIE 2 : LE FONCTIONNEMENT DU CDN

Article 3: Convocation devant le CDN

Le secrétariat, assuré par l'organe central, examine la conformité de la saisine et fixe la date de la réunion. Il convoque les parties par LRAR ou par courriel dès lors que ce dernier permet l'obtention d'un accusé de réception.

Article 4 : Procédure devant le CDN

L'employeur envoie ses éléments écrits au CDN, copie salarié, dans un délai de **8** jours calendaires à compter de la première présentation du courrier de saisine du salarié ; cet envoi intervient sous la forme d'une LRAR au salarié et peut être réalisé par courrier ou par courriel au secrétariat du CDN dès lors que ce dernier permet l'obtention d'un accusé de réception.

A compter de la date de réception de la saisine du CDN par le secrétariat de l'organe central, le salarié dispose de 15 jours calendaires pour transmettre ses éventuels éléments écrits au CDN, copie employeur ; ces envois sont réalisés par LRAR.

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

Le secrétariat envoie les dossiers à l'ensemble des membres du CDN convoqués, au minimum 6 jours calendaires avant la réunion. Cet envoi peut être réalisé par courrier ou par courriel dès lors que ce dernier permet l'obtention d'un accusé de réception.

Article 5 : Réunion du CDN

L'absence du demandeur à la réunion ne fait pas obstacle à la tenue de la réunion.

Le salarié peut être assisté d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'une entreprise de la branche.

L'employeur est représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La parité est respectée dès lors que chaque délégation est représentée par au moins deux membres.

Article 6 : Avis du CDN

A l'issue de la réunion, le CDN rend soit un avis commun, soit un avis par délégation.

Chaque délégation élabore son avis à huis clos.

Cet avis doit être formulé hors de la présence du salarié.

Une fois cet avis retranscrit par le secrétariat du CDN, il est communiqué par LRAR au salarié et par courriel à l'employeur, lequel notifie sa décision au salarié.

En cas de notification d'une rétrogradation par l'employeur et de refus de la rétrogradation par le salarié, le CDN ne peut être saisi dans le cadre d'un projet de licenciement pour motif disciplinaire portant sur l'examen des mêmes faits.

PARTIE 3 : LA COMPOSITION DU CDN

Article 7 : Composition du CDN

Le CDN est composé de deux délégations, constituées comme suit :

- I- Les parties constatent que les mandats en cours des membres titulaires et suppléants courent jusqu'au 23 juin 2014.

En conséquence, et jusqu'à cette date, la composition du CDN est inchangée.

- II- A compter du 24 juin 2014, la nouvelle composition du CDN est la suivante :

1- Membres représentant les salariés

Neuf membres représentent les salariés.

Après attribution d'un siège à chaque organisation syndicale représentative, les sièges restant sont répartis entre les organisations syndicales sur la base des résultats en nombre de voix recueillies au 1^{er} tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégations unique du personnel, ou à défaut délégués du personnel des entreprises de la branche, en application de la règle de la plus forte moyenne.

Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés lors de la mesure d'audience des organisations syndicales dans la branche.

Pour le premier cycle d'application de ce texte, le nombre de sièges est calculé à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions et ce, pour la durée restant à courir jusqu'à la prochaine mesure d'audience des organisations syndicales dans la branche.

Ces membres sont désignés par les organisations syndicales pour une durée équivalente à celle de la mesure d'audience dans la branche.

Cette désignation se fait parmi les salariés des entreprises de la branche.

Les mandats de ces membres prennent fin de façon anticipée par la démission du mandat de membre de CDN ou de façon automatique, par la perte de la qualité de salarié d'une entreprise de la branche.

Tout remplacement définitif d'un membre nécessite une nouvelle désignation par l'organisation syndicale qui avait procédé à la première désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

2- Membres représentant les employeurs

L'organe central établit annuellement une liste de membres représentant les employeurs.

Cette liste est communiquée aux organisations syndicales ayant des membres représentant les salariés au CDN.

Article 8 : Composition des délégations à chaque réunion

Trois membres issus de la liste employeur sont désignés par l'organe central pour chaque réunion.

La délégation salariale est composée de trois membres.

La parité est respectée dès lors que la réunion se tient en présence de deux membres minimum par délégation.

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

Pour chaque réunion de CDN le secrétariat appelle les membres de la délégation salariale par ordre alphabétique, jusqu'à ce que la délégation soit complète ; pour la réunion suivante, l'appel par ordre alphabétique se fait à compter du nom du dernier membre retenu à la réunion précédente.

La présidence du CDN revient alternativement à chaque délégation. Les années paires, elle est assurée par un représentant des employeurs. Les années impaires par un représentant du personnel.

Le secrétaire du CDN assiste aux réunions.

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

PARTIE 4 : TEXTES SUPPRIMÉS

Article 9 –Textes supprimés

Statut du personnel : articles 39-40-41-47-50

Accord CPN du 07 février 1985

Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994

Dans l'article 2 : conditions d'intervention de la Commission Paritaire Nationale, le point 5 (Partage de voix en CDN) et le paragraphe 2.2.3 (« Partage des voix au CDN »)

Dans le paragraphe 2.2.6., la référence à l'article 2.2.3

L'article 4 « Conditions d'intervention du CDN »

Accord relatif à la composition du CDN du 10 mars 1995

Avenant modifiant l'article 4-1 et l'alinéa 2 de l'accord sur les instances paritaires du 22 décembre 1994 du 28 février 2001

PARTIE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 10 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 01^{er} octobre 2013.

Les saisines réceptionnées par le secrétariat du CDN avant cette date seront traitées selon les modalités antérieures au présent accord.

Article 11 – Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.2261-7 du code du travail.

Cette demande doit être notifiée aux autres signataires ; elle doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Article 12 – Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

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

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le SNP-Force Ouvrière
le syndicat SNE CGC
le syndicat Unifié-UNSA

<p align="center">Avenant à l'accord collectif national sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale du 30 septembre 2003 du 12.07.13</p>
--

Préambule :

Les parties signataires conviennent des modifications suivantes à l'accord collectif du 30 septembre 2003 sur le fonctionnement de la commission paritaire nationale :

Article 1

L'article 1 de l'accord (« Champ d'application ») est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau des Caisses d'Épargne ainsi qu'à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises ».

Article 2

Dans l'accord du 30 septembre 2003, l'expression « la CNCE » est remplacée par « l'organe central ».

Article 3

L'article 2 (« Composition de la CPN ») est annulé.

Article 4

Dans l'article 3 (« Représentant syndical national »), l'expression « en application de l'article 2 du présent accord » est annulée.

Article 5 – Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Article 6 – Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.2261-7 du code du travail.

Cette demande doit être notifiée aux autres signataires ; elle doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Article 7 – Dépôt de l'accord

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

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC

<p style="text-align: center;">Accord relatif à la composition de la Commission Paritaire Nationale de la branche Caisse d'Épargne du 6.11.13</p>
--

Préambule

La Loi du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires a prévu, par son article 5-III, la composition de la Commission Paritaire Nationale de la branche Caisse d'Épargne jusqu'à la première mesure de l'audience des organisations de salariés intervenant conformément au I de l'article 11 de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Cette mesure de l'audience syndicale pour la branche Caisse d'Epargne est intervenue par arrêté du 12 septembre 2013.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'Epargne se sont réunis afin de définir les règles conventionnelles nouvelles relatives à la composition de l'instance de négociation de branche.

Les parties signataires font le constat que cette composition a très longtemps fait l'objet de modalités spécifiques, dérogoires à ce que l'on observe dans les autres branches professionnelles. Elles remarquent encore que, si l'objectif d'une composition conforme aux règles applicables dans les négociations de branche – et tout particulièrement les branches incluses dans le Groupe BPCE – est un objectif, celui-ci peut-être positionné en 2017, afin de prendre en compte le temps nécessaire aux évolutions.

Aussi, elles décident de reporter après la publication du prochain arrêté de représentativité dans la branche, et après expiration de la période transitoire prévue au III de l'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la mise en place d'une composition égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'Epargne et à leurs organismes communs tels que mentionnés à l'article 16 de la loi n°99-532 du 25 juin 1999 modifié par la loi n°2009-715 du 18 juin 2009.

Article 2 : Composition de la Commission Paritaire Nationale

La Commission Paritaire Nationale de la branche Caisse d'Epargne est composée :

- Pour la délégation salariale : de représentants des organisations syndicales représentatives ; chaque organisation syndicale représentative bénéficiant d'un nombre égal de représentants.

Les parties signataires ont souhaité organiser une période transitoire dont l'échéance est fixée à la prochaine mesure de l'audience dans la branche Caisse d'Epargne prévue en 2017.

- A ce titre, à compter du 1^{er} novembre 2013 et jusqu'à la prochaine mesure de l'audience prévue en 2017 :

Chaque organisation syndicale représentative dans la Branche Caisse d'Epargne dispose :

- d'un représentant,
- d'un RSN supplémentaire, en application de l'article 3 de l'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale,

En sus, un nombre de sièges équivalent au nombre d'organisations syndicales représentatives dans la branche, soit 7 au jour de la signature du présent texte, est

réparti entre les organisations syndicales représentatives sur la base de la représentativité syndicale au niveau de la branche telle que fixée par arrêté du 12 septembre 2013, selon la méthode du plus fort reste.

Les représentants siégeant en CPN sont désignés parmi les salariés d'entreprises de la branche Caisse d'Épargne et ayant la qualité de RSN.

- A compter de la prochaine mesure de l'audience prévue en 2017 :

La délégation salariale est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la Branche Caisse d'Épargne, désignés parmi les salariés d'entreprises de la branche Caisse d'Épargne et ayant la qualité de RSN.

Chaque organisation syndicale représentative peut en outre s'adjoindre un représentant supplémentaire ayant la qualité de RSN, en application de l'article 3 de l'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale.

Les modalités de désignation sont fixées par l'accord du 30 septembre 2003 relatif au fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale.

- Pour la délégation patronale : D'un nombre au plus égal à la délégation salariale telle qu'elle résulte de l'application de l'article 2 de représentants désignés par l'organe central agissant en qualité de groupement patronal, parmi les représentants des employeurs des entreprises de la Branche Caisse d'Épargne et au sein de l'organe central.

Article 3 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} novembre 2013. Il se substitue intégralement à l'ensemble des usages en vigueur, ayant le même objet.

Article 4 : Révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

Cette demande doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail sous respect d'un préavis de trois mois.

Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail.

Article 5 : Dépôt et Publicité

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

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat CGT
le syndicat SNP-FO
le syndicat SNE CGC
le syndicat Unifié-UNSA

Avenant n° 2 à l'accord droit syndical du 30 septembre 2003 du 23.09.14
--

Préambule

Les parties signataires conviennent que la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 et de celle du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires (article 5 – III) supposent l'adaptation de certaines dispositions de l'accord initial, et fixent en conséquence les dispositions ci-après :

Article 1

Le chapitre 1 de l'accord (« Champ d'application ») est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'Epargne ainsi qu'à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises ».

Article 2

Dans l'accord du 30 septembre 2003, l'expression « la CNCE » est remplacée par « l'organe central ».

Article 3

Le dernier paragraphe du chapitre II de l'accord du 30 septembre 2003 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : « Tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord peut être désigné en qualité de RSN par une OSR dans les conditions fixées ci-après.

La désignation est préalable à l'exercice effectif du mandat de RSN.

Cette désignation est effectuée sans limitation de durée par lettres recommandées avec accusés de réception auprès de l'employeur du RSN et de l'organe central.

La procédure de retrait de mandat est identique à celle applicable à la désignation.

A compter du 1^{er} janvier 2015, le nombre de RSN que peut désigner chaque OSR est égal à 43.

En outre, un nombre de RSN - issu du calcul suivant - est réparti entre les OSR, sur la base du dernier arrêté ministériel de représentativité syndicale dans la branche :

7 multiplié par le nombre d'OSR dans la branche. »

Le nombre de RSN dont dispose chaque OSR est fixé sur une année civile ; en conséquence, la parution d'un nouvel arrêté n'est prise en compte que pour l'année N+1 et les suivantes.

Article 4

Le chapitre III de l'accord du 30 septembre 2003 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : « Chapitre III : Instances nationales conventionnelles

La représentation des salariés dans l'ensemble des instances conventionnelles de la branche (ci-après instances nationales) est réservée aux RSN.

Au mois de janvier de chaque année, chaque OSR affecte au RSN un crédit d'heures annuel prévisionnel dans les limites prévues à l'article 5 du présent accord. Elle en informe simultanément l'entreprise du RSN et l'organe central.

Chaque OSR informe l'organe central et l'entreprise du RSN qui a été désigné pour siéger au sein d'une instance nationale.

Un RSN peut être désigné auprès de plusieurs instances nationales ».

Article 5

Les deuxième et troisième paragraphes de l'article 4.1 « Crédits d'heures attribués pour l'exercice des mandats nationaux » sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Un crédit d'heures annuel affecté à la préparation des instances nationales et de la Commission Paritaire Nationale, est fixé à 51 800 heures.

A compter du 1^{er} janvier 2015, la répartition de ce crédit d'heures entre les OSR se fait :

- pour moitié en fonction du nombre de sièges détenus par chacune d'entre elles en CPN
- pour moitié au prorata de leur audience, sur la base du dernier arrêté ministériel de représentativité dans la branche.

La répartition des heures est faite sur une année civile ; en conséquence, la parution d'un nouvel arrêté n'est prise en compte que pour l'année N + 1 et les suivantes ».

Article 6

Dans l'article 6.2 (« Moyens de fonctionnement »), les mots « *dont les conditions d'utilisation doivent être préalablement définies avant la mise à disposition au plus tard le 01^{er} janvier 2004* » sont supprimés.

Article 7

Le chapitre X « Dispositions transitoires » est supprimé.

Article 8 : Bilan d'application de l'accord

Les parties s'engagent à se retrouver au plus tard au cours du dernier trimestre 2017 (après parution de l'arrêté ministériel de représentativité syndicale dans la branche), afin de vérifier si des évolutions s'avéraient nécessaires.

Article 9 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Article 10 – Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.2261-7 du code du travail.

Cette demande doit être notifiée aux autres signataires ; elle doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Article 11 – Dépôt de l'accord

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

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

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

et, d'autre part¹⁷,

BPCE

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat Unifié-UNSA

Accord collectif national relatif à la formation professionnelle du 18.11.14¹⁸

Préambule

L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle, notamment les règles relatives à son financement, replaçant ainsi la formation professionnelle au cœur de la sécurisation des parcours professionnels et du développement de nouvelles compétences ou de l'acquisition de nouvelles qualifications.

Compte tenu des impacts de cette réforme sur les dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre au sein de la Branche, les partenaires sociaux ont souhaité revoir intégralement les dispositions conventionnelles initialement prévues dans l'accord collectif national du 10 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Par conséquent, les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord du 10 juin 2005 susvisé.

Les parties signataires entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la Loi et l'ANI pour permettre :

- aux salariés de s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, de devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, de renforcer leurs compétences contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels, d'acquérir de nouvelles qualifications, de développer des compétences nouvelles induites par l'évolution des métiers et des emplois.

- aux entreprises de la Branche d'être plus performantes.

Les partenaires sociaux de la Branche portent une attention particulière à la nécessaire coordination des différents acteurs de la formation professionnelle au niveau des régions et des territoires.

¹⁷ Le SNE-CGC a adhéré à cet avenant

¹⁸ Cet accord est modifié par l'avenant n° 1 à l'accord formation du 18 novembre 2014 du 7/09/17

Le secteur bancaire connaît depuis plusieurs années de profondes mutations tant en termes de relation clientèle, que d'organisation et de métiers. Il est, en outre, confronté au contexte démographique caractérisé à la fois par le départ en retraite d'un flux croissant d'actifs et par l'allongement des carrières.

L'évolution de cet environnement conduit les entreprises de la Branche à s'adapter en permanence et à donner à leurs salariés l'accès aux connaissances professionnelles pour remplir leurs missions.

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place un dispositif de formation de Branche permettant de réaliser une convergence efficace entre les besoins et attentes des salariés en terme d'évolution de compétences, de qualifications et d'évolution professionnelle et le nécessaire développement économique des entreprises. A ce titre, les dispositifs de formation professionnelle constituent un élément essentiel d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au service notamment du développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés.

Elles entendent par le présent accord donner aux salariés les moyens de se préparer à leurs nouveaux enjeux et ainsi contribuer à améliorer les capacités opérationnelles et l'efficacité des entreprises au service de leurs clients. En outre, elles expriment leur conviction qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard des nouveaux entrants potentiels.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Chapitre 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionné à l'article 5 de la Loi du 18 juin 2009 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Chapitre 2 : les orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la Branche

Convaincues de la nécessité de mettre en œuvre une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la Branche, les parties signataires :

- affirment le principe d'intégration de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;

- souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants et notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité en termes de métiers de chacun ;

- soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentielles, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance ainsi que

l'apport d'accompagnements de type monitorat ou tutorat . Ce point fera l'objet d'une attention particulière de la CPNE.

Les ambitions des entreprises de la Branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés notamment dans :

- les nouvelles formes de relation avec la clientèle ;
- l'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail ;
- les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant notre métier ;
- la nécessaire évolution de notre expertise ;
- l'enrichissement de la dimension managériale ;
- l'offre de formation qualifiante ou diplômante.

Dans une logique d'attractivité et d'appropriation, cette offre de formation partagée par les entreprises de la Branche vise aussi à s'appliquer aux nouveaux embauchés.

Par ailleurs, dans le cadre des nouveaux dispositifs, tels que les contrats et périodes de professionnalisation, les entreprises de la Branche seront attentives à prendre en compte les publics prioritaires tels que les nouveaux entrants notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification, les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à six mois, les seniors dans le cadre de l'allongement des carrières et les salariés dont le niveau de qualification doit être renforcé pour faire face à l'évolution du métier.

En outre, les parties signataires réaffirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation car elle constitue un facteur essentiel de l'égalité professionnelle.

Les priorités ainsi définies seront, en tant que de besoin, complétées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) éclairée notamment par les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences.

Chapitre 3 : Mise en œuvre et suivi de la politique des entreprises de la Branche en matière de formation professionnelle

Article 1 : Le rôle des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont informés et consultés par l'employeur sur le plan de formation de l'entreprise.

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir ainsi que sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Les conclusions et les recommandations de la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont communiquées aux institutions représentatives du personnel, dans les conditions fixées par la CPNE.

Article 2 : La négociation de Branche

Les participants à la négociation de Branche se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés, les abondements supplémentaires éventuels du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans. Elle s'inscrit pleinement dans le cadre de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menée par les entreprises.

Article 3 : La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la Branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la Branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de Branche présentes dans le Groupe BPCE (CPNE et OPMQC notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE a pour mission de s'attacher à définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Elle s'attache notamment au contenu et aux modalités de déploiement du parcours destiné au nouvel entrant, considérant que l'intégration est une étape fondamentale dans la vie professionnelle du salarié. A ce titre, et dans l'hypothèse où un salarié de la filière vente et service clients aurait été recruté à un niveau de classification T2, la réussite à ce parcours – appréciation favorable de la hiérarchie et de la DRH de l'entreprise -, donnera lieu à une évolution vers un niveau de classification T3. Celle-ci interviendra au plus tard dans un délai de 6 mois à compter de la réussite à ce parcours.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre d'une part, du contrat de professionnalisation et d'autre part, de la période de professionnalisation.

Elle définit les priorités des actions de formation auxquelles peuvent participer les salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation, et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore pour la Branche une liste des formations éligibles au compte personnel de formation, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la Branche.

Elle élabore la liste des qualifications reconnues par la Branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou de faire l'objet d'une demande d'homologation.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la Section Professionnelle Paritaire.

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la Branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a défini.

Dans le cadre de sa mission, la CPNE dispose notamment des travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences.

La CPNE détermine les modalités de communication de ses conclusions et recommandations aux institutions représentatives du personnel et aux employeurs de la Branche notamment.

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de deux ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il a l'initiative des convocations.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an à l'initiative de son Président.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'Accord Collectif National du 30 septembre 2003 relatif au droit syndical national dans le Réseau des Caisses d'Épargne ou de ses éventuels avenants de mise à jour ultérieurs.

Article 4 : L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences

Article 4.1 - Objet

Les missions essentielles de l'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences (ci-après « l'Observatoire ») sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;

- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne - avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la Branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Cette fonction est assurée par le Comité Paritaire de Pilotage, issu de la CPNE.

Article 4.2 – Le Comité Paritaire de Pilotage

Le rôle de Comité Paritaire de Pilotage des entreprises de la Branche est assuré par les membres de la CPNE dans la composition restreinte suivante :

- un membre par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche et,
- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par BPCE.

Le Comité Paritaire de Pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'Observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la Branche ;
- garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- arrêter les modalités de communication de l'Observatoire.

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

Le Comité Paritaire de Pilotage se réunit au moins une fois par an.

Chapitre 4 : Accès à l'emploi

Article 5 : Le contrat de professionnalisation

Article 5.1 – Objet et principes

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise et,
- l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la Branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la Branche ou figurant dans la liste établie par la CPNE ;
- aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du parcours de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;
- un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;
- l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner, dans les conditions définies à l'article 7.4 ci-après.

Article 5.2 - Modalités

Article 5.2.1 - Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu :

- dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et parcours de qualification envisagés. La CPNE examine la liste desdites actions et de leurs publics spécifiques.

Article 5.2.2 – Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Article 5.2.3 – Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % de la rémunération annuelle minimale de la classification de leur emploi, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés prorata temporis, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Article 6 : Le contrat d'apprentissage

Article 6.1 - Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (R.N.C.P.).

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications validées par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), instance placée auprès du premier ministre.

Article 6-2 - Durée du contrat

Article 6.2.1 : Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation .La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Article 6.2.2 : Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Article 6.3 - Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Article 6.4 - Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Article 6.5 - Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé "maître d'apprentissage". Si l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale, un rôle de coordination de cette équipe doit être assurée par le maître d'apprentissage afin d'assurer la qualité de l'accompagnement.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Article 7 : Dispositions communes au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage

Article 7.1 - Conditions d'accueil

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la Branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.

Article 7.2 - Formation pratique

Par ailleurs, en vue de donner au salarié en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la Branche organisent, dans le respect du temps de travail, sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) associé à un accompagnement pédagogique approprié.

Article 7.3 - Accompagnement des projets professionnels

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le salarié concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la Direction des Ressources Humaines. A cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauche, etc...).

Article 7.4 - Le tuteur ou maître d'apprentissage et l'activité tutorale

La Branche Caisse d'Epargne affirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas « Maître d'apprentissage »).

Le développement du tutorat, est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés.

L'activité tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

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

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur, en termes de profil, doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques.

L'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.

La mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires, dont deux salariés en contrat d'apprentissage au plus.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et d'outils d'accompagnement.

Elles prennent en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre des parcours professionnels des personnes concernées.

Chapitre 5 : Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels

Article 8 : Le plan de formation

Les parties signataires considèrent le plan de formation de l'entreprise comme une démarche permettant de formaliser et de mettre en œuvre une politique de formation visant la professionnalisation des salariés, le développement de leurs compétences et de leurs qualifications et favorisant leur progression et leur fidélisation.

Ce plan précise la nature des actions de formation proposées en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Les parties s'attachent à rappeler que ces deux catégories du plan de formation sont mises en œuvre selon les modalités suivantes prévues par la Loi :

« Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant la réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (...).

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait (...).

Conformément aux dispositions légales, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement de reconnaissance par l'employeur. Celui-ci définit avec le salarié, avant le départ en formation les engagements souscrits dès lors que le salarié aura suivi sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues. A ce titre et en fonction des opportunités professionnelles en lien avec sa formation, un examen prioritaire de son profil sera réalisé par la DRH.

Chaque entreprise définit les actions se rattachant aux deux catégories sus-visées, en fonction de ses spécificités. A ce titre, une même action peut relever de différentes catégories en fonction du public et de l'objectif visé.

Article 9 - Formation Ouverte et à Distance (FOAD)

Concernant les formations à distance, la Branche affirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation permettant ainsi, outre l'utilisation du présentiel, l'utilisation de l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, accompagnement à distance...). Les modalités à distance contribuent à enrichir l'offre pédagogique globale.

Article 9.1- Modalités pratiques :

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées ;
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Article 9.2- Modalités de mise en œuvre :

- **Durée des séquences :**
 - ✓ la durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation et au respect de la réglementation relative à la durée du travail.
- **Les modalités d'accompagnement :**
 - ✓ la liste des personnes chargées d'assister le salarié en formation d'un point de vue technique et/ou pédagogique lui est fournie avant son entrée en formation ainsi que les qualités et domaines de compétences de ces personnes ;
 - ✓ les modalités d'accompagnement ainsi que les moyens alloués sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation, notamment :
 - les modalités techniques selon lesquelles le salarié est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes,
 - les délais dans lesquels les personnes ressources sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est asynchrone.

Pour les salariés en contact direct avec la clientèle et qui n'ont pas accès à un espace individuel, l'employeur met à disposition du salarié un espace dédié à la FOAD le temps de la formation.

➤ **Les modalités de suivi de l'action :**

- ✓ Lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF)¹⁹ et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée doit figurer dans le PIF ;
- ✓ L'information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données. Ces données ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées.
- ✓ Lorsque l'entreprise doit justifier de l'assiduité de la personne à une formation, elle a recours à l'attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Article 10 : Les certifications

La certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

Les certifications professionnelles sont organisées en 3 registres :

- 1 - Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État inscrits de droit au RNCP
- 2 - Les certificats de Qualification Professionnelle élaborés dans le cadre des branches professionnelles inscrits à la demande au RNCP
- 3 - Les diplômes et titres élaborés par les organismes publics ou privés de formation inscrits à la demande au RNCP.

L'ensemble de ces certifications sont accessibles soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la validation des acquis de l'expérience.

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de Branche et/ou interbranche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche (et plus largement le Groupe) d'une offre de formation qualifiante telle que définie dans la loi du 5 mars 2014.

¹⁹ Le protocole individuel de formation (PIF) est un engagement concerté établi entre l'organisme de formation, le salarié et éventuellement un lieu d'accueil relais.

Article 11 : L'accès à l'information

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la Branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi la D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'attache, selon ses modalités (intranet, supports papiers etc...), à permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle ...).

D'une façon générale, la Branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Article 12 : Les périodes de professionnalisation

Article 12.1 - Définition

La période de professionnalisation est un dispositif favorisant par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de la formation.

La période de professionnalisation permet aux catégories de salariés définies ci-dessous de bénéficier d'actions de formation afin d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification et favorise le développement des compétences des salariés.

Article 12. 2 - Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation de travail. A ce titre, entrent dans cette catégorie :
 - Les salariés dont le niveau de formation initiale est inférieur ou égal au baccalauréat ;
 - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique ;
- aux salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation qualifiante depuis 5 ans ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les a employés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé adoption ou un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du Code du travail, notamment aux travailleurs handicapés et invalides ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une absence d'au moins une année, quel qu'en soit le motif.

Article 12.3 - Objectifs

Les périodes de professionnalisation permettent aux salariés :

- d'acquérir une qualification figurant dans la liste établie par la CPNE ;
- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont de :
 - favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences,
 - permettre l'acquisition d'une qualification,
 - permettre l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret,
 - permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation,
 - réduire les risques d'inadaptation de qualification,
 - contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 12.4 - Modalités

Les périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des salariés bénéficiaires et être déterminées en fonction des conclusions soit de l'entretien d'appréciation des compétences soit de l'entretien professionnel mentionné à l'article 20 du chapitre 7 du présent accord.

Article 12.5 - Mise en oeuvre

La mise en œuvre des périodes de professionnalisation suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE.

Ce processus comporte les étapes suivantes :

- évaluation préalable des connaissances, des savoir-faire et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ;
- personnalisation des actions de formation sur cette base ;
- réalisation des parcours de formation dans une démarche générale d'adaptation des salariés ou de maintien dans l'emploi.

Article 13 : La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires rappellent que la VAE permet à une personne de faire valider ses compétences acquises dans le cadre d'une activité, professionnelle ou non, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Le salarié peut accéder à la VAE dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, de la période de professionnalisation, du CIF, du congé de validation des acquis ou encore à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Les parties signataires renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis des salariés, collective ou individuelle, et s'engagent à développer l'information et l'accompagnement des salariés.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

Article 14 : Le congé individuel de formation

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie d'un an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

Chapitre 6 : Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF a pour objet de rendre visible, pour chaque salarié, ses droits à formation et retracer ses actions de formation qualifiantes. Il lui permet également de développer ses compétences et ses qualifications dans le cadre de son projet professionnel.

Article 15 : Propriétés du CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est intégralement transférable. Les heures portées au crédit du CPF le demeurent même en cas de changement d'employeur, peu important la rupture du contrat de travail et son motif.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte personnel de formation.

Le CPF entre en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

Article 16 : Les modalités d'alimentation

Article 16.1 : Principes généraux

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, la durée des droits acquis dans le cadre du CPF chaque année est calculée prorata temporis de la durée du travail prévue au contrat de travail.

L'entreprise adresse avant le 1er mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires éventuellement attribuées.

Article 16.2 : Heures de formation supplémentaires dans le cadre des abondements

Les heures de formation supplémentaires éventuellement attribuées au salarié dans le cadre d'abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

Article 16.3 : Transition DIF-CPF

Le compte personnel de formation (CPF) prend le relais du droit individuel à la formation (DIF), à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF à cette date dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015, les entreprises informent par écrit et individuellement chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

Article 17 : Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

Article 18 : Les modalités de mobilisation

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au compte personnel de formation qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- La liste élaborée et actualisée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche Caisse d'Epargne ;
- La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle mentionné à l'article L.6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 18.1 : Mobilisation du CPF hors temps de travail :

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation.

Article 18.2 : Mobilisation du CPF pendant le temps de travail :

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de la durée de la formation, <ou > = à 6 mois).

Conformément aux dispositions de l'article R.6323-4 II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants :

- Suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans)
- Pour acquérir le socle de compétences de base
- Ou bénéficier d'une action d'accompagnement à la VAE.

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, son absence de réponse valant acceptation.

Article 18.3 : Mobilisation pendant la période transitoire DIF-CPF

La mobilisation se fait en premier lieu sur les heures acquises et non utilisées au titre du DIF pendant la période transitoire courant jusqu'au 1er janvier 2021. Ces heures pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures pour permettre au salarié de mobiliser son CPF.

A compter du 1er janvier 2021, les droits acquis au titre du DIF et non utilisés à cette date sont définitivement éteints.

Article 19 : Rémunération et protection sociale

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles y compris pour les formations hors temps de travail.

Chapitre 7 : Orientation et actions préalables à la formation tout au long de la vie

Article 20 : L'entretien professionnel

Dans le cadre de l'étude des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, l'entretien professionnel se substitue au point de carrière prévu dans le cadre de l'article 4 de l'ACN du 25 juin 2004 sur la carrière des salariés.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Il est formalisé dans un document écrit, dont un exemplaire est transmis au salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1) suivi au moins une action de formation (plan de formation, période de professionnalisation, bilan de compétences),
- 2) acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- 3) bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

S'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte personnel de formation, ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel.

A tout moment le salarié peut, à son initiative ou sollicité par l'entreprise, faire un point professionnel et exprimer ses souhaits directement auprès de sa DRH.

Article 21 : Le bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une demande individuelle, tel que défini par l'article L.6313-10 du code du travail et financé par l'OPACIF.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel personnel.

Chapitre 8 : Dispositions financières

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises, les parties signataires conviennent de l'adhésion des entreprises de la Branche à un OPCA Interprofessionnel ou Interbranche au sein duquel il est créé une Section Professionnelle Paritaire, chargée de gérer les fonds collectés au sein de la Branche.

Chapitre 9 : Dispositions finales

Article 22 – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Article 23 –

Les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions de l'accord de branche du 10 juin 2005.

Article 24 – Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

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

Article 25 – Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Caisse d'Epargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le texte de l'accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur

support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail. Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat SNP-FO
le syndicat SNE CGC
le syndicat Unifié-UNSA

Accord relatif à la désignation de l'OPCA dans la Branche Caisse d'Epargne du 15.12.15

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il vise à désigner, pour les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne, l'organisme collecteur agréé (OPCA) et déterminer les règles de versement au dit OPCA.

➤ **Article 1 : Désignation de l'OPCA**

Les parties signataires désignent Agefos PME, en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé, pour les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne.

➤ **Article 2 : Taux de contribution**

Il est convenu que les entreprises de la branche sont tenues de verser la contribution unique au titre de la formation professionnelle continue à Agefos PME.

A compter du 1er janvier 2016, et pendant la durée de l'accord, cette contribution unique représente 1% de la masse salariale de l'année N-1 conformément aux articles L 6331-9 et R 6332-22-5 du code du travail.

Cette contribution est réduite à 0.8% en cas d'accord dérogatoire d'entreprise prévoyant une gestion directe du Compte Personnel de Formation (CPF) dans le cas prévu par l'article L 6331-10 du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, prévoit que l'employeur consacre au moins 0,2% du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du CPF de ses salariés et à son abondement.

➤ **Article 3 : Dispositions finales**

Article 3.1 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016 et est conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2016, 2017 et 2018. A cette échéance (soit le 31 décembre 2018), il cesse de s'appliquer et de produire effet.

Article 3.2 : Révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 3.3 : Dépôt

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la branche Caisse d'Epargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndical CFTC
le syndicat CGT
le SNP-FO
le SNE CGC
le syndicat UNSA

**Accord collectif national sur le système de classification
au sein de la Branche Caisse d'Épargne
Avenant à l'accord collectif national du 30/09/2003 du 26.09.16**

Le système de classification des emplois en vigueur au sein de la Branche Caisse d'Épargne était régi, jusqu'à la date du présent accord, par les dispositions de l'accord collectif national du 30 septembre 2003.

Suite au bilan d'application de ce dispositif présenté aux Organisations Syndicales représentatives de la Branche, les parties signataires ont souhaité procéder à la révision totale de cet accord.

Le nouveau système de classification de la Branche Caisse d'Épargne décrit ci-après, répond notamment aux objectifs suivants :

- donner de la visibilité aux salariés de la Branche sur leur parcours de carrière, considérer l'expérience et les compétences acquises, en permettant notamment d'associer, à chaque emploi, une plage de classifications,
- reconnaître l'expérience acquise au sein d'un même emploi par un changement de classification,
- faciliter la mobilité au sein des entreprises et au sein du Groupe, grâce à un dispositif de classification plus homogène et partagé,
- moderniser le système de classification de la Branche en cohérence avec l'ensemble de la profession bancaire, et favoriser ainsi l'attractivité de nos entreprises.

Le salarié ne pourra voir son niveau de classification diminuer, sauf sanction disciplinaire ou accord express avec l'employeur.

Le présent accord constitue un avenant de révision de l'accord collectif national sur la classification des emplois du 30 septembre 2003. Pour en assurer une meilleure lisibilité, les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions de l'accord initial du 30 septembre 2003. De plus, compte tenu des modifications qu'il apporte à l'accord initial, les parties sont convenues de modifier le titre de l'accord, désormais désigné comme suit :

« Accord collectif national sur le système de classification au sein de la Branche Caisse d'Épargne ».

➤ **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau Caisse d'Épargne mentionné à l'article L. 512-86 du Code monétaire et financier et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises, à l'exception des mandataires sociaux et des cadres hors classification :

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

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

➤ **Article 2 : Grille de classification**

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

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

- en matière de salaires annuels minimaux de Branche,
- en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération.

Article 2-1 : Mise en œuvre

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

Article 2-2 : Grille

- **TECHNICIENS**

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

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

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

Techniciens niveau A	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées, et pouvant être exercés avec une formation inférieure au baccalauréat. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.
Techniciens niveau B	Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence. Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.
Techniciens niveau C	Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Le niveau de formation minimum requis est le baccalauréat plus deux années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants. Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.
Techniciens niveau D	Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Le niveau de formation minimum requis est le baccalauréat plus deux années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe. Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages. Les titulaires du BTS Banque " option Marché des particuliers " ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.
Techniciens	Emplois requérant une compétence acquise par une expérience

<p>niveau E</p>	<p>professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus trois ou quatre années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue).</p> <p>Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.</p> <p>Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.</p> <p>Les titulaires du BTS Banque " option Marché des professionnels ", de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du cycle de professionnalisation certifié " Conseiller clientèle de professionnels " ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.</p>
<p>Techniciens niveau F</p>	<p>Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus trois ou quatre années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.</p> <p>Les titulaires du cycle de développement professionnel certifié " Conseiller patrimonial agence " ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.</p>
<p>Techniciens niveau G</p>	<p>Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.</p> <p>Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.</p>

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

- **CADRES**

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

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

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

Cadres niveau H	Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée. Il peut s'agir : - de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration, - de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue).
Cadres niveau I	Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité. Il peut s'agir : - de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité, - de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou une expérience équivalente reconnue).
Cadres niveau J	Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines

	<p>d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.</p> <p>Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion, - de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise. <p>Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou niveau équivalent acquis par une expérience confirmée).</p>
Cadres niveau K	<p>Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.</p> <p>Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés, - de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises, - de l'exercice d'une fonction d'expert. <p>Le niveau de connaissances minimum requis est supérieur au baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou niveau équivalent acquis par une expérience confirmée).</p>

➤ **Article 3 : Métiers-repères**

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

Les modalités de passage vers les métiers-repères, ci-dessous listés, ont été communiquées aux Organisations Syndicales représentatives de la Branche Caisse d'Epargne.

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

Article 3-1 : Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères

- **TRAITEMENT DES OPERATIONS BANCAIRES**

- **Gestionnaire de back office :**

Opérateur de traitements bancaires, technicien de back office, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux...

- **Spécialiste des opérations bancaires :**

Gestionnaire de back office international, gestionnaire de back office marchés, gestionnaire de back office grandes entreprises, gestionnaire de middle office (siège ou réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires...

- **Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires :**

Responsable de back office, animateur d'équipe de back office, responsable de back office international, responsable de back office marchés, responsable de back office grandes entreprises, responsable de middle office, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux...

- **RISQUES ET CONTROLE**

- **Analyste risques :**

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

- **Contrôleur périodique/permanent :**

Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale...), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne...

- **GESTION ADMINISTRATIVE. – LOGISTIQUE. – IMMOBILIER**

- **Gestionnaire administratif/secrétaire :**

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

- **Technicien logistique/immobilier :**

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

- **Responsable/animateur d'unité ou expert logistique :**

Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, acheteur (y compris achats informatiques), responsable des services généraux, responsable des achats, responsable de la logistique...

- **COMMERCIAL**

- **Chargé d'accueil et de services à la clientèle :**

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

- **Chargé de clientèle particuliers :**

Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, téléconseiller...

- **Chargé de clientèle professionnels :**

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels...

- **Chargé de clientèle entreprises :**

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

- **Conseiller en patrimoine :**

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

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

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, responsable de groupes d'agences, responsable point de vente, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de la plate-forme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger...

- **Opérateur de marché :**

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

- **Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers :**

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

- **INFORMATIQUE. – ORGANISATION. – QUALITE**

- **Informaticien/chargé de qualité :**

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

- **Responsable informatique/organisation/qualité :**

Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, organisateur, responsable technique/production, responsable de domaines, responsable relations clients SI, responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable organisation, responsable qualité/méthode...

- **JURIDIQUE. – FISCALITE**

- **Juriste/fiscaliste :**

Conseiller fiscal/fiscaliste, juriste (droit bancaire, droit international, droit social, droit des affaires, activités financières...), chargé d'études juridiques, responsable juridique/fiscal...

- **CONTROLE DE GESTION**

- **Contrôleur de gestion :**

Assistant contrôle de gestion, contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable contrôle de gestion...

- **COMPTABILITE**

- **Technicien comptabilité/finances :**

Assistant comptabilité/finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable...

- **Spécialiste/responsable comptabilité/finances :**

Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable financier...

- **RESSOURCES HUMAINES**

- **Technicien ressources humaines :**

Gestionnaire paie/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier...

- **Spécialiste/responsable ressources humaines :**

Conseiller recrutement, gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur

formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paie/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social...

- **MARKETING. – COMMUNICATION**

- **Gestionnaire marketing/communication :**

Assistant développement commercial, gestionnaire base de données, chargé de promotion des ventes, animateur de marché...

- **Spécialiste/responsable marketing/communication :**

Chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché...

Article 3-2 : Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification

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

➤ **Article 4 : Grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification**

Le nouveau système de classification repris dans le présent accord se substitue à tout autre dispositif ayant le même objet, et notamment à la classification des emplois mentionnée dans l'accord collectif national du 30 septembre 2003.

La conversion entre les nouveaux niveaux de classifications et les niveaux de classifications tels qu'ils résultaient de l'accord initial est réalisée au moyen de la grille de correspondance ci-dessous.

Cette grille de correspondance a vocation à s'appliquer lors de la bascule vers le nouveau système de classification, à date d'effet au 1er janvier 2017, dans le respect de la grille présentée à l'article 3-2.

Ancienne grille de classification	Nouvelle grille de classification
Techniciens	Techniciens
T1	→ A
T2	→ B
T3	→ D
Techniciens Managers	
TM4	→ F
TM5	→ G
Cadres Managers	Cadres
CM6	→ H
CM7	→ I
CM8	→ J
CM9	→ K
CM10	→ K

Cette grille s'applique également, postérieurement à l'opération de bascule, à compter du 1er janvier 2017, à tout contrat de travail ou avenant au contrat de travail, accord collectif, décision unilatérale ou usage faisant référence à l'ancien système de classification et n'ayant pas fait l'objet d'une actualisation avec le nouveau système de classification. Dans ce cadre, il est convenu que les niveaux C et D correspondent au niveau T3 et que les niveaux E et F correspondent au niveau TM4.

➤ **Article 5 : Information des salariés**

Les entreprises informent les salariés de leur niveau de classification tel qu'il résulte de la grille de correspondance fixée à l'article 4, ainsi que le métier-repère auquel leur emploi est rattaché.

Cette information individuelle est réalisée par courrier pour l'ensemble des salariés.

➤ **Article 6 : Garanties liées à la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification**

A l'occasion de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification, les salariés présents à la date de prise d'effet du présent accord bénéficient des dispositions suivantes.

Article 6-1 : Contrat de travail

La mise en œuvre du nouveau système de classification ne peut avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération acquis de chaque salarié à la date de cette mise en œuvre.

A ce titre, le positionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification issue du présent accord ne peut avoir pour effet de modifier les contrats de travail.

Article 6-2 : Maintien de l'affiliation à l'AGIRC

Les salariés qui cotisent à l'AGIRC à la date de mise en œuvre du présent accord conservent le bénéfice de cette affiliation.

➤ **Article 7 : Information des instances locales et nationales**

Article 7-1 : Dans l'entreprise

Le présent accord fait l'objet d'une présentation par l'employeur ou son représentant devant le comité d'entreprise ou, à défaut, devant les délégués du personnel avant la date de prise d'effet prévue à l'article 8. Au cours de cette réunion, l'employeur ou son représentant communique le calendrier prévisionnel d'information individuelle des salariés.

A l'issue de la procédure d'information individuelle des salariés prévue à l'article 5, l'employeur présente un bilan global de l'application du dispositif dans l'entreprise au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 7-2 : Au niveau national

Un bilan d'application du présent accord est présenté aux Organisations Syndicales signataires au niveau de la Branche dans les 12 mois suivant la date de sa mise en œuvre.

➤ **Article 8 : Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

➤ **Article 9 : Révision ou dénonciation**

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

➤ **Article 10 : Dépôt et publicité**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la Branche Caisse d'Epargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat SNP-FO
le syndicat SNE-CGC
le syndicat Unifié – UNSA

Annexe Glossaire

Métier-repère

Un métier-repère est défini par les activités principales communes à un ou plusieurs emplois.

A chaque métier-repère est associée une plage de classifications composée de différents niveaux.

Emplois-types

Les emplois-types sont des intitulés d'emplois fournis à titre illustratif d'un métier-repère.

Emploi

L'emploi est défini localement par les entreprises. Il est constitué des missions et activités attendues par l'entreprise dans le cadre de son organisation de travail.

L'emploi est rattaché à un métier-repère et un seul. Il a vocation à être accueilli dans la plage de classifications de celui-ci.

Avenant n° 1 à l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 du 26.09.16

Le présent avenant a pour objectif de réviser les articles 1, 6, 8, 9, 10 et 13 de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004.

Cet avenant s'inscrit dans le cadre de l'évolution apportée au texte conventionnel en date du 26 septembre 2016 sur le système de classification, laquelle rend nécessaire l'adaptation de certains articles de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004.

➤ Article 1 : Modification de l'article 1 « champ d'application »

Le contenu de l'article 1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau Caisse d'Epargne mentionné à l'article L. 512-86 du Code monétaire et financier et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises, à l'exception des mandataires sociaux et des cadres hors classification :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des

décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;

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

➤ **Article 2 : Modification de l'article 6 « Promotion »**

Le contenu de l'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié promu au sein de son entreprise à un niveau de classification supérieur bénéficie d'une évolution salariale individuelle.

- Pour les salariés dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à 50% du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Compte tenu de la création de nouveaux niveaux de classifications, ce montant ne pourra être inférieur à :

- 1223,60 euros brut par an pour le passage du niveau B vers le niveau C
 - 1223,60 euros brut par an pour le passage du niveau C vers le niveau D
 - 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau D vers le niveau E
 - 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau E vers le niveau F
- Pour les salariés dont la promotion ne s'accompagne pas d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à 35% du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Le montant de l'évolution est pro-raté pour les salariés à temps partiel ».

➤ **Article 3 : Modification de l'article 8 « Garantie salariale »**

A la première phrase, les mots « de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi » sont remplacés par « du salaire annuel minimal de Branche de son niveau de classification ».

➤ **Article 4 : Modification de l'article 9 « période d'essai »**

Le contenu de l'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les durées de périodes d'essai prévues ci-après ne visent que les salariés recrutés en CDI, la situation des salariés liés par un CDD étant régie par les règles légales spécifiques en vigueur.

Les durées applicables sont les suivantes :

- pour les techniciens (classification A, B, C, D, E, F, G), la période d'essai est de 3 mois,
- pour les cadres (classification H, I, J, K), la période d'essai est de 4 mois.

En cas d'arrêté d'extension du présent avenant et de l'accord du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés, la période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, pour une durée au plus égale à la durée initiale ».

➤ **Article 5 : Modification de l'article 10 « Préavis »**

Le contenu de l'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les durées de préavis suivantes doivent être respectées pour les salariés en contrat à durée indéterminée au terme de la période d'essai.

10-1 Démission

La durée du préavis est fixée comme suit :

- pour les techniciens (classification A, B, C, D, E, F, G) : 1 mois,
- pour les cadres (classification H, I, J, K) : 3 mois.

Le préavis de démission court à compter de la date de présentation de la lettre de démission.

10-2 Licenciement

Le préavis de licenciement est fixé comme suit :

- pour les techniciens (classification A, B, C, D, E, F, G) :
 - Ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois
 - Ancienneté de 2 ans et plus : 2 mois
- pour les cadres (classification H, I, J, K) : 3 mois.

Le préavis de licenciement débute à la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié ».

➤ **Article 6. Modification de l'article 13 « Demande de révision et Dénonciation »**

Le contenu de l'article 13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires ».

➤ **Article 7 : Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

➤ **Article 8 : Dépôt et publicité de l'avenant**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

et, d'autre part,

BPCE

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat SNP-FO
le syndicat SNE-CGC
le syndicat Unifié-UNSA

**Avenant n° 1 à l'accord collectif national NAO 2007
du 6 décembre 2007 du 26.09.16**

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007.

Les dispositions de cet accord se sont substituées aux dispositions de l'accord collectif national sur la revalorisation du montant des rémunérations annuelles minimales du 24 novembre 2005, qui elles-mêmes s'étaient substituées à celles de l'accord collectif national sur la rémunération annuelle minimale du 11 décembre 2003.

Cet avenant s'inscrit dans le cadre de l'évolution apportée au texte conventionnel en date du 26 septembre 2016 en matière de classification, la modification de la grille de classification impliquant une adaptation des rémunérations annuelles minimales aux nouveaux niveaux de classification.

Les parties signataires conviennent que les rémunérations annuelles minimales seront désormais dénommées « salaires annuels minimaux de Branche ». Cette nouvelle dénomination s'applique, à compter du 1^{er} janvier 2017, à tout contrat de travail ou avenant au contrat de travail, accord collectif, décision unilatérale ou usage faisant référence aux rémunérations annuelles minimales et n'ayant pas fait l'objet d'une actualisation.

Cet avenant s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau Caisse d'Epargne mentionné à l'article L. 512-86 du Code monétaire et financier et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises, à l'exception des mandataires sociaux et des cadres hors classification :

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

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

➤ **Article 1 : Modification de l'article 2 « Revalorisation des RAM »**

Les dispositions du présent article se substituent intégralement aux dispositions de l'article 2 de l'accord collectif national NAO du 6 décembre 2007 :

Article 2 : Salaires annuels minimaux de Branche

A chaque niveau de classification, correspond le montant de salaire annuel minimal de Branche suivant, exprimé en euros.

Niveaux	Salaire annuel minimal de Branche
A	19 067
B	20 239
C	21 987
D	23 735
E	24 822
F	25 909
G	28 151
H	32 470
I	37 147
J	41 656
K	51 004

➤ **Article 2 : Modification de l'article 6 « révision – dénonciation de l'accord »**

Le contenu de l'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires ».

➤ **Article 3 : Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

➤ **Article 4 : Dépôt et publicité de l'avenant**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat SNE-CGC
le syndicat Unifié-UNSA

**Accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes
en situation de handicap du 25.11.16**

ARTICLES	SOMMAIRE
Préambule	
ARTICLE 1 : Le champ d'application	
Article 1.1.	Bénéficiaires de l'accord
Article 1.2.	Entreprises concernées
ARTICLE 2 : Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	
Article 2.1.	L'adaptation du poste de travail ou la reconsidération du poste occupé
Article 2.2.	L'attention aux personnes en situation de handicap, non reconnues en qualité de travailleur handicapé
Article 2.3.	Le suivi des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents
Article 2.4.	Les réunions « maintien en emploi »
Article 2.5.	La recherche de techniques et technologies innovantes
ARTICLE 3 : Les aides à la personne	
ARTICLE 4 : Le développement de l'employabilité des salariés en situation de handicap	
Article 4.1.	Le parcours professionnel des salariés en situation de handicap
Article 4.2.	Le développement des compétences et la formation professionnelle des salariés en situation de handicap
ARTICLE 5 : Le recrutement externe et l'intégration de nouveaux travailleurs en situation de handicap	
Article 5.1.	Le volume prévisionnel des recrutements
Article 5.2.	La recherche des candidats
ARTICLE 6 : L'accueil et l'insertion	
Article 6.1.	La fonction de l'équipe d'accueil
Article 6.2.	La formation des référents handicap
Article 6.3.	La formation et la communication sur le handicap
ARTICLE 7 : La formation des jeunes en situation de handicap	
Article 7.1.	Les formations au sein des entreprises de la Branche
Article 7.2.	Les actions menées avec les établissements de formation initiale ou professionnelle
ARTICLE 8 : Les prestations extérieures	
Article 8.1.	Le recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés
Article 8.2.	Les fournisseurs employant ou favorisant l'emploi des salariés en situation de handicap
ARTICLE 9 : Les moyens mis en œuvre	
Article 9.1.	Les structures de fonctionnement et de pilotage
Article 9.2.	Le budget de référence
ARTICLE 10 : Le suivi de l'accord	
Article 10.1.	Au niveau de chaque entreprise
Article 10.2.	Au niveau de la Branche
ARTICLE 11 : Les dispositions finales	
Article 11.1.	Durée de l'accord et conditions de validité
Article 11.2.	Demande de révision
Article 11.3.	Dépôt et publicité
Annexe 1	Glossaire
Annexe 2	Répartition prévisionnelle du budget de l'accord

Préambule

La prise en compte de la diversité et la promotion de l'égalité des chances font partie des valeurs du Groupe BPCE

Les actions menées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap s'inscrivent pleinement dans la politique diversité et d'égalité des chances dans laquelle s'est engagée le Groupe BPCE dès sa création.

Depuis dix ans, les Caisses d'Epargne développent une politique engagée en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap. Un premier accord triennal a en effet été signé le 21 juillet 2006 suivi par un deuxième accord conclu le 10 octobre 2008 pour la période 2009 à 2013.

L'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signé le 6 novembre 2013 et agréé par la D.G.E.F.P * le 27 décembre 2013, arrive à échéance le 31 décembre 2016.

Ce troisième accord a permis la poursuite et l'approfondissement des actions engagées depuis 2007 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap avec des avancées significatives et des résultats probants concernant :

- Le nombre de travailleurs en situation de handicap de la Branche Caisse d'Epargne qui augmente constamment depuis 2007 grâce aux actions de recrutement et de maintien dans l'emploi. Le taux d'emploi global est ainsi passé de 2,34% en 2007 à 5,06% à fin 2015,
- L'implication et la professionnalisation des référents handicap et de la Mission Handicap Nationale,
- L'ensemble des actions de communication et de sensibilisation, qui ont permis de faire évoluer le regard porté sur le handicap,
- L'augmentation significative du recours aux prestations de secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) grâce notamment à la démarche PHARE qui a permis la mise en place de collaborations pérennes.

Avec ce nouvel accord, les parties entendent poursuivre et renforcer les actions engagées dans le cadre des précédents accords afin de favoriser et faciliter le maintien dans l'emploi, le développement professionnel et l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne. Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
2. Le recrutement des personnes en situation de handicap,
3. Le recours aux prestations du Secteur du Travail Protégé et Adapté et des travailleurs indépendants handicapés,
4. La sensibilisation et formation des acteurs internes.

Ces orientations devront contribuer à atteindre, à minima, un taux d'emploi de 5,3% à fin 2019, étant entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6%.

Par ailleurs, l'ensemble des signataires du présent accord rappelle leur attachement au principe de non-discrimination résultant de l'article L.1132-1 du Code du travail, tout en reconnaissant la spécificité des personnes en situation de handicap, notamment dans la prise en compte de leurs restrictions à l'emploi dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et notamment l'article L.5212-8 du Code du travail.

ARTICLE 1 : LE CHAMP D'APPLICATION

➤ Article 1.1. : Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord, les salariés :

- reconnus travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la C.D.A.P.H.*, et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la C.D.A.P.H.*, le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre ou engagées. En l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l'accord.

➤ Article 1.2. : Entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'Épargne mentionné à l'article L. 512-86 du Code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

ARTICLE 2 : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Comme dans le précédent accord, le maintien en emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité pour les trois années du présent accord.

Par rapport aux prévisions budgétaires inscrites dans l'accord 2014/2016, une plus grande part du budget handicap sera ainsi affectée aux dépenses participant au maintien en emploi.

Les entreprises de la Branche s'engagent, grâce notamment aux moyens proposés dans l'accord, à adapter les postes de travail ou les fonctions occupées par les salariés

bénéficiaires de l'obligation d'emploi afin de les maintenir dans l'entreprise ou dans la Branche.

Les aides à la personne apportées aux salariés (article 3) et toutes les mesures relatives au développement de l'employabilité (article 4) concourent également à cet objectif.

Il est en outre rappelé que, dans le cadre de ses missions, le CHSCT contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

➤ **Article 2.1. : L'adaptation du poste de travail ou la reconsidération du poste occupé**

Au moment de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de la situation de santé du salarié reconnu travailleur handicapé, des mesures sont prises pour tenir compte de la nouvelle situation du salarié.

Après établissement d'un diagnostic de la situation du salarié, des préconisations d'actions peuvent, selon l'avis du médecin du travail, donner lieu à :

- un aménagement de l'accès au poste de travail, un aménagement ergonomique ou informatique du poste,
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement, passage à temps partiel...,
- un aménagement du lieu de travail du salarié, plus proche de son domicile,
- la recherche d'un autre poste (en concertation avec le salarié) dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peut plus convenir en raison du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesures de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La mise en place des mesures de compensation peuvent nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap, interprètes en LSF*, auxiliaires de vie, ...). Afin de faciliter l'accès à ces partenaires, la Mission Handicap Nationale et BPCE Achats proposeront aux entreprises un référencement des principaux prestataires.

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap ou le gestionnaire RH, notamment pour déterminer si ces mesures doivent être adaptées ou complétées.

Dans le cas particulier où le salarié en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail) et de son niveau de classification sous réserve que la plage de classification correspondant à son nouvel emploi le permette.

➤ **Article 2.2. : L'attention aux personnes en situation de handicap, non reconnues en qualité de travailleur handicapé**

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, une attention particulière est accordée aux personnes non bénéficiaires de l'obligation d'emploi et qui seraient susceptibles de l'être. La reconnaissance de leur état permet aux intéressés de bénéficier des mesures particulières prévues dans l'accord. Pour faciliter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sont prévues les dispositions suivantes :

- donner une information accessible en permanence et actualisée à l'ensemble des salariés sur leurs droits et les démarches à accomplir en matière de reconnaissance du handicap,
- veiller à ce que les salariés absents pour longue maladie restent informés de leur situation administrative et financière dans le cadre de cette absence,
- proposer une expertise et une aide aux démarches administratives à accomplir auprès des organismes compétents (Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH*), ...). Cette reconnaissance individuelle ne revêt aucun caractère obligatoire.

En complément de l'information réalisée auprès de l'ensemble des salariés, et afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier des dispositions du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront également à informer régulièrement les principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes RH,...) sur la RQTH* et son renouvellement.

➤ **Article 2.3. : Suivi des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents**

Conformément aux dispositions légales issues de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel adapté de leur état de santé.

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire RH, en étroite collaboration avec le médecin du travail.

Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter une visite de pré-reprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'inaptitude professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à proposer une information sur le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.*) auprès des personnes en arrêt de travail pour maladie de longue durée ou concernées par des arrêts répétés de

cette nature. Cette information pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistant-e-s social-e-s, les gestionnaires RH ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

➤ **Article 2.4. : Les réunions « maintien en emploi »**

Des réunions sont organisées et animées par le référent handicap de l'entreprise afin d'identifier des situations particulières liées au handicap, reconnu ou susceptible de l'être au sens de la loi, et de mettre en place des actions appropriées à chaque cas. Ces actions sont construites en collaboration avec des partenaires de l'entreprise, à savoir : le médecin du travail, un ergonome (si besoin), l'assistant-e- social-e, le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (ou commission ad hoc selon les cas) et le tuteur éventuel.

De même, des réunions peuvent être organisées avec des partenaires externes tels que l'AGEFIPH*, les Maisons Départementales du Handicap, l'ANACT* et les ARACT* en fonction des besoins rencontrés dans la mise en œuvre de ces actions.

➤ **Article 2.5. : La recherche de techniques et technologies innovantes**

L'accès à des métiers qualifiés dans les professions bancaires passe par l'accès et la maîtrise d'outils, de procédures et de systèmes d'information dédiés aux applications de gestion.

Dans les situations de handicap, les nouvelles technologies de l'information constituent une aide potentielle précieuse au développement de l'autonomie des personnes. Les domaines d'expérimentation en faveur de l'employabilité des salariés de la Branche par des technologies innovantes sont :

- la déficience visuelle,
- la déficience auditive,
- la possibilité d'accès au télétravail : s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne en situation de handicap éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, un dispositif de télétravail conforme à la réglementation en vigueur sera étudié. La condition préalable reste que l'emploi concerné puisse permettre une activité en télétravail.

Les partenariats avec d'autres entreprises, institutions ou associations sont privilégiés afin de partager les coûts et d'alléger la conduite de projets.

ARTICLE 3 : LES AIDES A LA PERSONNE

En complément de l'aménagement du poste de travail, ou pour maintenir leur employabilité, un plan d'aide à la personne peut être proposé aux salariés.

En conformité avec les règles d'attribution prévue par la réglementation, en particulier par l'AGEFIPH*, les entreprises de la Branche participent au financement notamment :

- d'appareillages spécifiques (fauteuils roulants, appareils auditifs ...),

- de travaux d'aménagement de véhicule pour que le salarié puisse se rendre sur son lieu de travail,
- de la formation au permis de conduire, lorsque le salarié ne peut emprunter les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail,
- d'acquisition d'un véhicule pour que le salarié puisse se rendre sur son lieu de travail,
- d'un ordinateur personnel si le salarié est amené à travailler ou se former ponctuellement à son domicile dans les conditions décrites à l'article 2.5.,
- du déménagement pour que le salarié puisse évoluer ou conserver son emploi au sein de son entreprise,
- de la prime d'insertion, (AGEFIPH)*,
- de l'aide au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage...

Ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap ou permettant son maintien dans l'emploi.

ARTICLE 4 : LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

➤ Article 4.1. : Le parcours professionnel des salariés en situation de handicap

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés en situation de handicap. Le présent accord ajoute des mesures particulières pour deux catégories de personnes :

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique,
- les salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes afin d'anticiper d'éventuels reclassements.

Il est proposé à ces salariés des entretiens de suivi réguliers avec la Direction des Ressources Humaines en liaison avec le référent handicap. Ces entretiens sont également proposés suite à une longue absence du salarié, afin de maintenir la relation avec l'entreprise.

En concertation avec le Médecin du Travail et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), il est recherché selon les besoins identifiés des adaptations du poste de travail, de l'organisation du travail, des horaires de travail et des conditions de transports.

Dans le cas où une mobilité professionnelle est envisagée, une formation spécifique adaptée prépare et accompagne le salarié dans ses nouvelles fonctions. Toutes les dispositions seront prises pour lui permettre de suivre cette formation (accessibilité aux cours, moyens de communication, pédagogie adaptée ...).

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de leur carrière et de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Dans ce cadre, les entreprises procéderont à un examen régulier, a minima tous les 3 ans, de l'évolution de carrière et de la situation salariale des personnes en situation de handicap.

➤ **Article 4.2. : Le développement des compétences et la formation professionnelle des salariés en situation de handicap**

Les managers, les gestionnaires RH et les équipes Formation des entreprises seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement à travers notamment les formations diplômantes bancaires.

Par ailleurs, des dispositifs permettant d'élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap seront étudiés.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront encouragées. A cet effet, en l'absence de prise en charge par le Fongecif, l'entreprise veillera à participer à la prise en charge d'actions de formation complémentaires et/ou de frais de dossier nécessaires à la VAE dès lors que celle-ci s'inscrit dans un projet professionnel validé par l'entreprise.

Enfin, les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap notamment par des formations adaptées au handicap (ex : en langage des signes, en braille,...).

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fera l'objet d'un examen par la DRH.

ARTICLE 5 : LE RECRUTEMENT EXTERNE ET L'INTEGRATION DE NOUVEAUX TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Dans les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne, tous les postes, existants ou à créer, sont réputés ouverts aux personnes en situation de handicap.

L'engagement pris par les ressources humaines de privilégier le choix des « profils plutôt que des diplômés » doit guider les recruteurs dans leur recherche de candidats.

Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement global des entreprises de la branche.

Dans la mesure où, à l'issue d'un C.D.D., d'une mission d'intérim ou d'un contrat en alternance, les entreprises sont susceptibles de proposer un C.D.I. et tenant compte du fait que toute forme de contrat favorise l'employabilité et l'insertion des personnes en situation de handicap, les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de contrats et de types de profil.

➤ **Article 5.1. : Le volume prévisionnel des recrutements**

Les entreprises de la Branche Caisse d'Épargne se sont engagées dans une politique dynamique de recrutement dans le cadre du précédent accord.

Elles s'attacheront à maintenir cette même dynamique de recrutement sur les 3 prochaines années, en fonction de leurs possibilités de recrutements globaux qui s'inscrivent dans un contexte économique vraisemblablement plus contraint.

Les embauches feront l'objet d'une prévision annuelle de la part de chaque entreprise de la Branche, contribuant à l'atteinte du taux d'emploi pour la Branche en 2019 et ce, selon une évolution régulière, l'objectif étant à plus long terme d'atteindre 6 %.

Sur la période triennale d'application de l'accord, les entreprises de la branche se fixent ainsi un objectif minimum d'embauches correspondant à 150 personnes reconnues travailleur handicapé.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- Les C.D.I. ;
- Les C.D.D d'une durée supérieure à 6 mois;
- Les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Parmi les recrutements réellement réalisés sur la durée de l'accord, les entreprises se fixent également comme objectif de conclure au minimum 30% de C.D.I. y compris les C.D.I. conclus à la suite d'un C.D.D., d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim par exemple.

Conscientes que les demandeurs d'emploi en situation de handicap constituent souvent une population éloignée de longue date du marché du travail avec des ruptures dans les cycles professionnels et la formation initiale, les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats. Elles reconnaissent ainsi la priorité à l'insertion professionnelle quelle que soit le dispositif permettant celle-ci.

A cet effet, et compte tenu du niveau de qualification des demandeurs d'emploi en situation de handicap, les entreprises renforceront leurs efforts pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

➤ **Article 5.2. : La recherche des candidats**

Les responsables du recrutement, avec les référents handicap le cas échéant, diversifient leur stratégie de recherche de candidats et développent notamment les moyens suivants :

- le référencement des services de recrutement spécialisés,
- les partenariats avec les organismes spécialisés (Tremplin, Cap Emploi, ou autres organismes à vocation similaire),
- la promotion du Site Internet Groupe de recrutement,
- l'utilisation des sites emploi dédiés au Handicap (site emploi de l'AGEFIPH*, ...),

- la participation à des événements nationaux (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées...),
- la présence dans les salons de recrutement, les forums...,
- l'utilisation de la méthode des « habiletés » expérimentée par Pôle Emploi, ou toute autre méthode reconnue valorisant les compétences de la personne,
- les structures constituées dans la Branche traitant de l'économie sociale,
- les hôpitaux chargés de la rééducation,
- les établissements d'éducation et de formation spécialisés.

ARTICLE 6 : L'ACCUEIL ET L'INSERTION

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs de la Branche Caisses d'Epargne au cours du précédent accord, notamment à l'attention de la filière RH (recrutement, gestion de carrière), des managers, des Institutions Représentatives du Personnel. Ces formations ont permis de faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci.

Le présent accord s'attachera :

- à poursuivre cette sensibilisation vis-à-vis de tous les salariés et en priorité vis-à-vis de ceux n'ayant pu en bénéficier à ce jour,
- à actualiser et renforcer les compétences des principaux acteurs intervenant dans la gestion du handicap (services de santé au travail, référents handicap notamment),
- à renforcer la sensibilisation des salariés qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

La poursuite de l'investissement sur ces deux axes contribuera à l'atteinte des objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque entreprise de la Branche organisera ainsi des actions de communication, de sensibilisation et de formation avec pour objectif l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

➤ **Article 6.1. : La fonction de l'équipe d'accueil**

Pour faciliter la prise de poste ou le retour dans leur fonction, les dispositifs suivants sont proposés aux salariés en situation de handicap.

- **Le tutorat**

Tout salarié en situation de handicap se voit proposer l'accompagnement d'un tuteur lors de sa prise ou reprise de fonction. En cas d'acceptation, le tuteur, accompagné par la DRH, est chargé de la mise en œuvre de son parcours d'intégration ou de retour à l'emploi.

Toute personne ayant un lien professionnel avec les fonctions exercées par le salarié en situation de handicap peut se porter volontaire pour assurer ce tutorat.

Il est nommé en accord avec sa hiérarchie et le référent handicap.

Il effectue des bilans réguliers auprès du référent handicap, en particulier lors des premiers mois de la prise de fonction, et participe aux diverses réunions organisées en interne par le référent handicap.

Pour cette mission, il bénéficie de temps évalué par le référent handicap et en accord avec sa hiérarchie, afin que cette dernière en tienne compte dans l'organisation de ses fonctions habituelles.

- **Le parcours d'intégration**

Un parcours d'intégration ou de réintégration personnalisé, adapté au handicap, est élaboré avec la personne en situation de handicap, le référent handicap, le supérieur hiérarchique et le tuteur afin d'identifier les repères utiles au bon fonctionnement quotidien dans l'entreprise et d'adapter le parcours nouvel entrant ou le parcours de réintégration en fonction de ses besoins. Il est formalisé et planifié avec l'aide du service formation. Un point intermédiaire peut être proposé afin d'adapter éventuellement le parcours.

- **La formation de l'équipe d'accueil**

Dès lors que la personne en situation de handicap accepte que sa situation soit connue au sein de l'entreprise, une formation est dispensée aux salariés de l'équipe accueillante, avant l'arrivée du salarié en situation de handicap. Elle a pour objectifs de les sensibiliser au handicap du nouvel arrivant et de les préparer à adopter un comportement conforme à son attente.

Un module d'accueil construit à cet effet est remis par la Mission Handicap Nationale à chaque entreprise.

Les formations spécifiques au handicap dispensées à l'équipe font partie du plan de formation.

➤ **Article 6.2. : La formation des référents handicap**

La Mission Handicap Nationale mettra à disposition des entreprises une offre de formation destinée :

- Aux nouveaux référents handicap. Elle portera sur les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la branche Caisse d'Épargne et les moyens à disposition.
- Aux référents handicap en place. Elle visera à actualiser les compétences des référents handicap et à favoriser le déploiement de l'accord.

Afin de faciliter la mission des référents handicap, des formations ponctuelles sur l'approche des handicaps pourront être organisées dans le domaine médico-social lié au handicap. À cet effet, des actions locales ou nationales pourront être menées avec les professionnels de santé et des spécialistes en la matière.

➤ **Article 6.3. : La formation et la communication sur le handicap**

Outre les formations des équipes accueillantes et des référents handicap, et afin d'améliorer la connaissance sur le handicap en général, des actions de formation et/ou de sensibilisation sont proposées :

- certaines sont orientées tout public ; une offre nationale est élaborée à cet effet,

- d'autres sont plus ciblées et s'adressent aux managers ou professionnels des ressources humaines et plus particulièrement les gestionnaires de ressources humaines.

Des actions de formation seront ainsi mises en place selon les besoins:

- Formation des gestionnaires RH: le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien dans l'emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap, la démarche d'accompagnement individuel.
- Formation des managers: l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un salarié en situation de handicap.
- Formation de l'ensemble des représentants du personnel : la sensibilisation au handicap, l'orientation des salariés reconnus travailleur handicapé ou pouvant se faire reconnaître travailleur handicapé vers les interlocuteurs compétents, l'accompagnement dans le maintien dans l'emploi.
- Formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien dans l'emploi (moyens généraux, informatique,...) ou du recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté (fonction achats).

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la Mission Handicap Nationale.

Des actions de communication régulières sont organisées au sein de la Branche Caisse d'épargne, tant à l'initiative de la D.R.H. GROUPE, qu'à l'initiative des entreprises.

Les journaux internes et l'intranet servent également de relais de communication pour une plus large diffusion de l'information.

Un « livret d'accueil » spécifique reprenant toutes les mesures existantes est remis au salarié en situation de handicap.

ARTICLE 7 : LA FORMATION DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

Eu égard aux difficultés rencontrées par les jeunes en situation de handicap pour accéder aux formations diplômantes, les entreprises de la Branche s'engagent à leur faciliter l'accès à ces formations et à les aider à s'insérer dans la vie active.

A ces fins les démarches suivantes sont menées :

➤ Article 7.1. : Les formations au sein des entreprises de la Branche

- Les relations avec les écoles, universités et organismes de formations spécialisés (GRETA, AFPA...) sont développées et coordonnées par la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise afin d'accueillir des stagiaires en situation de handicap. Les stages, indemnisés, doivent leur permettre d'acquérir une expérience et un savoir-faire, compléments indispensables à leur formation.

- La Branche Caisse d'épargne forme des personnes en situation de handicap en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et contribue ainsi à la professionnalisation de publics dont les qualifications ne correspondent pas en l'état aux qualifications requises dans les métiers de la banque.
- Les entreprises de la Branche Caisse d'épargne facilitent l'intégration de ces jeunes dans les entreprises après l'obtention de leur diplôme.
Pour aider les jeunes en situation de handicap dans leurs parcours, des moyens pédagogiques ou matériels peuvent leur être alloués.

➤ **Article 7.2. : Les actions menées avec les établissements de formation initiale ou professionnelle**

Les entreprises de la Branche Caisse d'épargne continuent à développer le partenariat avec des écoles, universités ou centres de formation. A ce titre elles peuvent notamment :

- participer aux forums et salons afin de guider les jeunes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi,
- collaborer avec des associations (Tremplin...) pour les accompagner et les insérer dans la vie active,
- encourager le système de parrainage afin de favoriser leur embauche en fin d'études,
- subventionner l'achat de matériel adapté à destination de ces établissements,
- financer des bourses d'étude (les salariés, parents d'étudiants en situation de handicap sont invités à faire connaître leur situation pour pouvoir en bénéficier) afin de favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap,
- verser la taxe d'apprentissage au profit d'écoles spécialisées qui accueillent des élèves en situation de handicap,
- développer des actions et finaliser les projets entrepris avec des Centres de Rééducation Professionnelle de l'Assurance Maladie, par le biais de ses Unions pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie (UGECAM), et ce, éventuellement avec d'autres partenaires du monde financier.

ARTICLE 8 : LES PRESTATIONS EXTERIEURES

➤ **Article 8.1. : Le recours aux prestations du secteur du Travail Protégé et Adapté et des travailleurs indépendants handicapés**

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est insuffisamment porté par l'emploi indirect : 0,53% à fin 2015 pour une possibilité légale d'atteindre 3%.

Les parties signataires considèrent que l'augmentation du recours aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés représente un levier indispensable pour poursuivre la progression du taux d'emploi de la branche et pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles décident donc d'accroître leurs ambitions dans cette direction.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la branche sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,7%.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE Achats et des fonctions achats des entreprises, elles pourront notamment concerner :

- La réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises.
- La mise à jour régulière des Établissements et des travailleurs indépendants handicapés pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaités et leur référencement par BPCE Achats. Cette démarche vis-à-vis du secteur du travail protégé et adapté sera poursuivie en ce sens dès le début de la période de l'accord.
- L'intégration par les services achats, d'EA*, d'ESAT* et de travailleurs indépendants handicapés dans les appels d'offres.
- La mise en place d'un plan d'actions par la fonction achats au sein de l'entreprise avec l'appui possible de BPCE Achats.

Dans le cadre du recours aux services du secteur du Travail Protégé et Adapté et des travailleurs indépendants handicapés, la fonction Achats veillera à développer, dans toute la mesure du possible, des prestations s'inscrivant dans la durée.

Les entreprises veilleront également, lorsque cela sera possible, à recruter des salariés intervenant pour le secteur du Travail Protégé et Adapté et des travailleurs indépendants handicapés qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

➤ **Article 8.2. : Les fournisseurs employant ou favorisant l'emploi des salariés en situation de handicap**

Le recours aux fournisseurs employant des salariés en situation de handicap ou favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap est privilégié.

Cette condition oriente notamment le choix des entreprises de travail temporaire, surtout si le recours à de tels services est susceptible d'aboutir à une embauche.

ARTICLE 9 : LES MOYENS MIS EN ŒUVRE

➤ **Article 9.1. : Les structures de fonctionnement et de pilotage**

- **Les « référents handicap » en entreprise**

Un référent handicap est nommé au sein de chaque entreprise. Rattaché à la Direction des Ressources Humaines, il est chargé des missions principales suivantes :

- l'organisation et la mise en œuvre au sein de l'entreprise des dispositions prises en application du présent accord,
- la gestion du budget handicap de l'entreprise en conformité avec le présent accord et la réglementation en vigueur,
- le suivi des résultats obtenus et des moyens financiers affectés,
- le rapport à la Mission Handicap Nationale des actions mises en œuvre,
- la communication sur sa mission auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Chaque entreprise dispose d'un pôle de compétences et d'expertise sur l'emploi des personnes en situation de handicap ; elle le dote des moyens humains et matériels nécessaires.

La mission des référents handicap fait désormais partie des moyens mis en œuvre par toutes les entreprises de la branche et dans ce cadre, la rémunération des référents handicap n'est pas imputée sur le budget du présent accord.

- **La Mission Handicap Nationale**

Elle assure, concernant le présent accord, les missions suivantes :

- l'animation du réseau des référents en entreprise ainsi que la formation à leur mission si nécessaire, et la coordination des actions menées ou projetées par les entreprises,
- la conception et la réalisation d'actions menées au niveau national,
- le conseil et la mise à disposition d'expertises au service des entreprises,
- l'activation des réseaux associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre du présent accord,
- la consolidation des résultats (données chiffrées, impact des actions menées localement et difficultés rencontrées) et le suivi du budget global,
- les relations avec la DGEFP*,
- la préparation des éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord et le bilan annuel.

➤ **Article 9.2. : Le budget de référence**

Le calcul de l'obligation d'emploi pour chacune des entreprises de la branche s'effectue au niveau de chaque entreprise.

La somme des D.O.E.T.H.* de toutes les entreprises de la branche permet de :

- mesurer le résultat de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap de la branche,
- déterminer le montant du budget alloué à la politique globale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

La somme des contributions qu'en l'absence d'accord, les entreprises auraient versées à l'AGEFIPH* au titre de l'obligation d'emploi, constitue ainsi le budget du présent accord.

Le budget prévisionnel comporte pour chaque mesure décrite dans le présent accord, une ligne budgétaire affectée à sa mise en œuvre. (cf. Annexe 2)

Sur la durée de l'accord, un réajustement du budget pourra être effectué pour tenir compte de l'évolution du taux d'emploi ainsi que des éventuelles modifications législatives ou réglementaires.

Conformément aux dispositions de la circulaire D.G.E.F.P.* n°2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de la branche.

- **Ressources de la Mission Handicap Nationale**

Afin de mettre en œuvre des actions mutualisées entre les entreprises et pilotées au niveau de la Branche, la Mission Handicap Nationale dispose d'un budget.

Ce budget permet notamment aux entreprises ayant atteint les meilleurs taux d'emploi de bénéficier d'actions financées par les fonds ainsi mutualisés.

Dans le cadre du présent accord, la participation budgétaire des entreprises aux actions pilotées par la Mission Handicap Nationale pourra représenter jusqu'à 25% de leur budget défini par la D.O.E.T.H.*.

- **Ressources des Missions Handicap Entreprises**

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique a minima 75% du montant de sa D.O.E.T.H.*.

Chaque année, les soldes non consommés par les entreprises alimentent l'enveloppe mutualisée.

ARTICLE 10 : LE SUIVI DE L'ACCORD

➤ **Article 10.1. : Au niveau de chaque entreprise**

Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès du Comité d'entreprise dans les trois mois suivant son entrée en vigueur.

Chaque entreprise fait un bilan annuel des évolutions constatées au 31 décembre de l'année en cours et le présente aux instances locales appropriées selon un cadre et des critères communs à toutes les entreprises donnés par la Mission Handicap Nationale.

L'entreprise présente également son plan d'actions et son budget pour l'année à venir.

➤ **Article 10.2. : Au niveau de la Branche**

• **Le bilan annuel**

Un bilan global est effectué chaque année au niveau de la Branche afin d'évaluer les résultats des actions menées au cours de cette période. Il est réalisé à partir des informations remontées à la Mission Handicap Nationale et contenues notamment dans les DOETH*, les bilans sociaux des entreprises et les travaux de la commission de suivi.

Il comprend également des données sur les activités de la Mission Handicap Nationale et sur les activités des référents handicap en entreprise.

Ce bilan est remis une fois par an en Commission Paritaire Nationale au cours du 2ème trimestre suivant l'année écoulée afin d'ajuster si nécessaire les actions menées.

• **La commission de suivi**

Elle est composée de représentants de la DRH Groupe, du responsable de la Mission Handicap Nationale et d'un représentant par organisation syndicale signataire. Elle se réunit une fois chaque semestre.

Sa mission consiste :

- à évaluer les résultats des actions menées tant au niveau des entreprises de la Branche qu'au niveau national,
- à assurer un suivi des budgets dédiés,

- à procéder à des analyses et effectuer des propositions en vue de répondre à des situations particulières sur les emplois,
- à proposer des évolutions du présent accord.

ARTICLE 11 : LES DISPOSITIONS FINALES

➤ Article 11.1. : Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (D.G.E.F.P.*). A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés du présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2019, date de fin d'application de celui-ci.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

➤ Article 11.2. : Demande de révision

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

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

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

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

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

➤ Article 11.3. : Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une

version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat SNE-CGC
le syndicat Unifié-UNSA

ANNEXE 1 GLOSSAIRE

ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
ANACT/ ARACT	Agence Nationale (Régionale) pour l'Amélioration des Conditions de Travail
APAJH	Associations pour Adultes et Jeunes Handicapés
APF	Association des Paralysés de France
CDAPH	Commission des Droits de l'Autonomie et des Personnes Handicapées (ex COTOREP)
CGP	Caisse Générale de Prévoyance
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DOETH	Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés
EA (ex AP)	Entreprises Adaptées (remplace les Ateliers Protégés)
ESAT(ex CAT)	Etablissement et Service d'Aide au Travail (remplace les Centres d'Aides par le Travail)
FEGAPEI	Fédération de référence des associations gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées
GESAT	Groupement des Etablissements de Service d'Aide par le Travail et des Entreprises Adaptées
GRETA	Groupement d'établissements publics d'enseignement
LSF	Langue des signes Française
RQTH	Reconnaitances en Qualité de Travailleurs Handicapés
UGECAM	Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées

ANNEXE 2 REPARTITION PREVISIONNELLE DU BUDGET DE L'ACCORD

Types de dépenses	2017	2018	2019
Maintien dans l'emploi	30%	30%	30%
Aides à la personne	8%	8%	8%
Recrutements extérieurs	15%	15%	15%
Accueil, insertion, sensibilisation	12%	12%	12%
Parcours professionnels et formation	10%	10%	10%
Recours au SAP	10%	10%	10%
Formation et intégration des jeunes en situation de handicap	10 %	10%	10%
Pilotage et suivi	5%	5%	5%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

**Accord collectif national
sur les conditions de vie au travail du 25.11.16**

ARTICLES	SOMMAIRE
Préambule	
CHAPITRE 1 : Champ d'application	
CHAPITRE 2 : Accompagnement des transformations et anticipation des impacts sur les conditions de travail	
Article 2.1.	Modalités de conduite des transformations et impacts humains
Article 2.2.	Adhésion et sens
Article 2.3.	Information des organisations syndicales sur les grands projets nationaux
CHAPITRE 3 : Environnement de travail et conciliation vie professionnelle/vie privée	
Article 3.1.	Accompagnement des salariés dans l'utilisation des nouveaux outils
Article 3.2.	Aménagement des espaces de travail
Article 3.3.	Bon usage des mails et des outils à distance
CHAPITRE 4 : Organisation du travail	
Article 4.1.	Adéquation des référentiels
Article 4.2.	Nouvelles formes d'organisation du travail
Article 4.3.	Adaptation des processus
Article 4.4.	Maîtrise des sources et flux d'informations
Article 4.5.	Développement de l'autonomie
CHAPITRE 5 : Management et relations de travail	
Article 5.1.	Formation : Management et développement des expertises
Article 5.2.	Espaces de partage
CHAPITRE 6 : Observatoire et animation de la démarche qualité de vie au travail	
Article 6.1.	Mise en place d'un observatoire au niveau de la Branche
Article 6.2.	Animation de la démarche qualité de vie au travail
CHAPITRE 7 : Dispositions finales	
Article 7.1.	Durée et entrée en vigueur de l'accord
Article 7.2.	Demandes de révision
Article 7.3.	Dépôt et publicité de l'accord

Préambule

La transformation digitale est un enjeu majeur pour l'ensemble des secteurs économiques, tout particulièrement pour le secteur bancaire et les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne.

Les effets du digital se diffusent à un rythme qui s'intensifie : l'évolution du comportement des clients s'accélère, les canaux numériques se multiplient et leurs usages se développent fortement auprès des clients comme au sein des entreprises.

Le digital produit une très large variété de transformations qui touchent la relation clients, les produits et services, les opérations, les modes de management et de travail des salariés et qui peuvent avoir un impact sur les conditions de travail.

Ces transformations sont complexes car elles couvrent simultanément plusieurs de ces volets et sont au carrefour des technologies, de la réglementation, des attentes des clients et des salariés. Par ailleurs, elles nécessitent d'être réalisées dans des délais de plus en plus contraints.

Dans ce contexte, les parties signataires soulignent l'importance majeure qu'elles accordent à l'équilibre entre la réussite dans la mise en œuvre de ces transformations, essentielle à la pérennité des entreprises, la performance économique, la satisfaction des clients et la qualité de vie au travail des salariés.

Les entreprises de la Branche, conscientes de cet enjeu, mènent depuis plusieurs années des actions constantes d'amélioration des conditions de travail, au plus près du terrain et en cohérence avec leurs propres enjeux.

Toutefois, l'accélération de ces transformations nécessite un renforcement de l'accompagnement des salariés et une vigilance particulière sur l'anticipation des changements et leurs effets sur les conditions de travail.

Ainsi, la Branche Caisse d'Epargne souhaite appuyer et accompagner les entreprises :

- en promouvant une approche préventive, complémentaire aux nombreuses actions déjà menées au niveau des entreprises,
- en dynamisant le partage des pratiques en matière de qualité de vie au travail entre les entreprises de la Branche.

Dans ce cadre, quatre axes majeurs pour renforcer et développer la conciliation entre la performance économique, la satisfaction clients et le bien-être au travail des salariés, ont retenu l'attention de la Branche Caisse d'Epargne :

- l'accompagnement des transformations et l'anticipation des impacts sur les conditions de travail
- l'environnement de travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée
- l'organisation du travail
- le management et les relations de travail

Les orientations impulsées sur ces quatre axes par le présent accord, contribuent, en complément des actions menées localement par les entreprises, à réguler la charge de travail et son impact sur le temps de travail, facteurs constitutifs de la qualité des conditions de vie au travail.

Par ailleurs, convaincue que l'expérimentation, le partage des expériences et l'action commune sont la source d'une transformation réussie, la Branche Caisse d'Epargne se dote d'un Observatoire des Conditions de Vie au Travail pour soutenir les orientations retenues.

Dans le prolongement de cet accord, les entreprises de la Branche Caisses d'Epargne s'engagent à :

- poursuivre ou ouvrir des discussions avec leurs partenaires sociaux portant sur tout ou partie des quatre axes majeurs repris dans le présent accord. Ces discussions prendront la forme prioritairement de négociations, d'échanges spécifiques en CHSCT, ou en groupes de travail paritaires.
- signer la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le Ministère des Droits des Femmes. Cette charte vise notamment à promouvoir des comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre manager et salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises concernées (CHSCT et/ou Comité d'Entreprise) dans les six mois suivant sa signature.

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'Epargne mentionné à l'article L 12-86 du Code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

CHAPITRE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS ET ANTICIPATION DES IMPACTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les entreprises de la Branche ont toujours eu la volonté de s'adapter aux profondes mutations de l'environnement bancaire. L'accélération du développement du digital et les nouvelles attentes des clients ne font que renforcer cette nécessité.

Ces transformations impactent à la fois les modalités d'exercice des différents métiers, et notamment la relation avec le client, le rôle de la ligne managériale dans sa dimension d'accompagnement, et plus largement, les conditions de travail des salariés.

Elles sont aussi une opportunité pour réfléchir aux organisations de travail et rechercher un équilibre entre la bonne marche de l'entreprise, la satisfaction client et la qualité de vie au travail, en prenant en compte les impacts humains dans la conduite de ces transformations.

Les parties signataires au présent accord entendent ainsi rappeler la nécessité d'anticiper, dans les grands projets de transformation, les impacts sur les conditions de vie au travail des salariés, pour faciliter l'appropriation des changements et contribuer tant à l'amélioration de la qualité de vie au travail qu'à la réussite de ces projets.

➤ ARTICLE 2.1. MODALITES DE CONDUITE DES TRANSFORMATIONS ET IMPACTS HUMAINS

Conscientes que les changements d'organisation et leur rythme peuvent avoir une incidence sur la qualité de vie et les conditions d'exercice du travail des salariés, les parties signataires souhaitent renforcer, par la mise en place de cet accord, la prise en compte des impacts humains à la fois dans les grands projets structurants mis en œuvre

au niveau national, mais également dans le cadre de transformations impactantes au niveau des entreprises :

- au niveau national, la DRH Groupe s'associera aux grands projets de transformation structurants initiés par le Groupe ou le Réseau concernant l'ensemble des entreprises de la Branche.

A ce titre, la DRH Groupe s'appuiera sur les pilotes mis en place, selon les projets, pour faciliter la prise en compte des effets potentiels sur les conditions de travail, percevoir les conséquences opérationnelles de la transformation visée, le degré d'adhésion, les éventuels ajustements à opérer et le dispositif d'accompagnement à mettre en place.

- au niveau local, à l'occasion des projets nationaux ayant des effets significatifs sur les conditions de travail, les entreprises veilleront à analyser et anticiper les conséquences sur les salariés concernés pour mettre en œuvre les dispositifs nécessaires d'accompagnement. Elles associeront les Instances Représentatives du Personnel dans le respect de leurs prérogatives.

➤ **ARTICLE 2.2. ADHESION ET SENS**

Afin de renforcer la qualité de la conduite du changement et donner la visibilité nécessaire aux salariés pour faciliter leur compréhension du projet, ses impacts et sa finalité, les entreprises attacheront une attention particulière à la communication à travers :

- le relais managérial, pour la bonne appropriation du changement lié au projet et sa mise en œuvre, sur la base d'un support partagé,
- l'organisation de temps d'échanges, incluant les salariés concernés, pour suivre l'évolution du projet, recueillir leur degré d'adhésion et lever les éventuels doutes subsistants,
- la communication régulière auprès de l'ensemble des salariés portant sur le projet et son point d'avancement,
- l'information des instances représentatives du personnel locales dans le respect de leurs prérogatives.

➤ **ARTICLE 2.3. INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR LES GRANDS PROJETS NATIONAUX**

Afin de faciliter le partage d'informations sur les grands projets de transformation nationaux structurants, et concernant l'ensemble des entreprises, une information spécifique sera dispensée au niveau de la Branche.

Ainsi, en fonction de l'actualité, la DRH Groupe prendra l'initiative d'organiser une réunion d'information dédiée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche, en sollicitant, si nécessaire, la participation d'experts métiers.

CHAPITRE 3 : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE

L'environnement de travail des salariés (locaux, poste de travail, outils de communication...) contribue directement à leur qualité de vie au travail. Dans un contexte d'évolution de l'accès à l'information, de développement du digital, de multiplication des points de contacts entre le client et la banque, il apparaît clairement que l'environnement de travail subit de profondes mutations par :

- la multiplication des nouveaux outils (ordinateurs portables, téléphones mobiles, smartphones, tablettes,...) qui peut nécessiter un accompagnement des salariés à leur bonne utilisation,
- l'utilisation de ces outils et la messagerie électronique qui induisent une plus grande porosité entre les sphères professionnelles et personnelles,
- un aménagement des espaces de travail si nécessaire.

La maîtrise de ce temps digital nécessite de définir des règles de bonnes pratiques partagées entre l'employeur, les salariés et la ligne managériale.

➤ **ARTICLE 3.1. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS L'UTILISATION DES NOUVEAUX OUTILS**

Une bonne appropriation des outils par les salariés permet d'en optimiser l'usage, de faciliter leurs conditions d'utilisation et d'améliorer, sur ce point, les conditions de travail.

En complément de la formation technique de mise en main de ces nouveaux outils déployée si nécessaire, les entreprises auront recours aux actions suivantes :

- s'appuyer sur l'offre proposée par la DRH Groupe relative aux bonnes pratiques d'utilisation des outils à distance,
- développer l'appropriation des outils en situation de travail au travers par exemple de la désignation de référents « outils » ou de l'accompagnement par des salariés déjà utilisateurs,
- favoriser les échanges entre salariés permettant ainsi une mise en commun de bonnes pratiques (à titre d'exemple : via une FAQ ou un forum).

➤ **ARTICLE 3.2. AMENAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL**

L'introduction de nouveaux outils peut avoir un impact sur la configuration des lieux de travail et nécessiter des adaptations ou des aménagements. Les entreprises accorderont une attention particulière pour concilier espaces de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail de leurs salariés. Les éventuels aménagements mis en place feront l'objet d'une présentation en CHSCT dans le respect de ses prérogatives.

Dans ce contexte, elles pourront notamment :

- partager leurs expérimentations sur l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail et l'aménagement des espaces,
- recourir aux services d'un ergonome lorsqu'elles l'estiment utile et approprié en fonction de la nature des projets déployés.

➤ **ARTICLE 3.3. BON USAGE DES MAILS ET DES OUTILS A DISTANCE**

Les parties signataires au présent accord conviennent de la nécessité de partager des modalités en matière d'utilisation des mails et outils à distance. Celles-ci veilleront au respect des règles de fonctionnement en vigueur au sein de chaque entreprise et intégreront les attentes des salariés en terme d'autonomie et de fluidité dans l'articulation entre les temps privés et professionnels.

Une attention particulière sera portée aux sollicitations liées à ces nouveaux modes de communication afin qu'ils n'empiètent pas sur les temps de vie privée, ainsi qu'aux actions de sensibilisation à mettre en place.

3.3.1. Règles de bonnes pratiques relatives à l'utilisation de la messagerie et des outils à distance – Droit individuel à la déconnexion

Les entreprises entendent partager les règles de bonnes pratiques de la messagerie et des outils à distance suivantes. Elles reconnaissent un droit individuel à la déconnexion pour tous, qui se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail ; une mention automatique pourra être intégrée dans la signature électronique de la messagerie précisant ce point.

Par ailleurs, les pratiques suivantes seront mises en œuvre :

- éviter les envois de mails hors du temps de travail,
- ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie,
- s'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer de sentiment d'urgence, et avoir recours aux fonctions d'envoi différé,
- favoriser les échanges directs,
- rester courtois, écrire et parler intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées,
- alerter sa hiérarchie en cas de débordements récurrents.

Les parties signataires rappellent que ces règles de bonnes pratiques doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l'employeur.

3.3.2. Actions de sensibilisation

Afin de faciliter l'appropriation des bonnes pratiques définies à l'article 3.3.1, les entreprises veilleront :

- à la réalisation d'actions d'accompagnement, de formation ou de sensibilisation des salariés et des managers concernés par l'utilisation des outils technologiques d'information et de communication (cf. notamment l'offre proposée par la DRH Groupe),
- à partager les règles de bonnes pratiques ainsi définies dans le présent accord.

CHAPITRE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour favoriser la recherche d'un équilibre entre l'évolution des attentes clients d'une part et l'impact des transformations sur les conditions et l'organisation du travail d'autre part, les parties signataires ont identifié notamment les pistes d'actions et/ou de réflexions suivantes :

- l'adéquation des référentiels,
- le développement de nouvelles formes d'organisation du travail,
- l'adaptation des processus,
- la maîtrise des sources et flux d'informations,
- le développement de l'autonomie.

Au niveau des entreprises, une veille constante doit être assurée sur l'adéquation des moyens et des ressources disponibles avec l'activité.

L'impact de ces démarches sur la charge de travail est de nature à favoriser la maîtrise du temps de travail.

➤ **ARTICLE 4.1. ADEQUATION DES REFERENTIELS**

Les évolutions de la relation avec le client tant au travers de ses attentes qu'aux nouvelles façons de les traiter et d'y répondre, supposent de s'assurer que les référentiels utilisés dans les entreprises prennent bien en compte ces changements.

Ainsi, les entreprises adapteront leurs référentiels aux nouveaux modes de relation dans un contexte omni canal tout en intégrant les contraintes réglementaires.

➤ **ARTICLE 4.2. NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL**

L'organisation du travail repose traditionnellement sur le principe de réalisation de l'activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié. Néanmoins, l'évolution des outils informatiques peut permettre de recourir à des modalités de fonctionnement

différentes ne nécessitant pas d'être en permanence physiquement présent dans les locaux habituels et en limitant les déplacements.

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent encadrer les nouvelles formes d'organisation dans lesquelles un travail peut être effectué hors du site d'affectation de façon régulière ou occasionnelle (à titre d'exemple : affectation un ou deux jours par semaine sur un autre site de l'entreprise, télétravail).

Elles conviennent que ces modes d'organisation peuvent contribuer à améliorer la qualité des conditions de travail en réduisant le temps de trajet et en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La Branche acte, par cet accord, de l'intérêt porté à ces modalités d'organisation du travail et incite les entreprises à accélérer leur développement. Afin d'accompagner les initiatives et de les coordonner, la DRH Groupe concevra un guide sur le télétravail décrivant les modalités de mise en place et de fonctionnement et le présentera aux entreprises. Ce guide sera également présenté lors d'une réunion de l'Observatoire mis en place au niveau de la Branche.

Les entreprises initiant ce type de démarche aborderont dans leurs réflexions, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les axes suivants : motivations, définition, conditions d'éligibilité, rythme, détermination des lieux, équipement fourni par l'entreprise, conformité des lieux, accompagnement du salarié et de son manager, modalité de mise en œuvre et suivi, mise en place d'une période d'expérimentation, modalités de suivi par le CHSCT.

Un bilan des accords mis en place par les entreprises sera réalisé chaque année dans le cadre de l'Observatoire mis en place au niveau de la Branche.

➤ **ARTICLE 4.3. ADAPTATION DES PROCESSUS**

Les parties signataires soulignent que la simplification et l'adaptation des processus doivent contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Pour ce faire, les entreprises de la Branche s'assurent :

- de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations notamment en anticipant la transformation des métiers (middle office par exemple),
- du renforcement du traitement des « irritants » relatifs aux dysfonctionnements qui ont pu être identifiés (à titre d'exemple : mise en place de dispositifs d'expression des collaborateurs,...). Il s'agit de manière générique de problèmes laissés en suspens et qui viennent polluer l'activité au quotidien. Ce traitement s'inscrit dans une recherche d'amélioration des processus et de simplification des tâches en tenant compte des contraintes de l'outil informatique. Dans le cadre des expérimentations qui pourront être menées par les entreprises, la DRH Groupe apportera son appui méthodologique.

➤ **ARTICLE 4.4. MAITRISE DES SOURCES ET FLUX D'INFORMATIONS**

Les nouvelles technologies facilitent l'accès à l'information des salariés dans l'exercice de leur activité mais accroissent en parallèle le volume d'informations diffusées. L'effet potentiel sur les conditions de travail des salariés implique une plus forte vigilance des entreprises quant à la maîtrise de ce flux d'informations.

Des actions ont d'ores et déjà été menées par certaines entreprises (exemples : bibliothèque de mails types, outil de recherche, communication interne et structurée...). Le Groupe facilitera le partage de ces expérimentations et de ces bonnes pratiques au niveau de la Branche et viendra également en appui de ces initiatives par la mise à disposition d'outils complémentaires (par exemple : analyse sémantique des mails).

Par ailleurs, les entreprises accompagneront leurs salariés dans la prise en main des outils, dans la gestion des priorités et le choix du canal de communication approprié pour faciliter la maîtrise des sources d'informations.

Pour ce faire, la DRH Groupe, dans le cadre des parcours de formation pour les métiers commerciaux, propose un focus sur le multicanal. Il s'agit par exemple de la capacité à détecter l'appétence d'un client pour un canal de relation afin de lui proposer des services en lien avec ses attentes et renforcer la maîtrise des postures propres à chaque canal.

➤ **ARTICLE 4.5. DÉVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE**

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'importance d'intégrer la préservation de l'autonomie des salariés à l'occasion de leur revue des référentiels et des processus.

En effet, si l'importance de normes et de procédures est reconnue, il convient d'être attentif à ce que le salarié conserve une certaine autonomie pour lui permettre de faire face aux aléas de son activité et contribuer à donner du sens au travail.

Les entreprises reconnaissent ainsi le rôle d'acteur responsable des salariés, en leur donnant les moyens de se réaliser dans leur travail.

CHAPITRE 5 : MANAGEMENT ET RELATIONS DE TRAVAIL

Les parties signataires du présent accord entendent rappeler que la qualité des conditions de vie au travail contribue à la motivation des salariés dans l'exercice de leur emploi, à leur efficacité, et donc au développement de l'entreprise. A ce titre, le rôle du manager, comme facteur clé de motivation des équipes, mais aussi en tant que relai et régulateur des éventuels dysfonctionnements constatés, est fondamental.

A cette fin, le manager s'appuiera sur l'écoute active, les échanges et la régulation pour aider à la réalisation de l'activité et faciliter l'appropriation des situations nouvelles par les équipes.

Le manager privilégiera un accompagnement de proximité attentif au développement des connaissances et compétences de chacun dans son emploi, à la capacité de chaque salarié de son équipe à réaliser des arbitrages pertinents, à hiérarchiser les priorités, à titre individuel mais également collectif. En d'autres termes, le manager cherchera, en

concertation avec chaque membre de son équipe, à favoriser l'autonomie de chacun dans le cadre de sa mission.

➤ **ARTICLE 5.1. FORMATION : MANAGEMENT ET DEVELOPPEMENT DES EXPERTISES**

La formation doit être envisagée comme partie intégrante d'un processus continu de professionnalisation du manager. A ce titre les entreprises veilleront à intégrer dans les formations destinées aux managers :

- une dimension d'accompagnement et de soutien des salariés. Il peut s'agir d'aborder par exemple les modalités de pilotage de l'activité, de communication, d'apport de ressources, de reconnaissance, d'ajustement, de mise en priorité, d'appropriation du travail par les membres de l'équipe.
- une dimension de pilotage omni-canal de l'activité commerciale induite par le digital. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur l'offre de formation de la DRH Groupe à destination des managers sur la mise en œuvre du multicanal et la conduite du changement multicanal.

Par ailleurs, face à une clientèle plus informée et exigeante, il convient de s'assurer que les salariés puissent disposer en permanence de l'expertise nécessaire pour répondre avec aisance aux attentes des clients.

Les entreprises veilleront donc à renforcer l'expertise de leurs salariés en poursuivant les formations en particulier sur les produits spécialisés. A ce titre, la ligne managériale en lien avec la filière d'animation commerciale et la DRH a un rôle majeur dans l'accompagnement des salariés au maintien de leur expertise.

➤ **ARTICLE 5.2. ESPACES DE PARTAGE**

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux acteurs impliqués de s'exprimer sur leur travail pour trouver des réponses adaptées aux enjeux et aux difficultés rencontrées.

A ce titre, ces espaces de partage peuvent contribuer à l'amélioration de l'efficacité du travail mais aussi au bien-être des salariés.

Il peut s'agir d'échanger :

- en particulier entre pairs, sur l'expérience du travail, les savoir-faire ou bonnes pratiques mobilisés pour faire face aux exigences du travail (exemple : ateliers de co-développement entre managers),
- au sein d'une ou plusieurs unités de travail pour trouver des réponses à des dysfonctionnements techniques ou organisationnels qui ont un impact sur l'activité et les conditions de travail.

Ainsi, les entreprises sont invitées à organiser ces temps d'échanges propices à l'expression de chacun et à la formulation le cas échéant de propositions d'amélioration.

Par ailleurs, la réalisation de baromètres sociaux (par exemple : DIAPASON proposé au niveau du Groupe) est encouragée pour ouvrir et compléter le champ d'expression des salariés.

Ces baromètres sociaux permettent notamment aux entreprises de s'assurer de la compréhension des enjeux stratégiques et d'évaluer la satisfaction des salariés en particulier sur leur travail et sur l'accompagnement au changement. A la suite de ces enquêtes et autres dispositifs d'expressions, les entreprises mettent en place, si nécessaire, des plans d'actions notamment sur les conditions de vie au travail.

CHAPITRE 6 : OBSERVATOIRE ET ANIMATION DE LA DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Dans un contexte de transformations récurrentes, d'évolution des organisations du travail, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'être en veille sur les effets relatifs aux conditions de travail. Pour ce faire, elles souhaitent :

- d'une part, disposer au sein de la Branche d'un lieu d'échanges récurrents sur les conditions de travail,
- d'autre part, inviter les entreprises à renforcer la coordination de leurs actions sur la qualité de vie au travail.

➤ **ARTICLE 6.1. MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

Par le présent accord, les parties signataires constituent un Observatoire National des Conditions de Vie au Travail (ci-après, nommé « l'Observatoire »), qui aura pour vocation d'impulser une dynamique autour de l'amélioration des conditions de travail, au travers, notamment :

- du suivi de l'application du présent accord
- d'actions de veille et de réflexions,
- de partage des expérimentations menées au sein des entreprises et du retour d'expériences,
- du suivi des actions mises en place au sein des entreprises dans le cadre d'accords locaux,
- de suivi d'indicateurs au niveau de la Branche.

L'Observatoire, animé par la Direction des Ressources Humaines Groupe BPCE, réunira :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord,
- des représentants des entreprises de la Branche et de la DRH Groupe,
- des experts internes ou externes au Groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'observatoire se réunira deux fois par an et pour la première fois dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.

➤ **ARTICLE 6.2. ANIMATION DE LA DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Les questions de conditions de travail relèvent de facteurs multiples et sont du ressort de nombreux acteurs : ressources humaines, organisation, développement commercial, marketing, CHSCT, services de santé au travail, ligne managériale... De ce fait, afin de coordonner les actions menées, les entreprises sont invitées à confier à un « référent Qualité de Vie au Travail » l'animation des démarches sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail au sein de leur entité.

Afin d'accompagner les « référents Qualité de Vie au Travail » dans leurs missions et dans le développement de leurs expertises, la DRH Groupe animera ces référents au travers, notamment, de rencontres annuelles ainsi que par le biais d'un site collaboratif qui leur sera dédié.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES

➤ **ARTICLE 7.1. DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche Caisse d'Epargne dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

➤ **ARTICLE 7.2. DEMANDES DE REVISION**

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

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

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

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

➤ **ARTICLE 7.3. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans la Branche Caisse d'Epargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat SNE-CGC
le syndicat Unifié-UNSA

Avenant n°2 à l'accord collectif national du 30/09/2003 sur le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale et relatif à la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du 13.07.17

Préambule

L'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit qu'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche. Cette commission devra s'acquitter de ses nouvelles obligations mentionnées à l'article L.2232-9 du code du travail.

Au sein de la Branche Caisse d'Epargne, l'accord collectif national du 30 septembre 2003 modifié par avenant du 12 juillet 2013 traite du fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale : composition, fonctionnement, gestion des réunions, etc...

L'accord collectif national du 22 décembre 1994 sur les instances paritaires nationales traite de la compétence de la Commission Paritaire Nationale siégeant en formation contentieuse, en matière d'interprétation ou application collective du statut.

Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte les nouvelles obligations de l'article L.2232-9 du code du travail confiées à une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il est précisé que les attributions et les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale, résultant notamment des accords nationaux du 30 septembre 2003 (modifié par avenant du 12 juillet 2013) de même que celles de la Commission Paritaire Nationale siégeant en formation contentieuse résultant notamment de l'accord national du 22 décembre 1994, ne sont pas remises en cause et demeurent pleinement applicables, puisqu'elles sont compatibles avec les stipulations du présent avenant.

Les Parties conviennent donc de s'appuyer sur la Commission Paritaire Nationale (ci-après désignée « CPN ») existante, en lui conférant la qualité et les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après désignée « CPPNI ») de la Branche Caisse d'Epargne.

➤ **Article 1. Mise en place de la CPPNI dans le cadre de la CPN**

Les parties conviennent que les missions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation sont couvertes par la Commission Paritaire Nationale (CPN) et par la Commission Paritaire Nationale siégeant en formation contentieuse (CPNC).

Article 1.1. Attributions de la CPPNI

En sa qualité de CPPNI, la CPN exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L.2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaires, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La mission de négociation des accords de branche se poursuit au niveau de la CPN.

La mission d'interprétation des accords de branche se poursuit au niveau de la CPNC. Elle peut en outre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Article 1.2 Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la branche transmettent à la CPN agissant en qualité de CPPNI l'ensemble des conventions et accords collectifs d'entreprise qu'elles concluent, à l'adresse suivante : branchece@bpce.fr.

Cette transmission concerne notamment les accords conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaire, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte-épargne temps, ainsi que les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, quel que soit leur mode de conclusion.

La transmission de l'ensemble des accords collectifs d'entreprise permettra notamment à la CPN agissant en qualité de CPPNI d'établir le rapport annuel d'activité visé à l'article 1.1.

➤ **Article 2. Durée et suivi de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} août 2017.

Les réunions de la CPN agissant en qualité de CPPNI seront l'occasion de réaliser le suivi de l'application du présent avenant. A l'issue d'une période d'application d'une année, un bilan du présent avenant sera réalisé et des discussions pourront s'engager en vue d'en modifier les modalités.

➤ **Article 3. Révision ou dénonciation**

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

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

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

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

➤ **Article 4. Dépôt et publicité**

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la Branche Caisse d'Epargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat SNP-Force Ouvrière
le syndicat SNE CGC

Avenant n° 1 à l'Accord Formation du 18 novembre 2014 du 31.10.17

Préambule

Les parties signataires conviennent que la mise en œuvre des lois du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ainsi que la signature d'un nouvel accord sur le système de classification au sein de la branche Caisse d'Épargne, supposent l'adaptation de certaines dispositions de l'accord initial.

Article 1 : Modification de l'article 1 « Le rôle des instances représentatives du personnel »

Le contenu de l'article 1 est remplacé par la phrase suivante :

Les instances concernées de chaque entreprise de la Branche sont informées et consultées, conformément à la législation en vigueur.

Article 2 : Modification de l'article 3 « La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi »

Dans le troisième paragraphe, le niveau de classification « T2 » est remplacé par « B » et « T3 » par « D ».

Article 3 : Modification de l'article 5.2.3 « Rémunération de la formation »

A la première phrase, les mots «de la rémunération annuelle minimale de la classification de leur emploi » sont remplacés par «du salaire annuel minimal de Branche de son niveau de classification».

Article 4 : Modification de l'article 6.5 « Maître d'apprentissage et évaluation »

La première phrase est remplacée par la phrase suivante :

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé "maître d'apprentissage", autre que son manager, dans la mesure du possible.

Article 5 : Modification de l'article 7.3 « Accompagnement des projets professionnels »

La phrase suivante est ajoutée :

Il est également informé des modes d'accès et des données figurant sur le service public dédié à l'orientation et sur le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Article 6 : Modification de l'article 10 « Les certifications »

La phrase suivante est ajoutée au début de l'article :

La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des collaborateurs.

Au 2^{ème} paragraphe, est ajouté un 4^{ème} registre :

4. *L'inventaire des certifications et habilitations de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)*

A la fin de l'article, est ajoutée la phrase :

Ces nouvelles certifications concourent à la mise à jour de la liste des certifications validée par la CPNE.

Article 7 : Modification de l'article 11 « L'accès à la formation »

En fin de dernier paragraphe, est ajouté :

Ces informations sont tenues à la disposition des salariés au moyen d'outils intranet (exemple : JUMP).

Article 8 : Modification de l'article 12 « Les périodes de professionnalisation »

A l'article 12.1 « définition », la deuxième phrase est supprimée et remplacée par le paragraphe suivant :

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théoriques auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de formation. Elle est également accessible aux certifications relevant de l'inventaire.

A l'article 12.2 « public », est ajouté :

- *Aux salariés dont l'emploi présente une sensibilité forte aux enjeux de transformation de la branche – identification de ces emplois dans le cadre des études réalisées par l'OPMQC.*

Article 9 : Modification de l'article 13 « La validation des acquis de l'expérience »

En fin de dernier paragraphe, est ajouté : *Il est rappelé que ce dispositif est évoqué lors de l'entretien professionnel.*

Article 10 : Ajout d'un nouveau chapitre 6 « Le Compte Personnel d'Activité (CPA) »

Le CPA a été initié par l'article 38 de la loi du 17 août 2015 puis remanié par la loi du 8 août 2016.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPA couvre tous les actifs âgés d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis) et permet de cumuler des points – et donc des droits – afin de permettre un accès à la formation pour tous. Les droits sont acquis jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte (décès de son titulaire).

Le CPA est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire.

Le CPA est composé de 3 comptes :

- *Le Compte Personnel de Formation (CPF), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015*
- *Le Compte Professionnel de Prévention (C2P)*
- *Le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)*

Il sert à centraliser un certain nombre d'informations afin que le salarié puisse connaître et mobiliser directement ses droits en y accédant par le biais d'un portail en ligne.

www.moncompteactivite.gouv.fr

Le titulaire du compte peut en outre bénéficier de conseils - notamment via le CEP - et d'un accompagnement pour exercer ses droits afin de mettre en œuvre son projet professionnel.

Le Chapitre 6 (« le Compte Personnel de Formation ») devient chapitre 7.

Article 11 : Modification de l'article 16.1 « principes généraux des modalités d'alimentation »

La dernière phrase est remplacée par la phrase suivante :

En cas d'attribution d'un supplément d'heures CPF, l'entreprise adresse avant le 1^{er} mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires.

En fin d'article est ajoutée la disposition suivante :

Afin de favoriser la mise en œuvre du CPF, le conseil d'administration de l'OPCA peut décider de financer l'abondement du CPF des salariés.

Article 12 : Modification de l'article 16.3 « transition DIF-CPF »

Le contenu de l'article 16.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

Le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Article 13 : Modification de l'article 17 « les formations éligibles au CPF »

A la fin de la première phrase est ajouté : ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations.

A la fin du même article, est également ajouté :

Sont par ailleurs éligibles au CPF :

- l'accompagnement à la VAE (article L 6313-11 du code du travail) ;*
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;*
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;*
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L 6313-13 du code du travail. Seules les heures acquises au titre du CEC peuvent financer ces actions*
- la formation "permis de conduire B", lorsqu'elle s'inscrit dans une démarche de projet professionnel et participe à la sécurisation du parcours professionnel du salarié.*

Article 14 : Modification de l'article 18.2 « mobilisation du CPF pendant le temps de travail »

Le deuxième paragraphe est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Conformément aux dispositions de l'article R.6323-4 II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants :

- suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans) ;*
- acquisition du socle de compétences de base et évaluation des compétences préalablement ou postérieurement ;*
- accompagnement à la VAE ;*
- actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;*
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;*
- actions de formation financées par le CEC.*

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

Article 15 : Ajout de deux nouveaux chapitres

Après l'article 19 (« rémunération et protection sociale »), sont ajoutés :

Chapitre 8 : Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)

Le C3P a pour but de permettre à un salarié qui travaille dans des conditions difficiles d'accumuler des points, qu'il pourra choisir d'utiliser pour financer :

- Une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité ;
- Une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;
- Une anticipation de l'âge de départ à la retraite.

Conformément aux articles L 4162.2 et L 4162.3 du code du travail, l'employeur identifie les salariés concernés pour lesquels l'exposition à un ou plusieurs facteurs dépasse des seuils annuels prédéfinis à l'article L 6141-1 du code du travail et procède à leur déclaration.

Les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle (sauf salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960). Un point permet de financer jusqu'à 25 heures de formation. Les points ainsi mobilisés complètent les droits acquis sur le CPF pour financer tout ou partie d'une action de formation.

Chapitre 9 : Le Compte Engagement Citoyen (CEC)

Tous les salariés peuvent acquérir des droits au titre du CEC.

Les activités bénévoles ou de volontariat éligibles au CEC et les conditions d'acquisition des 20 heures forfaitaires sont les suivantes :

- service civique (6 mois en continu sur une ou deux années civiles)
- réserve militaire :
 - Opérationnelle (90 jours sur une année civile)
 - Citoyenne (contrat d'engagement de 5 ans)
- réserve communale de sécurité civile (contrat d'engagement de 5 ans)
- réserve sanitaire (contrat d'engagement de 3 ans)
- activités de bénévolat associatif (200 heures sur une année civile, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association.
- Activité de maître d'apprentissage (6 mois sur une ou deux années civiles, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés)

Il ne peut être acquis plus de 20 heures au titre de la même activité sur la même année civile. Le total des heures acquises au titre du CEC est limité à 60 heures.

Les activités sont déclarées conformément aux dispositions de l'article D 5151-15 du code du travail.

Dès 2018, les heures CEC pourront être mobilisées :

- pour suivre des formations éligibles au CPF : les heures acquises au titre du CEC peuvent alors compléter celles acquises au titre du CPF ;

- *pour suivre des actions de formations spécifiques aux bénévoles et aux volontaires en service civique en utilisant uniquement les heures CEC .*

Dans le cas d'une mobilisation des droits CPF et CEC, les heures CPF seront mobilisés en priorité.

Article 16 : Modification de l'article 20 « l'entretien professionnel »

Après le premier paragraphe, est ajouté :

Lors de cet entretien, des informations relatives à la VAE et au CEP sont communiquées au salarié.

Article 17

Les chapitres 7, 8 et 9 changent de numérotation pour devenir respectivement 10, 11 et 12.

Article 18 : Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Article 19 : Demande de révision

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

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

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

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

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

Article 20 : Dépôt et publicité de l'accord

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

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

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat Unifié-UNSA
le syndicat SNE-CGC

<p style="text-align: center;">Accord entre les femmes et les hommes Au sein de la Branche Caisse d'Epargne du 25.06.18</p>
--

Préambule

Le présent accord est conclu en application des articles L.2241-1 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord, réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la Branche Caisse d'Epargne.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permet de conforter des résultats encourageants :

- Les entreprises se sont engagées dans la procédure d'obtention du label égalité professionnelle de l'AFNOR. Au 31/12/2017, 14 d'entre elles ont obtenu ce label,
- Le taux de féminisation des emplois cadre est en forte progression et s'élève à plus de 42% à fin 2017,
- Depuis 3 ans 55% du volume des promotions bénéficient aux femmes,
- Des dispositifs de sensibilisation ont été mis en œuvre auprès des principaux acteurs : comités de direction, managers et ensemble des salariés,

- Des programmes destinés au développement professionnel des femmes ont été proposés par la DRH Groupe et mis en place dans la majorité des entreprises.

Cependant les parties en présence conviennent que les entreprises de la branche doivent poursuivre et amplifier les mesures déjà prises, conscientes qu'il subsiste des marges de progrès.

Ainsi il convient de rappeler que :

- Au-delà du 1^{er} niveau de classification cadre, le taux de féminisation diminue et passe en dessous de 40 %,
- Les emplois à temps partiel restent occupés à près de 89% par des femmes,
- Les écarts de rémunération, même s'ils diminuent sur les populations de technicien, sont encore perfectibles sur les emplois de cadre.

C'est pourquoi cet accord a pour objectif de mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

Les parties rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement certain de tous les acteurs. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

Enfin, elles considèrent qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et le dépassement des représentations sociétales qui peuvent, par des pratiques ou des usages, brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un challenge collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

Le présent accord de branche pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication des Dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 11 de cet accord.

Sommaire
Préambule
ARTICLE 1 – DEFINITION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ARTICLE 2 - OBJET
ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD
ARTICLE 4 – LE RECRUTEMENT
Article 4.1 – Objectifs
Article 4.2 – Mesures d'accompagnement
ARTICLE 5 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Article 5.1 – Objectifs
Article 5.2 – Mesures d'accompagnement
ARTICLE 6 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE
Article 6.1 – Objectifs
Article 6.2 – Mesures d'accompagnement
ARTICLE 7 – MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE
Article 7.1 – Objectifs
Article 7.2 – Mesures d'accompagnement
ARTICLE 8 – ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
Article 8.1 – Objectifs
Article 8.2 – Mesures d'accompagnement
ARTICLE 9 – LA REMUNERATION EFFECTIVE
Article 9.1 – Objectifs
Article 9.2 – Mesures d'accompagnement
ARTICLE 10 – LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION
Article 10.1 – Objectifs
Article 10.2 – Mesures d'accompagnement
ARTICLE 11 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD
ARTICLE 12 - DUREE, DEPOT ET PUBLICITE

ARTICLE 1 – DEFINITION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

ARTICLE 2 - OBJET

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- Le recrutement,
- La formation professionnelle,
- La promotion professionnelle,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail),
- La rémunération effective,
- Les actions de sensibilisation et de communication.

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

ARTICLE 4 – LE RECRUTEMENT

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment, pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

➤ **Article 4.1 – Objectifs**

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est :

- D'ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes,

- De retenir, sauf impossibilité, pour la phase finale de recrutement parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre, pour les postes d'encadrement,
- De porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents. Elles s'attachent également à contenir le taux de féminisation des emplois non cadre.

➤ **Article 4.2 – Mesures d'accompagnement**

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

- **Processus et critères de recrutement :**

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises veilleront à l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements et à éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiennent pour le recrutement, la mobilité professionnelle ou l'évolution professionnelle, des critères uniquement basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous autres éléments de décision.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Egalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction Ressources Humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets externes de recrutement habituellement sollicités par l'entreprise.

- **Offres d'emploi :**

Les offres d'emplois comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exempts de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

A ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

- **Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre :**

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, ainsi que les opportunités d'emplois disponibles.

De plus les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.

- **Postes d'encadrement :**

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, dès lors que cela est possible, parmi les candidatures examinées au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement.

ARTICLE 5 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

- **Article 5.1 – Objectifs**

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- Prendre toutes les dispositions pour assurer un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux,
- Faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériaux Groupe,
- Atteindre à fin 2020, 50% de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe.

- **Article 5.2 – Mesures d'accompagnement**

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- **Accès à la formation :**

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge..) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux.

- **Formation qualifiantes et diplômantes :**

Les entreprises ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

- **Formation et temps partiel :**

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Des facilités pourront être trouvées, par les DRH, afin de préserver l'accessibilité de ces actions de formation durant les temps de dispense d'activité générée par le temps partiel (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation).

ARTICLE 6 – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

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

Aussi, les parties signataires rappellent ici l'intérêt de l'entretien professionnel dans l'identification des projets professionnels et le recueil des souhaits d'évolution des salariés.

- **Article 6.1 – Objectifs**

L'objectif de femmes cadre à atteindre au niveau du Groupe est de 45% à fin 2020, une proportion, à ce jour, supérieure aux entreprises de la branche à fin 2017.

Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 45% se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de objectif global Groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 45%, elles mettent en place des dispositifs permettant de maintenir voire d'augmenter ce taux.

➤ **Article 6.2 – Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- **Définition et mise en œuvre de procédures RH :**

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité Groupe ne sauront en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne peuvent être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

- **Identification des freins aux candidatures féminines :**

Afin de pallier aux situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétences et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

ARTICLE 7 – MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

➤ **Article 7.1 – Objectifs**

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

A ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100% du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissance multiples.

Les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100% des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront de préférence en face à face.

➤ **Article 7.2 – Mesures d'accompagnement**

• **Entretien préalable au congé maternité ou adoption :**

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

• **Possibilité de maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé :**

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié(e) pourra demander à rester destinataire des informations générales de nature collective.

• **Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein :**

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, voire d'éventuels aménagements du temps de travail, les DRH organisent un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

• **Formation au retour de congé maternité, adoption, parental :**

L'entretien professionnel spécifique de retour de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein, doit permettre d'écouter le salarié sur ses attentes en matière de formation et de lui proposer au besoin, une action de remise à niveau, afin de prendre connaissance des évolutions du métier intervenues durant la période d'absence. Cette

action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation. Elle est mise en œuvre au retour du salarié, dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 3 mois de la reprise.

ARTICLE 8 – ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Ainsi elles conviennent que mieux articuler la vie professionnelle et les responsabilités familiales contribue à une meilleure égalité professionnelle.

➤ **Article 8.1 – Objectifs**

Mettre en place des pratiques collectives harmonisées au niveau des entreprises de la branche afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

➤ **Article 8.2 – Mesures d'accompagnement**

• **Organisation du travail :**

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Caisses d'Epargne le 14 juin 2017 (cf. annexe 1).

Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles ...).

• **Mesures liées au temps partiel :**

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords d'entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

ARTICLE 9 – LA REMUNERATION EFFECTIVE

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

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place des mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle,
- de capacités découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités.

➤ **Article 9.1 – Objectifs**

Les entreprises souhaitent poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront ses actions en :

- Assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences,
- Sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale.

➤ **Article 9.2 – Mesures d'accompagnement**

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

- **Réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunération :**

Au sein de la branche Caisse d'Epargne, il est constaté au 31/12/17 un écart entre les salaires médians des hommes et des femmes, écart qui s'accroît dans les niveaux les plus élevés de la grille de classification.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- ⇒ L'analyse des grilles de salaires.

- ⇒ L'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste,

Dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L3221-4.

- **Rémunération à l'embauche :**

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

- **Répartition des Augmentations Individuelles :**

A l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète l'équilibre femmes/hommes. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

- **Mise en œuvre d'un réajustement salarial :**

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art L.2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale. Les écarts significatifs feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi et au regard du contexte de chaque entreprise, une enveloppe budgétaire, spécifique adaptée à la situation, pourra être mise en place.

- **Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :**

Les entreprises de la branche Caisse d'Epargne mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des collaboratrices ou collaborateurs en application de la loi du 23 Mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

- **Sensibilisation des managers et des gestionnaires de carrière** aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions,...)

ARTICLE 10 – LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

➤ **Article 10.1 – Objectifs**

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

➤ **Article 10.2 – Mesures d'accompagnement**

• **Développement d'outils de sensibilisation et de formation :**

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de E-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

• **Sensibilisation des nouveaux entrants :**

Les entreprises, en lien avec la DRH Groupe, enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

• **Communication :**

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH Groupe sera actualisé au cours du 1^{er} semestre 2018.

De plus, la DRH du groupe BPCE proposera aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document aura pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des collaborateurs de la branche, la DRH Groupe, proposera aux entreprises un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions, les représentations possibles à revisiter.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

A ce titre, il sera rappelé que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tous actes défini dans le cadre de l'art L. 1153-1 du code du travail.

ARTICLE 11 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPN sur la base des indicateurs de suivi présentés ci-après. Ce suivi permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

LE RECRUTEMENT

- Nombre de candidatures externes reçues F/H pour les postes d'encadrement,
- Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres,
- Taux de féminisation par filière et métiers repères,
- Nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et F/H,
- Nombre de recruteurs formés à la non-discrimination.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres / non cadres,
- Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres / non cadres,
- taux de femmes formées parmi la population formée,
- Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante,
- % de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le Groupe,
- Nombre de salariés F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

- Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et %),
- Taux de promotion F/H selon la répartition cadres / non cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres.

MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE

- Nombre de collaborateurs (trices) en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.
- Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens / cadres – nombre de salariés concernés/nombre de congés pris.

ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres / non cadres,
- Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'une augmentation.

LA REMUNERATION EFFECTIVE

- Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires,
- Evolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification,
- Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

ARTICLE 12 - DUREE, DEPOT ET PUBLICITE

➤ **Article 12.1 – Durée**

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} Août 2018, pour la période du 1^{er} Août 2018 au 31 juillet 2021.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 1^{er} Août 2021.

➤ **Article 12.2 – Révision**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L2261-7 et L2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée des propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 12.3 – Dépôt et publicité

La Direction adressera à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche le présent accord.

A l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRRECTE) dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le 25 juin 2018

D'une part,

et, d'autre part,

BPCE

le syndicat CFDT
le syndicat SNP-FO
le syndicat SNE-CGC

Annexe 1

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie: gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



Accord collectif national
Négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2019 du 20.12.18

Préambule

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

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

- Perspectives macro-économiques pour 2019,
- Eléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées),
- Egalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution de effectifs),
- Bilan social 2017.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de faire ressortir les points de partage et d'attention suivants :

- L'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte, la diversité des populations, notamment les salaires les moins élevés et des catégories intermédiaires mobilisées dans la transformation des métiers de la banque.
- Une vision globale des politiques salariales soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et pérennes, de défendre le pouvoir d'achat par des ajustements à caractère catégoriel et de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles.
- La réalité des situations des établissements de la Branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

A la suite de cinq réunions tenues les 3 octobre, 7 novembre, 5 décembre, 14 décembre et 20 décembre 2018, les parties signataires ont convenu que les éléments de cet accord témoignent d'une volonté des parties, d'ancrer le dialogue social au sein de la Branche Caisse d'Epargne sur des bases renouvelées et profitables à tous. Ainsi prenant appui sur ce nouvel élan, elles ont retenu les mesures qui suivent :

ARTICLE 1 : LE CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises du réseau Caisse d'épargne mentionné à l'article L.512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs.

ARTICLE 2 : MESURE SALARIALE

A effet du 1^{er} janvier 2019, les parties signataires au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Octroi, par intégration au salaire de base, d'une mesure d'augmentation générale pérenne de :

- 400€ bruts annuels base temps plein pour les salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et dont la base de référence telle que définie ci-dessous est inférieure ou égale à 40 000€ bruts pour un temps plein.
- 0.8% pour les salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et dont la base de référence telle que définie ci-dessous est supérieure à 40 000 € bruts pour un temps plein.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de février 2019.

On entend par base de référence au sens du présent accord, un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

(Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2019 + éventuels avantages acquis du mois de janvier 2019) x 13.

ARTICLE 3 : OCTROI D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE PAR LES DIRIGEANTS DE LA BRANCHE CAISSE D'EPARGNE

Dans le cadre des mesures annoncées en matière de pouvoir d'achat par le Président de la République le 10 décembre dernier, les parties prennent acte de la décision de l'ensemble des dirigeants de la Branche Caisse d'épargne d'octroyer une prime exceptionnelle de :

- 1 000 euros bruts à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord et présents à l'effectif le 31 décembre 2018.

Cette prime, calculée au prorata du temps de travail effectif sur l'année 2018, sera versée en une seule fois sur le mois de janvier 2019.

Les parties prennent également acte de ce que le versement de cette prime exceptionnelle s'inscrira, pour chaque entité, dans le cadre légal et réglementaire précisant les conditions d'exonération des charges sociales et d'impôt sur le revenu une fois qu'il aura été adopté.

Ainsi, seuls les salariés remplissant les conditions posées par le cadre légal et réglementaire visé ci-dessus bénéficieront des conditions d'exonération des charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Ces mesures s'ajoutent par ailleurs à toute autre mesure salariale individuelle décidée par les entités de la Branche dans la continuité des exercices 2016 et 2017, lesquels ont été,

au titre des exercices 2016 et 2017, de 1% et 0,8% de la masse salariale ainsi qu'aux enveloppes d'intéressement et de participation versées au sein de chacun des établissements.

ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

ARTICLE 5 : CLAUSE DE SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

ARTICLE 6 : DEMANDE DE REVISION

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

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

ARTICLE 7 : DEPOT ET PUBLICITE

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

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

D'une part,

et, d'autre part,

BPCE

le syndicat CFDT
le syndicat SNE-CGC
le syndicat Unifié - UNSA

PROTECTION SOCIALE

➤ **DISPOSITIF DE PROTECTION SOCIALE DE LA BRANCHE CEP**

Accord collectif national sur la réforme du dispositif de protection sociale du 24.11.05

Dans un contexte de vieillissement de la population, de difficultés de régulation des dépenses et de désengagement des systèmes nationaux, la protection sociale d'entreprise a vocation à évoluer pour assurer sa pérennité.

Pour faire face à l'évolution des dépenses et des besoins, une réflexion collective sur le sujet dans la Branche Caisse d'Epargne est intervenue, caractérisée par :

- un contexte législatif rénové avec un nouveau cadre qui concerne à la fois la santé (loi Douste-Blazy), la retraite et l'épargne salariale (loi Fillon) ;
- un contexte économique et démographique en forte évolution ;
- un contexte conventionnel purement interne avec l'arrivée à échéance du 31 décembre 2005 de l'accord collectif national relatif à la protection complémentaire frais soins de santé MNCE du 04.12.00 et de celui relatif au règlement du régime de retraite supplémentaire du 17.12.04.

Face à cette situation, les partenaires sociaux de la Branche ont négocié une réforme du dispositif de protection sociale au cours de l'année 2005. Cette réforme vise à rénover le dispositif pour mieux le pérenniser tout en préservant ses principes fondamentaux et le niveau élevé des garanties auxquels les salariés et les entreprises sont attachés.

Par conséquent, il est décidé de mettre en œuvre un nouveau dispositif de protection sociale des salariés de la Branche Caisse d'Epargne.

Chapitre 1 : Les principes du nouveau dispositif

En conséquence, le nouveau dispositif de protection sociale s'inscrit dans la logique suivante :

- le maintien d'une offre globale complète et de qualité du système de protection sociale, uniforme pour l'ensemble des salariés de la Branche. Une égalité de traitement de tous les salariés tant au niveau des garanties que de leur financement permettra de répondre à l'objectif d'équité ;
- une maîtrise des coûts dans le cadre d'une enveloppe financière globale de même ampleur ;
- la modernisation d'un socle social permettant de faciliter le recrutement, la fidélisation, l'évolution des carrières et la mobilité des collaborateurs interentreprises.

Chapitre 2 : Passage de l'ancien au nouveau dispositif de protection sociale

Le dispositif commun et uniforme de protection sociale des salariés de la Branche Caisse d'Epargne est constitué de l'ensemble suivant :

- une couverture frais de soins de santé ;
- un régime de prévoyance ;
- un régime supplémentaire de retraite.

En conséquence, le nouveau dispositif est régi par un ensemble de trois accords collectifs nationaux :

- l'accord sur les frais de soins de santé ;
- l'accord sur la prévoyance ;
- l'accord sur la retraite supplémentaire.

Ces accords succèdent aux précédents accords conclus au niveau de la Branche Caisse d'Epargne et ayant le même objet.

Ces accords se substituent aux usages et mesures unilatérales en vigueur dans les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne et ayant le même objet.

Les partenaires sociaux des entreprises de la Branche Caisse d'Epargne dans lesquelles existent un ou des dispositifs conventionnels locaux d'entreprise prévoyant des garanties additionnelles aux systèmes nationaux soit en frais de soins de santé soit en prévoyance, sont invités à se réunir dans le délai de trois mois qui suit la conclusion du présent texte en vue d'adapter le ou les dispositifs locaux.

Conformément à l'article L. 132-23 alinéa 3 du Code du travail, les dispositions mises en place dans les entreprises ne peuvent comporter des clauses dérogeant à celles du présent accord.

Dans le cadre de la mise en place de la couverture frais de soins de santé et du régime de prévoyance rénovés, une compensation financière est instaurée à la date de mise en place de l'ensemble des composantes du régime (garanties et financement) dans l'entreprise, pour les salariés qui bénéficiaient l'année précédente d'une prise en charge plus élevée de l'employeur.

La compensation calculée pour chaque salarié, représente le différentiel entre les cotisations patronales de l'année précédant la mise en place du nouveau régime (garanties et financement incluant les contrats nationaux et locaux) dans l'entreprise, et les cotisations patronales de l'année où le nouveau régime est mis en place, différentiel dû à la seule différence de prise en charge de l'employeur. Son montant est exprimé en euros et réintégré dans le salaire de base.

La compensation est prise en charge par chaque employeur. Elle est versée mensuellement. Le premier versement intervient au plus tard dans le trimestre suivant la mise en œuvre des dispositifs de frais de soins de santé et prévoyance.

Chapitre 3 : Dispositif de transition et calendrier

Le nouveau dispositif est mis en place dans les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2006.

Dans les entreprises qui doivent procéder à l'adaptation de leurs dispositifs locaux telle que visée au Chapitre 2, les salariés continuent de bénéficier exclusivement des garanties en matière de frais de soins de santé et de prévoyance en vigueur dans leur entreprise à la date de signature du présent accord ; et ce jusqu'à la date d'adaptation de leurs dispositifs locaux et au plus tard au 1^{er} juillet 2007.

Les garanties visées ci-dessus feront l'objet d'un contrat conclu entre les entreprises concernées, la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne et/ou la Mutuelle Nationale des Caisses d'Epargne.

Chapitre 4 : Dispositions finales

Article 1 – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 2 – Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 3 – Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCE en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

**Accord collectif national sur la fusion de la CGR avec la CGP
Du 10.06.08**

Préambule

La Caisse Générale de Retraite (CGR), est une institution de retraite supplémentaire (IRS), relevant des articles L. 941-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Le régime CGR ayant été fermé suite à l'intégration du régime dans l'ARRCO et l'AGIRC, un accord collectif national du 18 novembre 1999 a fixé le règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999.

L'article 116 de la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites, a prévu la disparition, au 31 décembre 2008, des institutions de retraite supplémentaire.

Celles-ci devront, au plus tard, à cette date, soit :

- se transformer en institution de prévoyance,
- fusionner avec une institution de prévoyance,
- se transformer, sans constitution d'une nouvelle personne morale, en institution de gestion de retraite supplémentaire,
- faire l'objet d'une dissolution.

L'option retenue est celle de la fusion absorption de la CGR par la Caisse Générale de Prévoyance (CGP), institution de prévoyance des Caisses d'Epargne. Il convient donc, dans le cadre de cette réforme, d'organiser la garantie des droits CGR, en transférant les engagements de l'institution dans un contrat de garanties collectives.

La Commission Paritaire Nationale s'est donc réunie pour mettre en œuvre cette réforme.

Les conseils d'administration de la CGR et de la CGP ont décidé le 12 décembre 2007 du principe de cette fusion.

Le présent accord annule et remplace toute décision unilatérale ou usage antérieur ayant le même objet ainsi que l'accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Retraites des Caisses d'Epargne du 18 novembre 1999 et ses différents avenants :

- Avenant n°2 à l'accord collectif national sur le statut de la Caisse Générale de Retraites des Caisses d'Epargne du 18 novembre 1999 du 13.12.01
- Accord collectif national modifiant les statuts de la Caisse Générale de Retraites des Caisses d'Epargne du 18 novembre 1999 du 09.01.03
- Avenant n°3 à l'accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Retraites des Caisses d'Epargne du 18 novembre 1999 du 13.02.04

Article 1 : Modifications du régime « CGR »

La CGR fera l'objet d'une fusion avec la CGP, institution de prévoyance régie par les articles L.931-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, et ce, au plus tard le 31 décembre 2008.

Afin de garantir les droits à retraite, la CGR, par l'effet de la fusion, transférera à la CGP les actifs nécessaires à la couverture intégrale des engagements correspondants au montant des prestations à leur niveau atteint à la date d'effet de la fusion absorption de la CGR par la CGP.

Ces actifs seront affectés à un contrat d'assurance souscrit par la Caisse Nationale des Caisses d'Epargne et de Prévoyance (CNCEP) auprès de la CGP. Leur montant sera complété, si nécessaire, par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, à concurrence du montant nécessaire à la couverture intégrale des engagements correspondants au montant des prestations à leur niveau atteint à la date d'effet de la fusion absorption de la CGR par la CGP.

Les droits à rente qui résultent du règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999 ne seront en aucun cas modifiés du fait de cette fusion. L'ensemble des articles du règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999 relatifs à la définition de ces droits sera annexé au contrat d'assurance souscrit auprès de la CGP.

Article 2 : Garantie des droits des bénéficiaires

➤ **2.1 Droits à la date d'effet de la fusion**

Les droits des bénéficiaires résultant du règlement du régime de maintien de droits ont été évalués au 31 décembre 1999 et revalorisés à la date d'effet de la fusion selon les taux indiqués en annexe (annexe n°1).

Les droits sont ceux résultant du règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999.

➤ **2.2 Revalorisations des rentes viagères à compter de la date d'effet de la fusion**

Dans le cadre du contrat d'assurance visé à l'article 3, une Provision pour Participation aux Excédents sera constituée en vue du préfinancement des revalorisations des rentes viagères. Cette Provision sera alimentée notamment par les résultats techniques et financiers du contrat d'assurance.

La méthode de revalorisation reprend les dispositions de l'article 5-1 du règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999.

Au cas où l'application du présent accord serait mise en cause dans une entreprise en raison, notamment, d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, l'entreprise en cause devra prendre à sa charge le financement supplémentaire éventuel des revalorisations, dans l'hypothèse où la Provision s'avèrerait insuffisante.

Article 3 : Organisme(s) assureur(s)

L'organisme assureur désigné, pour gérer les capitaux et garantir les rentes viagères de l'ex-régime CGR, sera la CGP.

Ce contrat d'assurance souscrit entre la CGP et la CNCEP aura pour objet, le versement de rentes viagères immédiates au profit des personnes déjà allocataires à la date d'effet de la fusion et le versement de rentes viagères différées pour les salariés actifs et les « radiés ». Il couvrira, par conséquent, la totalité des droits à rente résultant du règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999.

Conformément aux dispositions de l'article L.912-2 du Code de la sécurité sociale, le choix de l'organisme assureur sera réexaminé une fois tous les cinq ans par les partenaires sociaux.

Les modalités de mises en œuvre de ces dispositions sont précisées dans le contrat d'assurance.

Article 4 : Information individuelle

Conformément à la loi, une notice d'information relative à ce contrat sera remise à chaque bénéficiaire actif ou retraité, indiquant notamment, les garanties, leurs modalités d'application et, d'une manière générale, tout renseignement nécessaire à l'exécution du contrat.

La CGP notifiera à chacun des participants pouvant être joints :

- le nom de la CGP, organisme assureur destinataire des provisions ou réserves ;
- le montant total de la rente viagère, auquel il peut prétendre auprès de la CGP, à la date de fusion de l'institution de retraite supplémentaire avec l'institution de prévoyance (la CGP).

La CGP informera les membres participants du régime, du montant de la rente viagère, immédiate ou différée, à laquelle il peut prétendre auprès de l'organisme assureur.

Article 5 : Conditions suspensives

L'accord est conclu sous les conditions suspensives suivantes :

- approbation par les conseils d'administration des deux institutions, du projet de fusion ;
- conclusion du contrat d'assurance auprès de la CGP ;
- approbation de l'accord par l'ACAM (Autorité de Contrôle des Assurances et des Mutuelles) conformément aux dispositions de l'article 116 de la loi du 21 août 2003, et approbation ministérielle de la fusion.

Article 6 : Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'effet de la fusion, sous réserve de la levée des conditions suspensives.

Article 7 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 : Révision

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 9 : Dénonciation

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

Article 10 : Formalites de depot

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP conformément aux dispositions prévues à l'article L 2231-6 du code du travail.

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

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et non signataires de celui-ci.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le syndicat SNE CGC
le syndicat Unifié-UNSA

ANNEXE 1
TAUX DE REVALORISATION DES RENTES VIAGERES

Date	Revalorisations	
	Retraite CGR	Pré retraite * CGR
01/01/2001	0,70%	2,00%
01/04/2002	0,90%	1,20%
01/04/2003	0,80%	0,80%
01/04/2004	1,50%	1,50%
01/04/2005	2,00%	2,00%
01/04/2006	1,65%	1,65%
01/04/2007	0,86%	0,86%

* Pré retraite CGR : prestations prévues par le titre III (dispositif transitoire) de l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31/12/1999, du 18/11/1999

➤ **FRAIS SOINS DE SANTE – BPCE MUTUELLE**

Chapitre 1 : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la Loi du 25 juin 1999 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet l'adhésion à la Mutuelle Nationale des Caisses d'Epargne (MNCE) de l'ensemble des entreprises de la Branche Caisse d'Epargne et de leurs salariés, répondant aux conditions fixées à l'article 1 du présent accord, sur la base de la convention conclue par la Caisse Nationale des Caisses d'Epargne (CNCE) avec la MNCE.

L'adhésion au régime « frais de soins de santé » est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives et par la CNCE, en application de l'article L 512-95 du Code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Cet accord succède au précédent accord à durée déterminée conclu au niveau de la Branche Caisse d'Epargne le 1^{er} décembre 2000 qui cesse de produire effet le 31 décembre 2005.

Cet accord se substitue aux usages et mesures unilatérales en vigueur dans les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne et ayant le même objet.

Sous réserve des aménagements temporaires dérogatoires pour les entreprises devant procéder à l'adaptation de leur dispositif conventionnel avant le 1^{er} juillet 2007 au plus tard, le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2006.

Chapitre 2 : Le régime frais de soins de santé

Article 1 – Participants

La qualité de participant s'entend pour tout salarié des entreprises de la Branche ayant 6 mois d'ancienneté continue. Les cotisations sont dues à compter du 1^{er} jour du 7^{ème} mois.

Le droit aux prestations est effectif dès le premier jour de cotisations.

Article 2 – Garanties

Les garanties du régime « Frais de soins de santé » sont celles décrites dans la convention souscrite par la CNCE auprès de la MNCE.

¹ Les dispositions de l'avenant n°3 du 20.06.2014 se substituent intégralement aux dispositions de cet accord.

Article 3 – La convention CNCE-MNCE

L'organisme chargé de la couverture du présent régime est la MNCE.

Une convention est établie entre la CNCE et la MNCE pour fixer les modalités de mise en œuvre du « Contrat Groupe National frais de soins de santé ». Elle est soumise pour approbation à l'Assemblée Générale de la MNCE ou, à défaut, au Conseil d'Administration par délégation.

Le contrat fixe :

- la nature et le montant des prestations ;
- le montant des cotisations.

Les modifications de la nature et du montant des prestations sont préalablement adoptées par l'Assemblée Générale de la MNCE, ou par le Conseil d'Administration sur délégation de cette dernière, et font l'objet d'un avenant au contrat.

En aucun cas, la CNCE ne s'est engagée sur les prestations définies dans le contrat qui relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Conformément à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 4 – Cotisations²

Le taux de cotisations est adopté chaque année par l'Assemblée Générale de la MNCE sur proposition du Conseil d'Administration de la MNCE, et fait l'objet d'un avenant au contrat.

Les cotisations pour l'exercice 2006 sont les suivantes, et varient en fonction de la composition familiale :

TARIFICATION Composition Familiale	Régime général de Sécurité	Régime local de Sécurité Sociale (Alsace - Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	53.44 €		31.90 €
2 personnes	94.75 €	78.65 €	56.79 €
3 personnes et +	135.13 €	92.77 €	80.72 €

La participation de l'employeur est de 50% de la cotisation.

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

² Article modifié par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24.11.05 du 23.11.07.

Les ayants droit du salarié induisant pour ce dernier une obligation de verser la cotisation « famille » sont définis conformément aux termes du contrat d'assurance et de la notice d'information.

Les salariés ont l'obligation d'informer la société de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droits, tels que définis ci-dessus, sont déjà couverts à titre obligatoire par ailleurs, pourront, dans le cadre de leur adhésion obligatoire, décider de ne pas les couvrir, sous réserve de justifier annuellement et par écrit de la couverture obligatoire dont ils bénéficient. Dans ce cas, ils seront autorisés à cotiser au tarif « isolé » malgré leur situation de famille réelle.

A défaut de fournir à la société chaque année les justificatifs de cette couverture, les salariés seront contraints d'acquitter la cotisation afférente à leur situation de famille réelle.

En cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation des entreprises sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus. Toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation entre la CNCE et la MNCE et d'un avenant au contrat. A défaut d'accord ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par la MNCE, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 6 – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 7 – Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 8 – Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCE en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part³,

le Syndicat Unifié-UNSA

<p style="text-align: center;">Avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24.11.05 du 23.11.07</p>
--

Article 4 – Cotisations

Le présent avenant complète l'«Article 4 – Cotisations» de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24.11.05.

Voir le contenu de cette modification à l'«Article 4 – Cotisations» de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24.11.05.

2 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2008.

3 : Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L.132-7 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

³ Le SNE-CGC, la CFTC et la CFDT ont adhéré à cet accord

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

4 : Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP selon les dispositions prévues à l'article L.132-10 du Code du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

et, d'autre part⁴,

la CNCEP

le syndicat Unifié-UNSA

<p align="center">Avenant n°2 à l'Accord Collectif National relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 du 25.10.11</p>
--

Chapitre 1 : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la Loi du 25 juin 1999 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet l'adhésion à la Mutuelle Nationale des Caisses d'Épargne (MNCE) de l'ensemble des entreprises de la Branche Caisse d'Épargne et de leurs salariés, répondant aux conditions fixées à l'article 1 du présent accord, sur la base de la convention conclue par BPCE venue au droits de la Caisse Nationale des Caisses d'Épargne (CNCE) avec la MNCE.

L'adhésion au régime « frais de soins de santé » est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives et par BPCE, en application de l'article L 512-107 du Code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Cet accord succède au précédent accord à durée déterminée conclu au niveau de la Branche Caisse d'Épargne le 1^{er} décembre 2000 qui cesse de produire effet le 31 décembre 2005.

Cet accord se substitue aux usages et mesures unilatérales en vigueur dans les entreprises de la Branche Caisse d'Épargne et ayant le même objet.

⁴ Le SNE-CGC, la CFTC et la CFDT ont adhéré à cet accord

Les dispositions du présent texte remplacent intégralement les dispositions de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 tel que modifié par l'avenant n°1 du 23 novembre 2007.

Chapitre 2 : Le régime frais de soins de santé

Le régime mis en place par le présent accord est un régime obligatoire familial, c'est-à-dire qu'il couvre le salarié et ses ayants droits tels que définis dans le contrat d'assurance mettant en œuvre la couverture santé.

➤ Article 1 - Participants

La qualité de participant s'entend pour tout salarié des entreprises de la Branche (CDD et CDI) sans condition d'ancienneté.

Elle s'applique également aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la Sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime.

➤ Article 2 – Garanties

Les garanties du régime « Frais de soins de santé » sont celles décrites dans la convention souscrite par BPCE auprès de la MNCE.

Le bénéfice des garanties commence à compter du 1^{er} jour du mois au cours duquel intervient l'adhésion du participant et s'achève le dernier jour du mois au cours duquel intervient sa radiation. Il cesse également, le cas échéant, à la date de résiliation du contrat souscrit.

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

En application de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) modifié par avenant n°3 du 18 mai 2009, les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent demander à bénéficier du maintien du présent régime pour une durée forfaitaire égale à la durée de leur dernier contrat de travail dans la limite de 9 mois.

Ce maintien est effectué dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de financement (même cotisation et même répartition de cotisation entre l'employeur et le salarié) que le régime applicable aux salariés actifs. Ce dispositif de portabilité est explicité dans les notices d'information remises à chaque salarié.

En application de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite Loi Evin, les remboursements complémentaires des frais de santé ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant, après prestations de tout autre organisme.

➤ **Article 3 – La convention BPCE - MNCE**

L'organisme chargé de la couverture du présent régime est la MNCE.

Une convention est établie entre BPCE et la MNCE pour fixer les modalités de mise en œuvre du « Contrat Groupe National frais de soins de santé ». Elle est soumise pour approbation à l'Assemblée Générale de la MNCE ou, à défaut, au Conseil d'Administration par délégation.

Le contrat fixe :

- la nature et le montant des prestations ;
- le montant des cotisations.

Les modifications de la nature et du montant des prestations sont préalablement adoptées par l'Assemblée Générale de la MNCE, ou par le Conseil d'Administration sur délégation de cette dernière, et font l'objet d'un avenant au contrat.

En aucun cas, BPCE ne s'est engagée sur les prestations définies dans le contrat qui relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Conformément à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

➤ **Article 4 – Cotisations⁵**

La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de Sécurité sociale (PMSS).

Le taux de cotisations est adopté chaque année par l'Assemblée Générale de la MNCE sur proposition du Conseil d'Administration de la MNCE, et fait l'objet d'un avenant au contrat.

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne,
- deux personnes,
- trois personnes et plus.

La participation de l'employeur est de 50% de la cotisation.

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

⁵ Article modifié par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24.11.05 du 23.11.07.

➤ **Article 5 – Dispenses d’affiliation au régime frais de soins de santé**

Sans remise en cause du caractère collectif et obligatoire du régime par l’Urssaf, peuvent être, à leur demande, dispensés de participer au régime les salariés entrant dans un cas de dispense d’affiliation issue de la réglementation. Les cas de dispenses d’affiliation sont notamment, à ce jour, ceux prévus par la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, complétée par la lettre de la Direction de la Sécurité sociale du 29 mai 2009, par la lettre circulaire de la Direction de la réglementation, du recouvrement et du service du 24 mars 2011, en particulier :

Salariés participant

- les salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée et les apprentis en contrat d’apprentissage de moins de 12 mois ;
- les salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée d’une durée au moins égale à 12 mois, s’ils demandent à être dispensés en justifiant de la couverture souscrite par ailleurs ;
- les apprentis en contrat d’apprentissage d’une durée supérieure à 12 mois si la cotisation à la charge de l’apprenti est supérieure à 10% de sa rémunération brute ou sur production de documents justifiant une couverture souscrite par ailleurs ;
- les salariés bénéficiant d’une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d’un autre emploi (cas des salariés à employeurs multiples) ;
- les salariés à temps partiel qui doivent acquitter une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute. Les dispositions relatives aux salariés à temps partiel s’appliquent également aux apprentis ;
- les salariés bénéficiaires d’une couverture complémentaire prenant place dans le cadre de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire.

Conjoints travaillant au sein de la même entreprise

La participation au régime collectif des ayants droit étant obligatoire, dans le cas de conjoints travaillant dans la même entreprise, l’un des membres du couple est affilié en propre, l’autre en tant qu’ayant droit.

Adhésion des ayants droits

Les ayants droit du salarié induisant pour le salarié une obligation de verser la cotisation « famille » sont définis conformément aux termes du contrat d’assurance et de la notice d’information.

Les salariés ont l’obligation d’informer la société de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droits, tels que définis ci-dessus, sont déjà couverts à titre obligatoire par ailleurs, pourront, dans le cadre de leur adhésion obligatoire, décider de ne pas les couvrir, sous réserve de justifier annuellement et par écrit de la couverture obligatoire dont ils bénéficient.

Dans ce cas, ils seront autorisés à cotiser au tarif « isolé » malgré leur situation de famille réelle.

A défaut de fournir à l'entreprise chaque année les justificatifs de cette couverture, les salariés seront contraints d'acquitter la cotisation afférente à leur situation de famille réelle.

➤ **Article 6 - Evolution du régime**

En cas de changement de législation fiscale ou sociale conduisant à la modification des taxes ou contributions en vigueur ou à l'établissement de nouvelles taxes ou contributions dues sur les cotisations définies au présent accord et collectées par l'organisme assureur, ces dernières seront automatiquement ajustées. Les parties signataires seront informées de ces évolutions réglementaires.

En cas d'augmentation des cotisations due notamment à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation des entreprises sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus. Dans ce cas, toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation entre BPCE et la MNCE et d'un avenant au contrat. A défaut d'accord ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par la MNCE, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Chapitre 3 : Dispositions finales

➤ **Article 7 – Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

➤ **Article 8 – Demande de révision et dénonciation**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

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

➤ **Article 9 – Dépôt**

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE en cinq exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du Travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part⁶,

le Syndicat Unifié-UNSA

**Avenant n° 3 à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé
du 24 novembre 2005 du 27.06.14**

Le présent accord constitue un accord de révision de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005.

Il s'inscrit dans le cadre de l'évolution des textes juridiques en matière de protection sociale complémentaire et de la nécessaire mise en conformité des dispositions contenues dans l'accord de branche susvisé avec ces nouveaux textes.

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005.

Chapitre 1 : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article 5 de la Loi du 19 juin 2009 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet la mise en place d'un régime frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des membres du personnel des entreprises de la Branche Caisse d'Epargne, répondant aux conditions fixées à l'article 1 du présent accord.

Cet accord succède au précédent accord à durée déterminée conclu au niveau de la Branche Caisse d'Epargne le 1^{er} décembre 2000 qui cesse de produire effet le 31 décembre 2005.

Cet accord se substitue aux usages et mesures unilatérales en vigueur dans les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne et ayant le même objet.

Sous réserve des aménagements temporaires dérogatoires pour les entreprises devant procéder à l'adaptation de leur dispositif conventionnel avant le 1^{er} juillet 2007 au plus tard, le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2006.

⁶ Le SNE-CGC, la CFTC et la CFDT ont adhéré à cet accord

Chapitre 2 : Le régime frais de soins de santé

Le régime mis en place par le présent accord est un régime obligatoire familial, c'est-à-dire qu'il couvre le salarié et ses ayants droits tels que définis ci-après. Il complète les prestations accordées par les régimes obligatoires de la Sécurité sociale.

Article 1 – Bénéficiaires du régime

1.1 – Participants

Tout salarié ou assimilé des entreprises de la Branche (CDD et CDI) bénéficie du régime sans condition d'ancienneté et acquiert à ce titre la qualité de participant.

Le régime bénéficie également aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la Sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime.

1.2 – Ayants droit

La qualité d'ayant droit s'entend :

- du conjoint, partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité (PACS), concubin, sous réserve que ni le participant, ni le concubin, ne soient mariés ou liés par un PACS, qu'ils vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent jusqu'à la date de l'évènement ;
- des enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire auquel il est lié par un PACS, ou de son concubin, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25ème anniversaire et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
 - être ayant droit du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un PACS au sens de l'article L.313-3 du Code de la Sécurité sociale ;
 - recevoir du participant une pension alimentaire en application d'une décision de justice ;
 - être inscrit au régime de la Sécurité sociale des étudiants ou effectuer son service national ;
 - exercer une activité ou être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi, et percevoir des revenus inférieurs au SMIC.
- des enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un PACS, quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L.241-3 du Code de l'Action sociale et des familles (avec un taux d'invalidité d'au moins 80 %).

1.3 – Caractère obligatoire

L'adhésion des bénéficiaires au régime « frais de soins de santé » est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales

représentatives et par BPCE, en application de l'article L.512-107 du Code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 2 – Dispenses d'affiliation au régime frais de soins de santé

2.1 – Participants

Peuvent être, à leur demande expresse, dispensés de participer au régime les membres du personnel entrant dans un cas de dispense d'affiliation visés par l'article R.242-1-6 du code de la sécurité sociale et définis ci-dessous :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire frais de soins de santé dans le cadre d'un autre emploi (cas des salariés à employeurs multiples) ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10% de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires, à leur date d'embauche, d'une couverture complémentaire en application de l'article L.861-3 du code de la sécurité sociale (couverture complémentaire prenant place dans le cadre de la Couverture Maladie Universelle) sous réserve de produire l'attestation de droits. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

Conjoints travaillant au sein de la même entreprise

La participation au régime collectif des ayants droit étant obligatoire, dans le cas de conjoints travaillant dans la même entreprise, l'un des membres du couple doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

2.2 – Ayants droit

Le régime mis en place par le présent accord, couvre le salarié et ses ayants droit.

A cette fin, les salariés ont l'obligation d'informer la société de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droit, tels que définis ci-dessus, bénéficient déjà par ailleurs pour les mêmes risques d'une

couverture collective remplissant les conditions mentionnées à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, peuvent, dans le cadre de leur adhésion obligatoire, décider de ne pas les couvrir, sous réserve de justifier annuellement et par écrit de la couverture obligatoire dont ils bénéficient.

Il en est de même, conformément aux dispositions de l'article R.242-1-6 du Code de la sécurité sociale si ces ayants droits bénéficient d'une couverture souscrite dans le cadre :

- des dispositions prévues par le Décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- des dispositions prévues par le Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relative à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n°94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

2.3 – Justificatif de dispense d'affiliation

Les demandes de dispense d'adhésion du salarié et d'affiliation de ses ayants droit au présent régime sont formulées auprès de la DRH par écrit et accompagnées de toutes pièces justificatives. A défaut de fournir chaque année les justificatifs nécessaires, les participants seront contraints d'être couverts par le présent régime sur la base de leur situation de famille réelle et d'acquitter la cotisation correspondante.

Article 3 – Garanties

3.1 - Typologie des garanties et niveau des prestations

Les garanties et prestations définies par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé sont annexées au présent accord (Annexe 1 - colonne « Mutuelle ») pour y être intégrées en tant que dispositions conventionnelles.

La mise en œuvre du régime frais de soins de santé doit être conforme aux dispositions de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie et ses textes d'application concernant les contrats santé responsables.

Caractère indemnitaire du régime

En application de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite Loi Evin, les remboursements complémentaires des frais de santé ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant, après prestations de tout autre organisme.

3.2 - Bénéfice des garanties

Le bénéfice des garanties commence à compter du 1^{er} jour du mois au cours duquel intervient l'embauche du participant et s'achève le dernier jour du mois au cours duquel intervient la cessation du contrat de travail.

Par ailleurs, les garanties sont suspendues à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel intervient la suspension du contrat de travail du participant, quelle qu'en soit la cause. Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement, d'indemnités journalières par la Sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité ou accident.

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et dont la rupture ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent bénéficier du maintien du présent régime dans les conditions et pour les durées prévues par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 (ANI) modifié par avenant n°3 du 18 mai 2009 pour les ruptures de contrat dont la notification est intervenue jusqu'au 31 mai 2014 inclus et dans les conditions prévues par l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale pour les ruptures de contrat dont la notification est intervenue à compter du 1^{er} juin 2014

Pour les ruptures dont la notification est intervenue jusqu'au 31 mai 2014, le maintien est effectué selon les mêmes modalités de financement (même cotisation et même répartition de cotisation entre l'employeur et le salarié) que le régime applicable aux salariés actifs.

Les garanties maintenues dans ce cadre sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Maintien des garanties à titre individuel et facultatif au profit des anciens salariés

En application des dispositions de l'article 4 de la Loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, le maintien de la couverture du présent régime est proposé par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, et ce, sans condition de durée.

Pour bénéficier de ce maintien de couverture, les intéressés doivent en faire la demande dans les six mois qui suivent, respectivement, la rupture de leur contrat de travail ou la fin du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage.

Ces anciens salariés bénéficieront alors d'un contrat spécifique et indépendant de celui des salariés.

Les cotisations servant au financement de ce maintien des garanties sont intégralement prises en charge par les anciens salariés et sont définies dans les conditions prévues par l'organisme assureur conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Maintien des garanties pour les ayants droit

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite Loi Evin, les ayants droit d'un salarié décédé continuent à bénéficier des garanties du présent régime pendant au moins 12 mois, sous réserve du paiement des cotisations correspondantes et sous réserve d'en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent le décès du salarié.

Les cotisations servant au financement de ce maintien des garanties sont intégralement prises en charge par les ayants droit et sont définies dans les conditions prévues par l'organisme assureur conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 4 – Cotisations

La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (PMSS).

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne,
- deux personnes,
- trois personnes et plus.

Le montant des cotisations défini par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé est annexé à titre d'information au présent accord.

La participation de l'employeur est de 50% de la cotisation.

Les salariés doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

A compter du 1^{er} juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (cf. article 3 ci-dessus), bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture.

Article 5 - Evolution de la cotisation

En cas de changement de législation fiscale ou sociale conduisant à la modification des taxes ou contributions en vigueur ou à l'établissement de nouvelles taxes ou contributions dues sur les cotisations définies au présent accord et collectées par l'organisme assureur, ces dernières seront automatiquement ajustées. Les parties signataires seront informées de ces évolutions réglementaires.

En cas d'augmentation des cotisations due notamment à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation des entreprises sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus. Dans ce cas, toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation entre BPCE et BPCE Mutuelle et d'un avenant au contrat. A défaut d'accord ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par BPCE Mutuelle, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 6 – La convention BPCE - BPCE Mutuelle

L'organisme chargé de la couverture du présent régime est BPCE Mutuelle.

Une convention est établie entre BPCE et BPCE Mutuelle pour fixer les modalités de mise en œuvre du « Contrat Groupe National frais de soins de santé ». Elle est soumise pour approbation à l'Assemblée Générale de BPCE Mutuelle ou, à défaut, au Conseil d'Administration par délégation.

Le contrat fixe :

- la nature et le montant des prestations ;
- le montant des cotisations.

Les modifications de la nature et du montant des prestations sont préalablement adoptées par l'Assemblée Générale de BPCE Mutuelle, ou par le Conseil d'Administration sur délégation de cette dernière, et font l'objet d'un avenant au contrat.

En aucun cas, BPCE ne s'est engagée sur les prestations définies dans le contrat qui relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Conformément à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 7 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet de manière rétroactive à compter du 1^{er} juin 2014.

Article 8 : Révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

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

Article 9 : Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part⁷,

le Syndicat Unifié-UNSA
le Syndicat SNE-CGC

⁷ La CFTC et la CFDT ont adhéré à cet accord.

ANNEXE 1 - Descriptifs de garanties

Garanties du régime frais de soins de santé Régime général de la Sécurité sociale 2014

NATURE DES PRESTATIONS (2)	Sécurité Sociale* (1)	Mutuelle (1)	A titre indicatif Total perçu par l'adhérent (Sécurité Sociale+Mutuelle)
HOSPITALISATION			
Honoraires médicaux ou chirurgicaux	100%	100%	200%
Frais de séjour	80%	120%	200%
Frais de chambre particulière <i>(y compris en hospitalisation ambulatoire mais hors maternité simple)</i>	-	40 € / jour	40 € / jour
Forfait hospitalier	-	17 € / jour	17 € / jour
Forfait hospitalier psychiatrique	-	12,5 € / jour	12,5 € / jour
Frais d'accompagnant <i>(enfant de moins de 12 ans)</i>	-	100 % des frais réels	100 % des frais réels
MEDECINE COURANTE			
<i>Si respect du parcours de soins (3)</i>			
Consultations, Visites	70%	130%	200%
Actes de spécialités	70%	130%	200%
Radiologie <i>(hors ostéodensitométrie osseuse)</i>	70%	130%	200%
Analyses médicales	60%	140%	200%
Auxiliaires médicaux (infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	60%	140%	200%
Frais de transport	65%	135%	200%
Frais pharmaceutiques	30%	70%	100 %
	15%	0%	15%
MEDECINE DOUCE <i>(chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étioopathe, diététicien)</i>	-	50 € / séance limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	50 € / séance limité à 2 séances par an et par bénéficiaire
APPAREILLAGE			
Petit appareillage	60%	200%	260%
Grand appareillage	60%	200%	260%
Prothèses Auditives	60%	Forfait annuel de 1000 € pour les 2 oreilles - 60% TC	Forfait annuel de 1000 € pour les 2 oreilles
DENTAIRE			
Soins dentaires	70%	230%	300%
Prothèses dentaires	70%	310%	380%
Implants dentaires	-	450 € par implant limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	450 € par implant limité à 2 implants par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	100%	250 % BRSS	350%
OPTIQUE			
Monture	60%	Forfait de 100 € valable 2 ans - 60% du TC	Forfait de 100 € valable 2 ans
Verres	60%	2340%	2400%
Lentilles acceptées ou refusées par la Sécurité Sociale <i>(forfait par bénéficiaire)</i>	60%	Forfait de 300 € valable 2 ans - 60% TC	Forfait de 300 € valable 2 ans
Opération de la Myopie sans autre remboursement d'optique pendant 2 ans	-	230 € par œil	230 € par œil
CURE thermale ou thalassothérapie acceptée	65%	125 €	125 € + 65% TC
MATERNITE / ADOPTION	-	20% du PMSS par enfant	20% du PMSS par enfant
ACTES DE PREVENTION			
Détartrage annuel	70%	230%	300%
Ostéodensitométrie osseuse	70%	Examen tous les 2 ans pris en charge à hauteur de 100 € maximum	Examen tous les 2 ans pris en charge à hauteur de 100 € maximum + remboursement régime obligatoire éventuel

* Le niveau d'intervention du régime obligatoire de la sécurité sociale est celui en vigueur au 01/01/2014

FR : frais réels

RSS : remboursement sécurité sociale

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale fixé à 3 129 € au 1^{er} janvier 2014

(1) Les remboursements accordés sont exprimés, sauf mention contraire, en % de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale (BRSS). Le remboursement total perçu (Sécurité Sociale + BPE Mutuelle) ne peut excéder la dépense engagée (à l'exception du forfait maternité).

(2) La franchise de 18 € pour les actes médicaux supérieurs à 120 € est prise en charge dans son intégralité conformément aux dispositions réglementaires.

(3) Respect du parcours de soins tel que défini aux Conditions générales du Contrat et par l'article L.162-5-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Garanties du régime frais de soins de santé Régime local de la Sécurité sociale 2014

NATURE DES PRESTATIONS (2)	Sécurité Sociale * (1)	Mutuelle (1)	A titre indicatif Total perçu par l'adhérent (Sécurité Sociale+Mutuelle)
HOSPITALISATION			
Honoraires médicaux ou chirurgicaux	100%	100%	200%
Frais de séjour			
Frais de chambre particulière <i>(y compris en hospitalisation ambulatoire mais hors maternité simple)</i>	-	40 € / jour	40 € / jour
Forfait hospitalier	18 € / jour	-	18 € / jour
Forfait hospitalier psychiatrique	13.5 € / jour	-	13.5 € / jour
Frais d'accompagnant <i>(enfant de moins de 12 ans)</i>	-	100 % des frais réels	100 % des frais réels
MEDECINE COURANTE			
<i>Si respect du parcours de soins (3)</i>			
Consultations, Visites	90%	110%	200%
Actes de spécialités	90%	110%	200%
Radiologie <i>(hors ostéodensitométrie osseuse)</i>	90%	110%	200%
Analyses médicales	90%	110%	200%
Auxiliaires médicaux (infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	90%	110%	200%
Frais de transport	100%	100%	200%
	90%	10%	100%
Frais pharmaceutiques	80%	20%	100%
	15%	0%	15%
MEDECINE DOUCE			
<i>(chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étioopathe, diététicien)</i>	-	50 € / séance limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	50 € / séance limité à 2 séances par an et par bénéficiaire
APPAREILLAGE			
Petit appareillage	90%	170%	260%
Grand appareillage	90%	170%	260%
Prothèses Auditives	90%	Forfait annuel de 1000 € pour les 2 oreilles -90% TC	Forfait annuel de 1000 € pour les 2 oreilles
DENTAIRE			
Soins dentaires	90%	210%	300%
Prothèses dentaires	90%	290%	380%
Implants dentaires	-	450 € par implant limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	450 € par implant limité à 2 implants par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	100%	250%	350%
OPTIQUE			
Monture	90%	Forfait de 100 € valable 2 ans - 90% du TC	Forfait de 100 € valable 2 ans
Verres	90%	2310%	2400%
Lentilles acceptées ou refusées par la Sécurité Sociale <i>(forfait par bénéficiaire)</i>	90%	Forfait de 300 € valable 2 ans - 90% TC	Forfait de 300 € valable 2 ans
Opération de la Myopie sans autre remboursement d'optique pendant 2 ans	-	230 € par œil	230 € par œil
CURE thermale ou thalassothérapie acceptée	90%	125 €	125 € + 90% TC
MATERNITE / ADOPTION			
	-	20% du PMSS par enfant	20% du PMSS par enfant
ACTES DE PREVENTION			
Détartrage annuel	90%	210%	300%
Ostéodensitométrie osseuse	- 90%	Examen tous les 2 ans pris en charge à hauteur de 100 € maximum	Examen tous les 2 ans pris en charge à hauteur de 100 € maximum + remboursement régime obligatoire éventuel

* Le niveau d'intervention du régime obligatoire de la sécurité sociale est celui en vigueur au 01/01/2014

BRSS : base de remboursement sécurité sociale

FR : frais réels

RSS : remboursement sécurité sociale

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale fixé à 3 129 € au 1er janvier 2014

(1) Les remboursements accordés sont exprimés, sauf mention contraire, en % de la base de remboursement de la Sécurité Sociale.

Le remboursement total perçu (Sécurité Sociale + BPCE Mutuelle) ne peut excéder la dépense engagée (à l'exception du forfait maternité).

(2) La franchise de 18 € pour les actes médicaux supérieurs à 120 € est prise en charge dans son intégralité par le régime local.

(3) Respect du parcours de soins tel que défini aux Conditions générales du Contrat et par l'article L. 162-5-3 du Code de la Sécurité Sociale.

ANNEXE 2 – Montant des cotisations

A titre indicatif, cotisation au 1^{er} janvier 2014

<u>TARIFICATION</u> Composition Familiale	Montant de la cotisation en pourcentage du Plafond mensuel de la Sécurité sociale		
	Régime général de Sécurité sociale	Régime local de Sécurité Sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	1,933%	-	1,154 %
2 personnes	3,428%	2,845 %	2,054 %
3 personnes et plus	4,889%	3,356 %	2,920 %

Avenant n° 4 à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 du 6.10.15

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé de la Branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue des avenants n°1 du 23 novembre 2007; n°2 du 25 octobre 2011; et n°3 du 27 juin 2014.

Article 1 - Modification de l'« article 2 – Dispenses d'affiliation au régime frais de soins de santé »

Modification du 4^{ème} alinéa du « 2.2 – ayants droits »

Après l'expression « dans le cadre : », sont ajoutés les deux points suivants :

- « ■ des dispositions prévues par le régime local d'assurance maladie d'Alsace - Moselle, en application des articles D.325-6 et D.325-7 du Code de la sécurité sociale ;
- des dispositions prévues par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électrique et gazières en application du Décret n°46-1451 du 22 juin 1946 ; »

Article 2 - Modifications de l'« article 3 – Garanties »

1) Modification du « 3.1 – Typologie des garanties et niveau des prestations »

Les dispositions du l'article 3.1 de l'article 3 sont annulées et remplacées comme suit :

« Le régime frais de soins de santé comprend :

- des garanties et prestations de remboursement de frais de soins de santé et
- l'accès à un réseau de soins.

a) Les garanties et prestations de remboursement des frais de soins de santé

Les garanties et prestations définies par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé sont annexées au présent accord (Annexe 1 - colonne « Contrat socle ») pour y être intégrées en tant que dispositions conventionnelles.

La mise en œuvre du régime frais de soins de santé doit être conforme aux dispositions de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie et ses textes d'application concernant les contrats santé responsables.

Caractère indemnitaire du régime

En application de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite Loi Evin, les remboursements complémentaires des frais de santé ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant, après prestations de tout autre organisme.

b) Le réseau de soins

Le réseau de soins couvre la France entière et donne notamment accès à sept réseaux de soins : opticiens, centres de chirurgie réfractive, chirurgiens dentaires, implantologues dentaires, audioprothésistes, ostéopathes et chiropracteurs, diététiciens.

Il permet la délivrance de prises en charge tiers payant notamment dans les réseaux d'opticiens, de centres de chirurgie réfractive, de chirurgiens dentaires, d'implantologues dentaires, d'audioprothésistes.

Action sociale

Par ailleurs, les bénéficiaires du régime bénéficient d'une action sociale lorsqu'ils rencontrent une situation difficile en lien notamment avec :

- la maladie,
- la dépendance,
- le handicap,
- l'accident,
- le décès,
- la perte de ressources liée à l'état de santé,
- des dépenses de santé onéreuses.

La décision d'octroyer une aide au titre de l'action sociale est prise suite à un examen approfondi de la situation individuelle du bénéficiaire en commission sociale de l'organisme assureur.

L'aide peut prendre la forme :

- d'un don,
- et/ou d'un prêt sur l'honneur émis à titre gratuit. »

2) Modification du « 3.2 – Bénéfice des garanties »

Les dispositions du dernier paragraphe intitulé « Maintien des garanties pour les ayants droit » sont annulées et remplacées comme suit :

« En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite Loi Evin, les ayants droit d'un salarié décédé continuent à bénéficier des garanties du présent régime pendant au moins 12 mois, sous réserve d'en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent le décès du salarié. »

Article 3 - Modification de l'« article 4 – Cotisations ».

- Au 4^{ème} alinéa, le taux « 50% » est remplacé par le taux « 52% ».
- Le dernier alinéa est supprimé et remplacé par l'alinéa ainsi rédigé :

« Par exception :

- Depuis le 1er juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (cf. article 3-2 ci-dessus), bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture.
- Le bénéfice du maintien des garanties pour les ayants droit d'un salarié qui viendrait à décéder à compter du 1er janvier 2016 est accordé à titre gratuit pendant 12 mois (cf. article 3-2 ci-dessus). »

Article 4 – Modification des annexes 1 et 2

L'annexe 1, relative aux descriptifs des garanties est annulée et remplacée par l'annexe 1 jointe au présent avenant et pareillement dénommée. Elle est composée d'un descriptif de garanties régime général 2016 et d'un descriptif de garanties régime local 2016.

L'annexe 2, relative au montant des cotisations, est annulée et remplacée par l'annexe 2 jointe au présent avenant et pareillement dénommée. Elle indique, à titre indicatif, les cotisations mensuelles au 1^{er} janvier 2016.

Article 5 - Généralités

Toutes les autres dispositions de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé de la branche Caisse d'Epargne du 24 novembre 2005 dans sa version consolidée issue de l'avenant n°1 du 23 novembre 2007 ; de l'avenant n°2 du 25 octobre 2011 ; de l'avenant n°3 du 27 juin 2014 demeurent inchangées.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 7 - Révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 8 - Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

D'une part,
BPCE

et, d'autre part⁸,
le syndicat CFTC
le syndicat SNE-CGC
le syndicat Unifié-UNSA

⁸ La CFDT a adhéré à cet accord.

ANNEXE 1 - Descriptifs de garanties

Garanties du régime frais de soins de santé Régime général de la Sécurité Sociale 2016

Régime Général de la Sécurité sociale

Les cotisations et les prestations sont révisables chaque année.

Les prestations précisent la prise en charge du ticket modérateur (TM) et l'éventuelle prise en charge des dépassements exprimée en % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (BR) ou en euros.
Le total perçu par l'adhérent (prestation Sécurité sociale + remboursement BPCE Mutuelle) ne peut pas excéder la dépense engagée.

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (contrat socle) dans la limite de ⁽¹⁾	Total pour l'adhérent à titre indicatif (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle)
HOSPITALISATION			
Honoraires médicaux ou chirurgicaux	80% ou 100% BR	TM + 120% BR (TM + 100% BR si médecin non signataire CAS)	220% BR (200% BR si médecin non signataire CAS)
Frais de séjour	80% ou 100% BR	TM + 100% BR	200% BR
Actes techniques médicaux en hospitalisation	80% ou 100% BR	TM + 120% BR (TM + 100% BR si médecin non signataire CAS)	220% BR (200% BR si médecin non signataire CAS)
Frais de chambre particulière (y compris hospitalisation ambulatoire et maternité)	-	50 € / jour	50 € / jour
Forfait hospitalier	-	18 € / jour	18 € / jour
Forfait hospitalier psychiatrique	-	13,5 € / jour	13,5 € / jour
Frais d'accompagnant ⁽²⁾	-	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans
Participation forfaitaire de 18 € pour les actes supérieurs à 120 €	-	100% des frais réels	100% des frais réels
MEDECINE COURANTE			
Consultations et visites généralistes ⁽³⁾	70% BR	TM + 100% BR (TM + 80% BR si médecin non signataire CAS)	200% BR (180% BR si médecin non signataire CAS)
Consultations et visites spécialistes et neuropsychiatres ⁽³⁾	70% BR	TM + 200% BR (TM + 100% BR si médecin non signataire CAS)	300% BR (200% BR si médecin non signataire CAS)
Actes de spécialité et radiologie ⁽³⁾	70% BR	TM + 200% BR (TM + 100% BR si médecin non signataire CAS)	300% BR (200% BR si médecin non signataire CAS)
Participation forfaitaire de 18 € pour les actes supérieurs à 120 €	-	100% des frais réels	100% des frais réels
Analyses médicales	60% BR	TM + 100% BR	200% BR
Auxiliaires médicaux (infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	60% BR	TM + 100% BR	200% BR
Frais de transport	65% BR	TM + 100% BR	200% BR
Pharmacie à 65 %	65% BR	TM	100% BR
Pharmacie à 30 %	30% BR	TM	100% BR
Pharmacie à 15 %	15% BR	TM	100% BR
MEDECINE DOUCE			
Forfait de séances par année civile et par bénéficiaire	-	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étiope, diététicien, psychomotricien, pédicure	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étiope, diététicien, psychomotricien, pédicure
APPAREILLAGE			
Petit appareillage	60% BR	TM + 160% BR	260% BR
Grand appareillage	100% BR	TM + 200% BR	300% BR
Prothèses Auditives	60% BR	TM + Forfait 600 € par oreille	100% BR + Forfait 600 € par oreille
DENTAIRE			
Soins dentaires pris en charge (y compris inlay, onlay)	70% BR	TM + 200% BR	300% BR
Inlay core accepté	70% BR	TM + 100% BR	200% BR
Bridge accepté 3 éléments - Forfait par bridge	70% BR	TM + 1 170 € / bridge	100% BR + 1 170 € / bridge
Inter de bridge accepté supplémentaire - Forfait par inter de bridge supplémentaire	70% BR	TM + 480 € / inter de bridge	100% BR + 480 € / inter de bridge
Prothèses dentaires acceptées	70% BR	TM + 350% BR	450% BR
Implants dentaires non pris en charge par la Sécurité sociale, Forfait par année civile et par bénéficiaire	-	600 € dont 500 € pour l'implant racinaire et 100 € pour le pilier implantaire limité à 3 implants par an	600 € dont 500 € pour l'implant racinaire et 100 € pour le pilier implantaire limité à 3 implants par an
Parodontologie refusée (forfait annuel par an et par bénéficiaire)	-	250 € / an	250 € / an
Orthodontie acceptée	100% BR	250% BR	350% BR
OPTIQUE			
Equipement optique			
<i>L'équipement optique est défini par la réglementation du contrat responsable. Il est constitué d'une monture et de deux verres. Son remboursement peut donner lieu à plafonnement compte tenu des obligations réglementaires sur le contrat responsable ⁽⁴⁾</i>			
* Monture - Prise en charge d'une monture par période de deux ans pour les adultes ⁽⁵⁾ et d'un an pour les enfants mineurs	60% BR	100 € - RSS	100 €
* Verres - Prise en charge de deux verres par période de deux ans pour les adultes ⁽⁵⁾ et d'un an pour les enfants mineurs	60% BR	2340% BR	2400% BR
Lentilles acceptées ou refusées par la Sécurité sociale			
Le forfait en euros est alloué par bénéficiaire et par période ⁽⁶⁾ de deux ans.	60% BR	TM + Forfait 300 €	100% BR (si intervention de la Sécurité sociale) + Forfait 300 €
Opération de l'œil - Forfait annuel par œil et par bénéficiaire	-	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatie, hypermétropie	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatie, hypermétropie
FORFAIT THERMAL OU THALASSOTHERAPIE accepté(e) par la Sécurité sociale, dans la limite du forfait par année civile ⁽⁷⁾			
	65% BR	Forfait 125 €	65% BR + Forfait 125 €
MATERNITE			
Forfait versé en cas de naissance ou d'adoption	-	Forfait de 20% du PMSS par enfant sous réserve obtention de l'agrément	Forfait de 20% du PMSS par enfant sous réserve obtention de l'agrément
AUTRES FRAIS			
Frais de santé donnant lieu à un remboursement de la Sécurité sociale, dont la prise en charge par la mutuelle n'est pas prévue dans les garanties figurant ci-dessus ⁽⁸⁾	RSS	TM	100% BR

(1) Le taux du Régime Général de Sécurité sociale peut varier lorsque l'adhérent se trouve en situation d'Affection Longue Durée (ALD). Toutefois, cette variation ne peut pas être répercutée sur le montant total de remboursement lorsque le médecin n'est pas adhérent au CAS.

(2) Hospitalisation d'un enfant, ayant droit de l'assuré - BPCE Mutuelle prend en charge le coût du lit et des repas, pour un accompagnant

(3) Si parcours de soins coordonnés - Les différentes mesures en cas de non respect du parcours de soins coordonnés sont définies par l'article L.162-5-3 du Code de la Sécurité sociale.

(4) Les prestations optiques répondent à la nouvelle réglementation des contrats responsables et assurent la prise en charge d'un "équipement" constitué de deux verres et d'une monture par période encadrée (un ou deux ans). Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture).

(5) Sauf en cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite pour les adultes à un an

(6) Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition des premières lentilles. Cette période est distincte et indépendante de la période relative à l'achat de lunettes.

(7) Soins réalisés pendant la cure. Il n'inclut pas la surveillance médicale (qui relève de consultations et d'actes médicaux), ni les frais de transport/hébergement.

(8) Hors prestations de santé mentionnées aux points 6°, 7°, 10° et 14° de l'article R.322-1 du code de la Sécurité sociale, conformément à la réglementation des contrats responsables.

La présente grille est conforme aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006 pris pour application de l'art. L871-1 du code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'art. R871-2 du même code.

Lexique : RSS = Remboursement de la Sécurité sociale ; BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale ; CAS = Contrat d'Accès aux Soins ; TM = ticket modérateur = 100% BR - RSS ; PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale

Garanties du régime frais de soins de santé

Régime local de Sécurité Sociale 2016

Régime Local de la Sécurité sociale

Les cotisations et les prestations sont révisables chaque année.

Les prestations précisent la prise en charge du ticket modérateur (TM) et l'éventuelle prise en charge des dépassements exprimée en % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (BR) ou en euros.
Le total perçu par l'adhérent (prestation Sécurité sociale + remboursement BPCE Mutuelle) ne peut pas excéder la dépense engagée.

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (contrat socle) dans la limite de ⁽¹⁾	Total pour l'adhérent à titre indicatif (Sécurité Sociale + remboursement mutuelle)
HOSPITALISATION			
Honoraires médicaux ou chirurgicaux	100% BR	TM + 120% BR (TM + 100% BR si médecin non signataire CAS)	220% BR (200% BR si médecin non signataire CAS)
Frais de séjour	100% BR	TM + 100 % BR	200% BR
Actes techniques médicaux en hospitalisation	100% BR	TM + 120% BR (TM + 100% BR si médecin non signataire CAS)	220% BR (200% BR si médecin non signataire CAS)
Frais de chambre particulière (y compris hospitalisation ambulatoire et maternité)	-	50 € / jour	50 € / jour
Forfait hospitalier	18 € / jour	-	18 € / jour
Forfait hospitalier psychiatrique	13,5 € / jour	-	13,5 € / jour
Frais d'accompagnant ⁽²⁾	-	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans	100% frais réels pour les enfants de moins de 15 ans
Participation forfaitaire de 18 € pour les actes supérieurs à 120 €	100% des frais réels	-	100% des frais réels
MEDECINE COURANTE			
Consultations et visites généralistes ⁽³⁾	90% BR	TM + 100% BR (TM + 80% BR si médecin non signataire CAS)	200% BR (180% BR si médecin non signataire CAS)
Consultations et visites spécialistes et neuropsychiatres ⁽³⁾	90% BR	TM + 200% BR (TM + 100% BR si médecin non signataire CAS)	300% BR (200% BR si médecin non signataire CAS)
Actes de spécialité et radiologie ⁽³⁾	90% BR	TM + 200% BR (TM + 100% BR si médecin non signataire CAS)	300% BR (200% BR si médecin non signataire CAS)
Participation forfaitaire de 18 € pour les actes supérieurs à 120 €	100% des frais réels	-	100% des frais réels
Analyses médicales	90% BR	TM + 100% BR	200% BR
Auxiliaires médicaux (infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	90% BR	TM + 100% BR	200% BR
Frais de transport	100% BR	TM + 100% BR	200% BR
Pharmacie à 90 %	90% BR	TM	100% BR
Pharmacie à 80 %	80% BR	TM	100% BR
Pharmacie à 15 %	15% BR	TM	100% BR
MEDECINE DOUCE			
Forfait de séances par année civile et par bénéficiaire	-	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étio-pathe, diététicien, psychomotricien, pédicure	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étio-pathe, diététicien, psychomotricien, pédicure
APPAREILLAGE			
Petit appareillage	90% BR	TM + 160% BR	260% BR
Grand appareillage	100% BR	TM + 200% BR	300% BR
Prothèses Auditives	90% BR	TM + Forfait 600 € par oreille	100% BR + Forfait 600 € par oreille
DENTAIRE			
Soins dentaires (y compris inlay, onlay)	90% BR	TM + 200% BR	300% BR
Inlay core accepté	90% BR	TM + 100% BR	200% BR
Bridge accepté 3 éléments - Forfait par bridge	90% BR	TM + 1 170 € / bridge	100% BR + 1 170 € / bridge
Inter de bridge accepté supplémentaire - Forfait par inter de bridge supplémentaire	90% BR	TM + 480 € / inter de bridge	100% BR + 480 € / inter de bridge
Prothèses dentaires acceptées	90% BR	TM + 350% BR	450% BR
Implants dentaires non pris en charge par la Sécurité sociale, Forfait par année civile et par bénéficiaire	-	600 € dont 500 € pour l'implant racinaire et 100 € pour le pilier implantaire limité à 3 implants par an	600 € dont 500 € pour l'implant racinaire et 100 € pour le pilier implantaire limité à 3 implants par an
Parodontologie refusée (forfait annuel par an et par bénéficiaire)	-	250 € / an	250 € / an
Orthodontie acceptée	100% BR	250% BR	350% BR
OPTIQUE			
Équipement optique L'équipement optique est défini par la réglementation du contrat responsable. Il est constitué d'une monture et de deux verres. Son remboursement peut donner lieu à plafonnement compte tenu des obligations réglementaires sur le contrat responsable ⁽⁴⁾ .			
* Monture - Prise en charge d'une monture par période de deux ans pour les adultes ⁽⁵⁾ et d'un an pour les enfants mineurs	90% BR	100 € - RSS	100 €
* Verres - Prise en charge de deux verres par période de deux ans pour les adultes ⁽⁵⁾ et d'un an pour les enfants mineurs	90% BR	2310% BR	2400% BR
Lentilles acceptées ou refusées par la Sécurité sociale	90% BR	TM + Forfait 300 €	100% BR (si intervention de la Sécurité sociale) + Forfait 300 €
Le forfait en euros est alloué par bénéficiaire et par période ⁽⁶⁾ de deux ans.			
Opération de l'œil - Forfait annuel par œil et par bénéficiaire	-	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatie, hypermétropie	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatie, hypermétropie
FORFAIT THERMAL OU THALASSOTHERAPIE accepté(e) par la Sécurité sociale, dans la limite du forfait par année civile ⁽⁷⁾			
	90% BR	Forfait 125 €	90% BR + Forfait 125 €
MATERNITE			
Forfait versé en cas de naissance ou d'adoption	-	Forfait de 20% du PMSS par enfant sous réserve obtention de l'agrément	Forfait de 20% du PMSS par enfant sous réserve obtention de l'agrément
AUTRES FRAIS			
Frais de santé donnant lieu à un remboursement de la Sécurité sociale, dont la prise en charge par la mutuelle n'est pas prévue dans les garanties figurant ci-dessus ⁽⁸⁾	RSS	TM	100% BR

(1) Le taux du Régime Local de Sécurité sociale peut varier lorsque l'adhérent se trouve en situation d'Affection Longue Durée (ALD). Toutefois, cette variation ne peut pas être répercutée sur le montant total de remboursement lorsque le médecin n'est pas adhérent au CAS.

(2) Hospitalisation d'un enfant, ayant droit de l'assuré : BPCE Mutuelle prend en charge le coût du lit et des repas, pour un accompagnant

(3) Si parcours de soins coordonnés - Les différentes mesures en cas de non respect du parcours de soins coordonnés sont définies par l'article L.162-5-3 du Code de la Sécurité sociale.

(4) Les prestations optiques répondent à la nouvelle réglementation des contrats responsables et assurent la prise en charge d'un "équipement" constitué de deux verres et d'une monture par période encadrée (un ou deux ans). Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition du premier élément de l'équipement optique (verre ou monture).

(5) Sauf en cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite pour les adultes à un an

(6) Le début de la période s'apprécie à compter de la date d'acquisition des premières lentilles. Cette période est distincte et indépendante de la période relative à l'achat de lunettes.

(7) Soins réalisés pendant la cure. Il n'inclut pas la surveillance médicale (qui relève de consultations et d'actes médicaux), ni les frais de transport/hébergement.

(8) Hors prestations de santé mentionnées aux points 6°, 7°, 10° et 14° de l'article R.322-1 du code de la Sécurité sociale, conformément à la réglementation des contrats responsables.

La présente grille est conforme aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006 pris pour application de l'art. L871-1 du code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'art. R871-2 du même code.

Lexique : RSS = Remboursement de la Sécurité sociale ; BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale ; CAS = Contrat d'Accès aux Soins ; TM = ticket modérateur = 100% BR - RSS ; PMSS = Plafond Mensuel de la Sécurité sociale

ANNEXE 2 – Montant des cotisations

A titre indicatif, cotisations mensuelles au 1^{er} janvier 2016

TARIFICATION Composition Familiale	Montant de la cotisation en pourcentage du Plafond mensuel de la Sécurité sociale		
	Régime général de Sécurité sociale	Régime local de Sécurité Sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	2,041%		1,219%
2 personnes	3,620%	3,004%	2,169%
3 personnes et plus	5,163%	3,544%	3,084%

➤ **RETRAITE COMPLEMENTAIRE - CGR**

Réforme du régime de retraite du 18.11.99

Le nouveau dispositif de retraite des salariés du Groupe Caisse d'Epargne est régi par un ensemble de quatre accords collectifs nationaux :

- ◆ l'accord sur l'adhésion à l'AGIRC et à l'ARRCO,
- ◆ le règlement du régime de maintien de droits,
- ◆ le règlement du régime supplémentaire,
- ◆ les statuts de la CGR.

De plus, les parties signataires s'engagent à modifier le règlement de la Caisse Générale de Prévoyance pour assurer, notamment, la prise en charge des conjoints survivants, y compris pour des conjoints survivants des cotisants au régime supplémentaire, de moins de 55 ans dans les conditions actuelles et à ouvrir des négociations sur la mise en place d'un dispositif de préretraite progressive.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC,
le syndicat SNE CGC,
le Syndicat Unifié.

Accord sur l'adhésion à l'AGIRC et l'ARRCO du 18.11.99

Article 1

Le Groupe Caisse d'Epargne exprime sa volonté d'adhérer aux régimes de retraites complémentaires obligatoires instaurés par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947 (AGIRC) et l'accord du 8 décembre 1961 (ARRCO) avec effet au 1^{er} janvier 1996, sur la base d'un taux de cotisations de 6 % à l'ARRCO en dessous du plafond de la sécurité sociale, de 16 % au-dessus du plafond de la sécurité sociale et de 16 % à l'AGIRC, dans les conditions définies par les Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO lors de leur réunion commune du 10 mars 1997.

Article 2

Avant le 15 décembre 1999, la Caisse Générale de Retraite du Personnel du Réseau des Caisses d'Epargne (CGRPCE) régularise sur la base d'un taux de 6 % les

acomptes versés à l'UPS, institution membre de l'ARRCO, pour les exercices 1996, 1997 et 1998.

Ces acomptes sont à valoir sur le solde des opérations effectuées dans le cadre de l'article 1.

Article 3

Le présent accord se substitue à l'accord collectif national du 19 mars 1993.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC,
le syndicat SNE CGC,
le Syndicat Unifié.

<p style="text-align: center;">Règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.99</p>
--

Titre I : Principes généraux

Article 1 : Objet et date de mise en oeuvre

Le régime de maintien de droits a pour objet de consolider les droits à retraite complémentaire acquis auprès de la CGR par les salariés et anciens salariés des entreprises du Groupe Caisse d'Epargne jusqu'au 31 décembre 1999 après déduction des prestations de retraite servies par les institutions de retraite complémentaire membres de l'ARRCO ou de l'AGIRC au profit de ces mêmes salariés et anciens salariés, au titre des activités professionnelles au sein d'une ou plusieurs entreprises du Groupe Caisse d'Epargne.

Ce régime s'applique à compter du 1^{er} janvier 2000. Sa mise en oeuvre est soumise à deux conditions :

- approbation du présent règlement et des statuts de la CGR dans le cadre du titre IV livre IX du code de la sécurité sociale,
- adhésion à l'AGIRC et à l'ARRCO des entreprises du Groupe Caisse d'Epargne avec validation à 100 % des services passés.

Le présent règlement se substitue au règlement, modifié, du 20 décembre 1994.

Article 2 : Définitions et rappel¹

Le régime complémentaire géré par la CGR jusqu'au 31 décembre 1999 accordait :

- une prestation de la section complémentaire calculée en 55^{ème},
- une prestation de la section supplémentaire calculée en points.

A partir du 1^{er} janvier 2000, la CGR gère le régime de maintien de droits qui accorde :

- une prestation transitoire versée avant l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite prévu à l'article L 351-1 du code de la sécurité sociale,
- une prestation de maintien de droits,
- une prestation compensatoire des coefficients d'anticipation appliqués par les régimes de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Article 3 : Bénéficiaires²

a) Cas général

Les bénéficiaires du régime de maintien de droits sont les salariés ayant cotisé, avant le 31 décembre 1999, au régime complémentaire de la CGR qu'ils soient, à cette date :

- en activité dans une entreprise du Groupe Caisse d'Epargne,
- retraités,
- partis (les anciens salariés des entreprises du Groupe ayant acquis des droits à retraite auprès de la CGR et qui n'en ont pas encore demandé la liquidation au 31 décembre 1999).

b) Cas des salariés des Centres Techniques, du CENCEP, de la CNCE

Les salariés des CTR, du CENCEP et de la CNCE, qui n'ont pas été affiliés à la CGR antérieurement au 31 décembre 1999 verront examiner, au cas par cas, leur situation. Si cela faisait apparaître qu'il y aurait eu un intérêt à cotiser à la CGR, il sera tenu compte de cette situation pour l'examen de leurs droits.

Une prestation de maintien de droits leur est accordée dans les conditions prévues aux articles 7 et 9. La différence entre les cotisations salariales effectivement versées et les cotisations salariales qui auraient été dues à la CGR sont déduites de la prestation de maintien de droits dans des conditions fixées par le Conseil d'administration.

Article 4 : Financement³

Les droits à rente résultant du règlement du régime de maintien de droit sont financés par :

¹ Modifié par l'avenant n° 15

² Voir avenant n° 1

³ Modifié par les avenants 13 et 14

- les réserves et les provisions techniques du régime déterminées au 31 décembre 2008 ;
- les produits financiers, nets des incidences fiscales et du taux d'actualisation ;
- les contributions des entreprises en cas d'insuffisance des excédents techniques et financiers pour faire face aux revalorisations.

L'ensemble des excédents de toute nature, du régime de maintien de droits incluant le dispositif transitoire reste acquis au régime.

Un comité paritaire de gestion est créé au sein de la CGP pour définir les orientations de gestion du régime. Ce comité est constitué d'un représentant par organisation syndicale représentative au sein de la Branche Caisse d'épargne et d'un nombre égal de membres désignés par la Caisse Nationale des Caisses d'Epargne et de Prévoyance. Ces désignations et le fonctionnement de ce comité se font conformément aux dispositions prévues à l'article R 931-3-12 du code de la sécurité sociale.

Article 5-1 : Types de prestations, modalités de paiement et de revalorisation⁴

Le régime de maintien de droits accorde une « prestation de maintien de droits » dont le montant est calculé à la date du 31 décembre 1999.

Le régime de maintien de droits accorde une « prestation compensatoire » des coefficients d'anticipation appliqués par les régimes interprofessionnels dans les conditions fixées à l'article 8.

Le régime de maintien de droits permet, à certains salariés, de bénéficier d'une « prestation transitoire », permettant un départ anticipé à la retraite avant l'âge prévu à l'article L 161-17-2 du code de la sécurité sociale, dans les conditions fixées au titre III du présent règlement.

La revalorisation de la prestation de maintien de droits intervient aux mêmes dates que la revalorisation des pensions du régime géré par l'ARRCO. Elle est de même niveau que celle des dites pensions.

Si la performance financière (taux de rendement des actifs du régime) du dernier exercice clôturé des actifs du régime est inférieure à la somme du taux d'actualisation retenu dans l'évaluation du passif et du taux de revalorisation de l'ARRCO, la revalorisation des prestations visées par l'article 5-1 est minorée. Le niveau de la minoration résulte de la formule de calcul suivante : (niveau de revalorisation ARRCO + Taux d'actualisation du passif) - taux de rendement des actifs du régime du dernier exercice.

La minoration est limitée à 50 % de la revalorisation ARRCO pour la période considérée.

A l'issue d'une période de 7 ans débutant au 1^{er} janvier 2005 et si le rendement de l'actif initial est supérieur à la somme des revalorisations de l'ARRCO sur la période, le conseil d'administration de l'institution gestionnaire du régime pourra décider d'une revalorisation complémentaire. Celle-ci ne pourra être supérieure à la différence entre la somme des revalorisations déjà appliquées et la somme de celles décidées par l'ARRCO sur la période.

Ce mécanisme de revalorisation s'applique à partir du 1^{er} janvier 2005 dans le cadre des règles juridiques actuellement en vigueur. En cas de changement

⁴ Modifié par les avenants 13 et 15

de ces règles, les parties signataires s'engagent à renégocier une nouvelle règle de revalorisation.

Les prestations sont payées à terme à échoir selon une période fixée par le Conseil d'administration qui ne peut être supérieure au trimestre.

Article 5-2 : Pluralité de conjoints survivants

Lorsque un participant laisse à son décès un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, ceux-ci peuvent faire valoir leurs droits à pension de réversion dans les conditions fixées aux articles 10, 16 et 25 du présent règlement. Ces droits sont calculés dans les conditions fixées par les articles précités et affectés du rapport entre la durée du mariage dissous par le divorce et la durée d'assurance au régime vieillesse de base du participant décédé, sans que ce rapport puisse excéder un.

Si le participant décédé laisse un conjoint survivant, chaque conjoint ou ex-conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation calculée dans les conditions fixées par les articles précités et partagée entre chacun d'eux par affectation du rapport entre la durée de son mariage avec le participant décédé et la durée globale des mariages de celui-ci en excluant, le cas échéant, les mariages conclus avec les ex-conjoints décédés ou remariés.

La suppression d'une allocation de réversion est sans effet sur le montant d'une autre allocation de réversion.

La pension attribuée aux ex-conjoints est supprimée en cas de remariage.

Article 5-3 : Enfant à charge⁵

Sont considérés à charge les enfants âgés de moins de 25 ans ayant des revenus inférieurs ou égaux à 55 % du SMIC et étant à charge du participant au sens du droit fiscal.

Les enfants pour lesquels le participant verse une pension alimentaire en application d'une décision de justice sont considérés comme à charge.

Il n'y a pas de condition d'âge si les enfants sont atteints avant 25 ans d'une incapacité permanente d'un taux égal ou supérieur à 80%

Titre II : Prestation de maintien de droits

Chapitre I : Droits non liquidés au 31 décembre 1999

Article 6 : Prestations du régime

Une prestation de maintien de droits de référence est calculée selon les modalités fixées à l'article 7.

Le cas échéant, cette prestation de référence est affectée d'un abattement tel que prévu à l'article 28 du titre III du présent règlement.

La prestation définitive de maintien de droits est calculée lors de la liquidation des droits.

Elle peut être complétée d'une prestation compensatoire calculée selon la règle fixée à l'article 8.

Article 7 : Prestation de maintien de droits de référence

Le montant de la prestation, calculé au 31 décembre 1999, est égal à la différence entre :

⁵ Modifié par l'avenant n° 15

d'une part, le cumul des deux prestations issues du régime de la CGR, calculées de la façon suivante :

- la prestation de la section complémentaire est calculée en 55^{ème} par année validée, à la date du 31 décembre 1999, sur la base du salaire moyen, des trois dernières ou des cinq meilleures années, soumis à cotisation au titre de cette section,
- la prestation de la section supplémentaire est calculée, à la date du 31 décembre 1999, sur la base de la valeur du point et du nombre de points acquis à cette date.

d'autre part, les prestations reconstituées par les régimes complémentaires interprofessionnels de l'AGIRC et de l'ARRCO au titre des activités professionnelles au sein d'une ou plusieurs entreprises du Groupe Caisse d'Epargne, calculées sur la base de la valeur et du nombre de points acquis au 31 décembre 1999.

Article 8 : Prestation compensatoire des coefficients d'anticipation de l'AGIRC et de l'ARRCO

Lorsque les prestations liquidées par l'AGIRC et l'ARRCO sont soumises à un coefficient d'anticipation, l'intéressé bénéficie d'une prestation compensatoire. La prestation compensatoire est égale au produit des prestations reconstituées par les régimes complémentaires interprofessionnels définies à l'article 7 par le coefficient d'anticipation effectivement appliqué par lesdits régimes. Le coefficient est compensé dans la limite de 22%.

Les bases de calcul de la prestation compensatoire sont revalorisées par décision du conseil d'administration.

La prestation compensatoire n'est pas versée lorsque l'intéressé a bénéficié du dispositif transitoire prévu au titre III.

Article 9 : Liquidation⁶

La liquidation des droits donnant lieu à la prestation définitive de maintien de droits intervient :

- à la demande du salarié,
- à la date de la liquidation des droits au régime général de la sécurité sociale, à l'AGIRC et à l'ARRCO.

Article 10 : Droit du conjoint survivant⁷

Il est rappelé qu'un dispositif de prestation de veuvage est mis en place dans le cadre du Règlement de prévoyance de la Caisse Générale de Prévoyance. Le droit à prestation de réversion au titre du régime de maintien de droits est ouvert à 55 ans.

Le conjoint survivant a droit à une prestation de réversion égale à 60 % de la prestation de maintien de droits et de la prestation compensatoire visée à l'article 8. Elle est revalorisée dans les conditions fixées à l'article 5.

Le conjoint qui se remarie perd le bénéfice de ces dispositions.

⁶ Modifié par l'avenant n° 12

⁷ Modifié par l'avenant n° 15

Article 11 : Majoration pour enfants élevés

Une majoration définitive d'un montant de 10% de la prestation définitive de maintien de droits ou de la prestation de réversion est accordée lorsque le bénéficiaire a élevé au moins trois enfants jusqu'à l'âge de 16 ans.

Cette majoration n'est attribuée que si les enfants nés du participant ou de son conjoint, ou adoptés par le participant ou son conjoint, sont demeurés avant leur 16^{ème} anniversaire à la charge effective du bénéficiaire pendant une période minimale de 9 ans.

Article 12 : Bonification pour enfant à charge⁸

Une bonification temporaire d'un montant de 15 % de la prestation de maintien de droits par enfant à charge, au sens du droit fiscal, de moins de 25 ans est allouée aux bénéficiaires de la prestation de maintien de droits.

Chapitre II : Droits CGR liquidés au 31 décembre 1999

Article 13 : Prestation de maintien de droits

Le montant de la prestation calculé au 31 décembre 1999 est égal à la différence entre :

d'une part, la pension versée au titre du régime de la CGR en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999 :

- prestation de la section complémentaire,
- prestation de la section supplémentaire,
- majoration pour enfants élevés,

d'autre part, les prestations liquidées par les régimes complémentaires interprofessionnels de l'AGIRC et de l'ARRCO, reconstituées au titre des activités professionnelles au sein d'une ou plusieurs entreprises du Groupe Caisse d'Epargne, y compris la majoration définitive pour enfants élevés.

Article 14 : Droits des retraités n'ayant pas encore liquidé les prestations ARRCO ou AGIRC

Tant que les prestations visées au dernier alinéa de l'article 13 ne sont pas effectivement liquidées, et au plus tard jusqu'au 65^{ème} anniversaire du bénéficiaire, la pension versée au titre du régime de la CGR en vigueur 31 décembre 1999 – y compris la bonification de 10 % pour enfants à charge de moins de 21 ans – continue à être payée.

La prestation de maintien de droits se substitue à cette pension dès la liquidation effective de l'ensemble des prestations prévues au dernier alinéa de l'article 13, date à laquelle les règles de l'article 13 s'appliquent.

Article 15 : Liquidation des droits AGIRC ou ARRCO

Si au 65^{ème} anniversaire de l'intéressé, la liquidation des droits ARRCO ou AGIRC n'a pas été opérée, les prestations des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC prévues au dernier alinéa de l'article 13 sont calculées par

⁸ Modifié par l'avenant n° 15

les services de la CGR et la prestation de maintien de droits est versée dans les conditions de l'article 13.

Article 16 : Droit du conjoint survivant⁹

Il est rappelé qu'un dispositif de prestation de veuvage est mis en place dans le cadre du Règlement de prévoyance de la Caisse Générale de Prévoyance. Le droit à prestation de réversion au titre du régime de maintien de droits est ouvert à 55 ans.

Le conjoint survivant a droit à une prestation de réversion égale à 60 % du montant de la prestation de maintien de droits calculée selon les règles définies à l'article 13 du présent règlement.

Le conjoint qui se remarie perd le bénéfice de ces dispositions.

Article 17 : Majoration pour enfants élevés

La majoration pour enfants élevés est prise en compte dans le calcul de la prestation de maintien de droits prévu à l'article 13.

Article 18 : Bonification pour enfant à charge¹⁰

Une bonification temporaire d'un montant de 15 % de la prestation de maintien de droits par enfant à charge, au sens du droit fiscal, de moins de 25 ans est allouée aux bénéficiaires de la prestation de maintien de droits.

Titre III : Dispositif transitoire

Article 19 : Objet¹¹

Le dispositif transitoire vise à conserver des possibilités de départ anticipé en retraite avant l'âge prévu à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale, lorsque l'intéressé est proche de remplir les conditions de départ en retraite du régime de la CGR en vigueur au 31 décembre 1999.

Le présent titre a pour objet de définir les conditions et le montant de la prestation transitoire allouée aux salariés qui décident de partir en retraite anticipée avant l'âge prévu à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale. Le service de cette prestation cesse à compter de la date à laquelle ces salariés peuvent bénéficier des prestations définies aux titres I et II du présent règlement.

Toutefois, au moment de la demande de liquidation de la prestation transitoire, l'intéressé peut demander que le service en soit poursuivi jusqu'à un âge qu'il choisit et qui ne peut être supérieur à l'âge de liquidation au taux plein prévu à l'article L 351-8 du code de la sécurité sociale.

L'entrée dans le dispositif transitoire ouvre droit à l'indemnité de départ en retraite définie par l'accord collectif national du 24 juin 1994 modifiant l'article 80 bis.

Article 20 : Bénéficiaires¹²

Le bénéfice de la prestation du dispositif transitoire prévu à l'article 19 est ouvert aux intéressés dans les conditions cumulatives suivantes :

- l'intéressé doit justifier de 30 années d'ancienneté dans le Groupe,

⁹ Modifié par l'avenant n° 15

¹⁰ Modifié par l'avenant n° 15

¹¹ Modifié par l'avenant n° 15

¹² Voir avenants n° 6, 7 et 10 et article modifié par les avenants n° 5 et 15

- l'intéressé doit, au jour de la demande de liquidation de la prestation du dispositif, ne pas avoir atteint l'âge prévu à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Les années validables au titre de l'article 3 b sont assimilées à des années validées au régime de la CGR en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999 pour le calcul des prestations.

Les années accomplies dans le Groupe avant l'âge de 18 ans sont assimilées à des années validées au régime de la CGR pour le calcul des prestations.

Chapitre I : Dispositif général

Article 21 : Ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits est donné par le tableau ci-dessous :

Année de naissance	Age d'ouverture des droits
1948 et avant	55 ans
1949	56 ans
1950	57 ans
1951	58 ans

Article 22 : Calcul de la prestation

Le montant de la prestation du dispositif transitoire est fonction :

- du salaire de référence de l'intéressé,
- de la durée de cotisations de l'intéressé,
- des éventuels abattements liés à l'application d'un coefficient d'anticipation.

Le salaire de référence est le salaire moyen des trois dernières ou des cinq meilleures années, ayant servi de base aux cotisations à la section complémentaire du régime de la CGR en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999. Ce salaire est revalorisé en fonction des décisions de revalorisation prévues à l'article 5.

Les modalités de calcul de la prestation du dispositif transitoire sont les suivantes.

1) Intéressés nés en 1948 et avant

La prestation est égale à :

1/55^{ème} du salaire de référence par année validée :

- à la section complémentaire du régime de la CGR jusqu'au 31 décembre 1999,
- au régime supplémentaire en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2000, et à la prestation de la section supplémentaire du régime de la CGR acquise au 31 décembre 1999.

La prestation est revalorisée dans les conditions de l'article 5.

Un coefficient d'anticipation est appliqué en fonction de l'âge d'entrée dans le dispositif.

Année de naissance	Coefficients d'anticipation			
	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans
1948 et avant	6 %	3 %	1 %	0 %

2) Intéressés nés en 1949 - 1950 - 1951

La prestation est égale à :

1/55^{ème} du salaire de référence par année validée à la section complémentaire du régime de la CGR jusqu'au 31 décembre 1999, et à la prestation de la section supplémentaire du régime de la CGR acquise au 31 décembre 1999.

La prestation est revalorisée dans les conditions prévues à l'article 5.

Un coefficient d'anticipation est appliqué en fonction de l'année de naissance et de l'âge d'entrée dans le dispositif.

Année de naissance	Coefficients d'anticipation			
	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans
1949	3 %	1 %	0 %	-
1950	-	1 %	0 %	0 %
1951	-	-	1 %	0%

Chapitre II : Cas particuliers d'ouverture des droits

Article 23 : Ouverture des droits

Les femmes ayant cotisé, avant le 17 mai 1990, au régime de la CGR en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999, bénéficient d'un droit d'anticipation supplémentaire par rapport aux âges prévus à l'article 21.

L'âge d'ouverture des droits est donné par le tableau ci-dessous :

Année de naissance	Age d'ouverture des droits
1950 et avant	50 ans
1951	52 ans
1952	54 ans
1953	56 ans
1954	58 ans

Article 24 : Calcul de la prestation

Le montant de la prestation du dispositif transitoire est fonction :

- du salaire de référence de l'intéressée,
- de la durée de cotisations de l'intéressée,
- des éventuels abattements liés à l'application d'un coefficient d'anticipation.

Le salaire de référence est le salaire moyen des trois dernières ou des cinq meilleures années, ayant servi de base aux cotisations à la section

complémentaire du régime de la CGR en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999. Ce salaire est revalorisé en fonction des décisions de revalorisation prévues à l'article 5.

Les modalités de calcul de la prestation du dispositif transitoire sont les suivantes.

1) Intéressées nées en 1950 et avant

La prestation est égale à :

- 1/55^{ème} du salaire de référence par année validée :
 - à la section complémentaire du régime de la CGR jusqu'au 31 décembre 1999,
 - au régime supplémentaire en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2000,
- et à la prestation de la section supplémentaire du régime de la CGR acquise au 31 décembre 1999.

La prestation est revalorisée dans les conditions prévues à l'article 5.

Le coefficient d'anticipation qui est appliqué aux femmes demandant le bénéfice de cet article est donné par le tableau suivant :

Année de naissance	Coefficients d'anticipation			
	50 ans	51 ans	52 ans	53 ans et après
1950 et avant	6 %	3 %	1 %	0 %

2) Intéressées nées en 1951 - 1952 - 1953 - 1954

La prestation est égale à :

- 1/55^{ème} du salaire de référence par année validée à la section complémentaire du régime de la CGR jusqu'au 31 décembre 1999,
- et à la prestation de la section supplémentaire du régime de la CGR acquise au 31 décembre 1999.

La prestation est revalorisée dans les conditions prévues à l'article 5.

Le coefficient d'anticipation qui est appliqué aux femmes demandant le bénéfice de cet article est donné par le tableau suivant.

Année de naissance	Coefficients d'anticipation						
	52 ans	53 ans	54 ans	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans et après
1951	3 %	1 %	0 %	-	-	-	-
1952	-	-	1 %	0 %	-	-	-
1953	-	-	-	-	1 %	0 %	-
1954	-	-	-	-	-	-	0 %

Chapitre III : Dispositions communes¹³

Article 25-1 : Droit du conjoint survivant

Il est rappelé qu'un dispositif de prestation de veuvage est mis en place dans le cadre du Règlement de prévoyance de la Caisse Générale de Prévoyance. Le droit à prestation de réversion au titre du régime de maintien de droits est ouvert à 55 ans.

La prestation est revalorisée dans les conditions prévues à l'article 5.

¹³ Modifié par l'avenant n° 15

Le conjoint survivant a droit à une prestation de réversion égale à 60 % de la prestation de maintien de droits de référence à laquelle aurait pu prétendre le de cujus.

Le conjoint qui se remarie perd le bénéfice de ces dispositions.

Article 25-2 : Bonification pour enfant à charge

La prestation transitoire est majorée d'une bonification temporaire de 10 % par enfant à charge, au sens du droit du fiscal, de moins de 25 ans.

Article 26 : Cotisations à l'AGIRC et à l'ARRCO¹⁴

Les cotisations à l'AGIRC et à l'ARRCO sont payées par la CGR dans le cadre des délibérations D 25 de la Commission paritaire de l'AGIRC et 22 A de la Commission paritaire de l'ARRCO.

Le versement de ces cotisations est interrompu lorsque l'intéressé atteint l'âge prévu à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale, ou l'âge choisi dans les conditions de l'article 19 s'il est plus élevé.

Article 27 : Cotisations au régime général¹⁵

Les cotisations d'assurance volontaire vieillesse au régime général de la sécurité sociale sont remboursées à l'intéressé par la CGR jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge prévu à l'article L 161-17-2 du code de la sécurité sociale, ou l'âge choisi dans les conditions de l'article 19 s'il est plus élevé, sur la base des cotisations effectivement versées. Toutefois, ces remboursements cessent lorsque l'intéressé remplit les conditions de durée requise d'assurance ou l'âge fixé, conformément aux dispositions de l'article L351-8 du code de la sécurité sociale, pour liquider sa retraite à taux plein.

Article 28 : Imputation des cotisations versées au profit des bénéficiaires du dispositif transitoire¹⁶

L'imputation a lieu à la date de liquidation de la prestation transitoire.

Lorsque l'intéressé demande à bénéficier du dispositif transitoire prévu au titre III, la CGR calcule le montant des cotisations à verser jusqu'au premier jour du mois qui suit l'âge fixé à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale ou l'âge choisi dans les conditions de l'article 19 s'il est plus élevé. Toutefois, ces remboursements cessent lorsque l'intéressé remplit les conditions de durée requise d'assurance ou l'âge fixé conformément aux dispositions de l'article L351-8 du code de la sécurité sociale, pour liquider sa retraite à taux plein.

Les cotisations au régime général sont calculées sur la base de la cotisation d'assurance volontaire pour un revenu supérieur au plafond de la sécurité sociale. La durée de versement est calculée à compter de la date de liquidation.

Les cotisations à l'AGIRC et à l'ARRCO sont calculées sur la base des taux en vigueur à la date de la demande et du salaire des 12 derniers mois d'activité. La durée de versement est calculée à compter de la date de liquidation ou à compter du 55^{ème} anniversaire de l'intéressé si la liquidation intervient avant l'âge de 55 ans.

¹⁴ Modifié par les avenants n° 4 et 15

¹⁵ Modifié par l'avenant n° 15

¹⁶ Modifié par l'avenant n° 15

Le montant de la prestation de maintien de droits de référence est diminuée de 11 % du total des cotisations ainsi calculées.

Article 29 : Clause suspensive

Les partenaires sociaux prévoient que la mise en oeuvre de l'ensemble du dispositif transitoire prévu au titre III du présent règlement est subordonnée à la possibilité d'appliquer les dispositions des articles 26, 27 et 28.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC,
le Syndicat Unifié.

**Avenant n° 1 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
du 18 novembre 1999 du 21.01.00**

Les salariés des entreprises SACCEF et SOGECCEF bénéficient des dispositions prévues à l'article 3 paragraphe b.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le syndicat Unifié.

**Avenant n° 2 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
du 18 novembre 1999 du 21.01.00**

Pour l'application des articles 2, 7, 13, 22 et 24, l'ensemble des dispositions en vigueur au 31 décembre 1999, en ce qui concerne notamment l'horaire, le calcul du salaire de référence, et les annuités validées, sont applicables telles qu'elles ressortent de l'accord modifié du 20 décembre 1994 et des décisions du Conseil d'administration de la CGR prises pour son application.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le Syndicat Unifié.

**Avenant n° 3 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
du 18 novembre 1999 du 21.01.00**

Les prestations liquidées au 1^{er} janvier 2000 le sont selon les dispositions en vigueur au 31 décembre 1999 par dérogation au chapitre I du titre II. Elles sont ensuite réglées par les dispositions au chapitre II du titre II.

Toutefois, sur demande expresse de l'intéressé, les règles en vigueur du 1^{er} janvier 2000, prévues au chapitre I du titre II, sont appliquées.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le Syndicat Unifié.

**Avenant n° 4 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
du 18 novembre 1999 du 21.01.00**

A compter du 1^{er} janvier 2000 la rédaction de l'article 26 est modifiée.

Voir le contenu de cette modification à l'article 26 de l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le Syndicat Unifié.

**Avenant n° 5 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
(Titre III – Dispositif transitoire) du 18 novembre 1999 du 21.01.00**

Cet avenant modifie la rédaction de l'article 20 de l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999.

Voir le contenu de cette modification à l'article 20 de l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le Syndicat Unifié.

**Avenant n° 6 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
(Titre III – Dispositif transitoire) du 18 novembre 1999 du 13.10.00**

Pour l'application des dispositions de l'article 20, les périodes de congés sans solde prises au titre des articles 60, 61, 63, 64 du statut du personnel sont assimilées à des périodes validées au régime de la CGR pour le calcul de la durée de présence dans le Groupe.

Il en est de même du congé sabbatique prévu à l'article L 122-32-12 du code du travail, du congé de création d'entreprise prévu à l'article L 122-32-17 du code du travail et du congé parental prévu à l'article L 122-28-1 du code du travail.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC,
le Syndicat Unifié.

**Avenant n° 7 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
(Titre III – Dispositif transitoire) du 18 novembre 1999 du 13.10.00**

Pour l'application des dispositions de l'article 20, la période de stage prévue par l'article 21 du statut du personnel est assimilée à une période validée au régime de la CGR pour le calcul de la durée de présence dans le Groupe.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC,
le Syndicat Unifié.

**Avenant n° 8 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
(Titre III – Dispositif transitoire) du 18 novembre 1999 du 13.10.00**

La prestation transitoire est majorée d'une bonification temporaire de 10 % par enfant de moins de 25 ans à charge au sens des textes et des règlements applicables à la sécurité sociale ou aux allocations familiales¹⁷

Cette disposition prend effet à compter du 1^{er} février 2000.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC,
le Syndicat Unifié.

**Avenant n° 9 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
(Titre II/Chapitre II – Droits liquidés au 31 décembre 1999) du 18
novembre 1999 du 13.10.00**

Cet avenant modifie la rédaction des articles 13, 14, 15 et 18 du règlement du régime de maintien de droits.

Voir le contenu de ces modifications aux articles 13, 14 et 15 de l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999.

L'article 18 a été de nouveau modifié par l'avenant n°11 du 16.03.01 et l'avenant n°15 du 10.12.10.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC,
le Syndicat Unifié.

**Avenant n° 10 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de
droits du 18 novembre 1999 du 28.02.01**

Pour l'application des dispositions de l'article 20, les périodes de congés individuels de formation non rémunérés sont assimilés à des périodes validées au régime de la CGR pour le calcul de la durée de présence dans le Groupe.

¹⁷ Voir l'article 25-2 de l'accord sur le règlement de maintien de droits tel que modifié par l'avenant n° 15

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC,
le Syndicat Unifié.

Avenant n° 11 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 16.03.01

Ce texte modifie, à compter du 1^{er} janvier 2001, les articles 5, 12, 18 et 25 du règlement du régime de maintien de droits du 18.11.99.

Voir le contenu de ces modifications aux articles 5-1, 5-2, 5-3, 12, 18, 25-1 et 25-2 du règlement du régime de maintien de droits du 18.11.99.

Les articles 5-1, 5-3, 12, 18, 25-1 et 25-2 ont été de nouveau modifiés par l'avenant n° 15.

Accord conclu à Paris, le

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC,
le Syndicat Unifié.

Avenant n° 12 à l'accord collectif national sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 13.02.04

Cet avenant modifie l'article 9 de l'accord collectif national sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999.

Voir le contenu de cette modification à l'article 9 de l'accord collectif national sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le Syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié
le Syndicat SUD

Avenant n° 13 à l'accord collectif national sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 17.12.04

Cet avenant modifie les articles 4 et 5-1 de l'accord collectif national sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999.

Voir le contenu de cette modification à l'article 5-1 de l'accord collectif national sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999.

L'article 4 a été modifié par un accord postérieur (avenant n° 14 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits du 18 novembre 1999 du 10.06.08).

L'article 5-1 a été modifié par l'avenant n° 15.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le Syndicat Unifié-UNSA

Avenant n° 14 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.99 du 10.06.08

Dans le cadre de la fusion absorption de la CGR par la CGP en application des dispositions de l'article 116 de la loi du 21 août 2003, le présent avenant a pour objet d'annuler et remplacer les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif au règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999.

Voir le contenu de cette modification à l'article 4 de l'accord relatif au règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le syndicat SNE CGC
le syndicat Unifié-UNSA

**Avenant n° 15 à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits
arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999
du 10.12.10**

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'adapter les dispositions de l'accord relatif au règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.1999 dans sa version actuellement en vigueur (intégrant le contenu des avenants successifs) aux nouvelles dispositions légales relatives à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et à l'âge auquel les assurés bénéficient du taux plein suite à la promulgation de la Loi n°2010-1330 portant réforme des retraites du 9 novembre 2010. Ainsi, les références à un âge fixe (60 ans, 65 ans) sont remplacées par les références légales correspondantes, les mentions des dispositions légales sont, si nécessaire, mises à jour.

Par ailleurs, dans un souci de lisibilité de l'accord, certaines précisions sont apportées.

En conséquence, les parties signataires décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18 novembre 1999, étant entendu que les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Article 1^{er} : Modification de l'article relatif aux définitions et rappel (article 2 du titre I de l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 précité)

Au 3^{ème} point de l'article 2 la phrase « une prestation transitoire versée avant 60 ans » est supprimée et remplacée par la phrase suivante : « une prestation transitoire versée avant l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite prévu à l'article L 351-1 du code de la sécurité sociale ».

Le reste de l'article 2 est inchangé.

Article 2 : Modification de l'article relatif aux types de prestations, modalités de paiement et de revalorisation (article 5-1 du titre I de l'accord précité)

Au 3^{ème} alinéa de l'article 5-1, la mention de l'article R 351-2 du code de la sécurité sociale est supprimée et remplacée par la mention de l'article L 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le reste de l'article 5-1 est inchangé.

Article 3 : Modification de l'article relatif à l'enfant à charge (article 5-3 du titre I de l'accord précité)

L'alinéa premier de l'article 5-3 est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

Sont considérés à charge les enfants âgés de moins de 25 ans ayant des revenus inférieurs ou égaux à 55% du SMIC et étant à charge du participant au sens du droit fiscal.

Le reste de l'article 5-3 est inchangé.

Article 4 : Modification de l'article relatif au droit du conjoint survivant (article 10 du titre II de l'accord précité)

Le 1^{er} alinéa de l'art 10 est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

Il est rappelé qu'un dispositif de prestation de veuvage est mis en place dans le cadre du Règlement de prévoyance de la Caisse Générale de Prévoyance.

Le reste de l'article 10 est inchangé.

Article 5 : Modification de l'article relatif à la bonification pour enfant à charge (article 12 du titre II de l'accord précité)

Le texte de l'article 12 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

Une bonification temporaire d'un montant de 15% de la prestation de maintien de droits par enfant à charge, au sens du droit fiscal, de moins de 25 ans est allouée aux bénéficiaires de la prestation de maintien de droits.

Article 6 : Modification de l'article relatif au droit du conjoint survivant (article 16 du titre II de l'accord précité)

L'alinéa premier de l'article 16 de l'accord est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

Il est rappelé qu'un dispositif de prestation de veuvage est mis en place dans le cadre du Règlement de prévoyance de la Caisse Générale de Prévoyance.

Les autres alinéas de cet article 16 demeurent inchangés.

Article 7 : Modification de l'article relatif à la bonification pour enfant à charge (article 18 du titre II de l'accord précité)

Le texte de l'article 18 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :
Une bonification temporaire d'un montant de 15% de la prestation de maintien de droits par enfant à charge, au sens du droit fiscal, de moins de 25 ans est allouée aux bénéficiaires de la prestation de maintien de droits.

Article 8 : Modification de l'article relatif à l'objet (article 19 du titre III de l'accord précité)

Aux deux premiers alinéas de l'article 19, la mention de l'article R 351-2 du code de la sécurité sociale est supprimée et remplacée par la mention de l'article L 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le reste de ces 2 premiers alinéas de l'article 19 est inchangé.

L'alinéa 3 de cet article est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

Toutefois, au moment de la demande de liquidation de la prestation transitoire, l'intéressé peut demander que le service en soit poursuivi jusqu'à un âge qu'il choisit et qui ne peut être supérieur à l'âge de liquidation au taux plein prévu à l'article L351-8 du code de la sécurité sociale.

Le dernier alinéa de l'article 19 reste inchangé.

Article 9 : Modification de l'article relatif aux bénéficiaires (article 20 du titre III de l'accord précité)

A l'article 20 de l'accord, la phrase « l'intéressé doit, au jour de la demande de liquidation de la prestation du dispositif, être âgé de moins de 60 ans » est supprimée et remplacée par la phrase suivante « l'intéressé doit, au jour de la demande de liquidation de la prestation du dispositif, ne pas avoir atteint l'âge prévu à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale. »

Le reste de l'article 20 demeure inchangé.

Article 10 : Modification de l'article relatif au droit du conjoint survivant (article 25-1 du titre III de l'accord précité)

L'alinéa 1^{er} de l'article 25-1 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Il est rappelé qu'un dispositif de prestation de veuvage est mis en place dans le cadre du Règlement de prévoyance de la Caisse Générale de Prévoyance.

Les autres alinéas de l'article 25-1 restent inchangés.

Article 11 : Modification de l'article relatif à la bonification pour enfant à charge (article 25-2 du titre III de l'accord précité)

Le texte de l'article 25-2 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

La prestation transitoire est majorée d'une bonification temporaire de 10% par enfant à charge, au sens du droit fiscal, de moins de 25 ans.

Article 12 : Modification de l'article relatif aux cotisations à l'AGIRC et à l'ARRCO (article 26 du titre III de l'accord précité)

Au second alinéa de l'article 26, la mention de l'article R351-2 du code de la sécurité sociale est supprimée et remplacée par la mention de l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Le reste de l'article 26 demeure inchangé.

Article 13 : Modification de l'article relatif aux cotisations au régime général (article 27 du titre III de l'accord précité)

A l'article 27, la mention de l'article R351-2 du code de la sécurité sociale est supprimée et remplacée par la mention de l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale.

Cet article 27 est complété par la phrase suivante :

Toutefois, ces remboursements cessent lorsque l'intéressé remplit les conditions de durée requise d'assurance ou l'âge fixé, conformément aux dispositions de l'article L351-8 du code de la sécurité sociale, pour liquider sa retraite à taux plein.

Article 14 : Modification de l'article relatif à l'imputation des cotisations versées au profit des bénéficiaires du dispositif transitoire (article 28 du titre III de l'accord précité)

Le deuxième alinéa de l'article 28 est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant :

Lorsque l'intéressé demande à bénéficier du dispositif transitoire prévu au titre III, la CGR calcule le montant des cotisations à verser jusqu'au premier jour du mois qui suit l'âge fixé à l'article L161-17-2 du code de la sécurité sociale ou l'âge choisi dans les conditions de l'article 19 s'il est plus élevé. Toutefois, ces remboursements cessent lorsque l'intéressé remplit les conditions de durée requise d'assurance ou l'âge fixé conformément aux dispositions de l'article L351-8 du code de la sécurité sociale, pour liquider sa retraite à taux plein.

La 3^{ème} phrase de l'alinéa 3 de l'article 28 est supprimée.

Les autres alinéas de l'article 28 demeurent inchangés.

Article 15 : Révision et dénonciation

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

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

Article 16 : Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE selon les dispositions prévues à l'article L 2231-6 du code du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le syndicat Unifié-UNSA

➤ **PREVOYANCE ET RETRAITE SUPPLEMENTAIRE - CGP**

Accord national sur l'aménagement d'une période transitoire en matière de pension de réversion du 13.10.00

Dans l'attente d'une modification du règlement de la prévoyance, et à titre transitoire, les pensions de réversions sont liquidées jusqu'au 31 décembre 2000 selon les règles en vigueur au 31 décembre 1999.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat CGT
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié.

Accord collectif national sur l'adhésion du Crédit Foncier de France au régime supplémentaire du 04.12.00

La Caisse Générale de Prévoyance du Personnel des Caisses d'Epargne (CGP) est autorisée à accepter l'adhésion du Crédit Foncier de France au règlement du régime supplémentaire de retraite.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié.

Accord collectif national sur le transfert du fonds social de la CGR à la CGP du 16.03.01

La « réserve technique fonds social » de la Caisse Générale de Retraites des Caisses d'Epargne est transférée à la « réserve du fonds social » de la Caisse Générale de Prévoyance du Personnel des Caisses d'Epargne. Ce transfert financier s'accompagne d'un transfert d'activité, l'institution de prévoyance prenant à sa charge l'action sociale et les engagements en direction des retraités.

Cette décision prend effet le 1^{er} janvier 2000, date à laquelle la « réserve technique fonds social » de la CGRCE s'élève à 2 684 158,53 F. dont 666 600 F. en encours de prêts.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat CGT
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié.

**Accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de
Prévoyance des Caisses d'Epargne du 13.12.01**

Les dispositions du présent accord ont été reprises et modifiées par l'« Accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne » du 5.02.09.

Voir les modifications sous l'accord du 5.02.09.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et d'autre part,

le syndicat CFDT
le Syndicat Unifié

**Accord collectif national sur l'adhésion de Odacia aux règlements de la
CGP du 12.07.02**

La Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne est autorisée à accepter l'adhésion de ODACIA à l'ensemble de ses règlements.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC

**Accord collectif national sur l'adhésion de Viveris Management aux
règlements de la CGP du 12.07.02**

La Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne est autorisée à accepter l'adhésion de VIVERIS MANAGEMENT à l'ensemble de ses règlements.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC

**Accord collectif national sur l'adhésion de Viveris aux règlements de la
CGP du 12.07.02**

La Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne est autorisée à accepter l'adhésion de VIVERIS à l'ensemble de ses règlements.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC

Accord collectif national sur l'adhésion de Ecureuil Vie aux règlements de la CGP du 9.01.03

La Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne est autorisée à accepter l'adhésion de ECUREUIL VIE à l'ensemble de ses règlements.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat CGT
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié
le syndicat SUD

Accord collectif national sur l'adhésion de la Financière Océor aux règlements de la CGP du 9.01.03

La Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne est autorisée à accepter l'adhésion de LA FINANCIERE OCEOR à l'ensemble de ses règlements.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat CGT
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié
le syndicat SUD

**Accord collectif national sur l'adhésion d'Eulia Caution aux règlements
de la CGP du 22.07.03**

La Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne est autorisée à accepter l'adhésion d'EULIA CAUTION à l'ensemble de ses règlements.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat CGT
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié

**Accord collectif national sur l'adhésion du Girce Stratégie aux
règlements de la CGP du 22.07.03**

La Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne est autorisée à accepter l'adhésion du GIRCE STRATEGIE à l'ensemble de ses règlements.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CFTC
le syndicat CGT
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié

**Avenant n° 1 à l'accord collectif national sur les statuts de la Caisse
Générale de Prévoyance du 13 décembre 2001 du 13.02.04**

Cet avenant modifie les articles 9, 11 et 12 de l'accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Prévoyance du 13 décembre 2001.

NB : L'accord du 13 décembre 2001 a été repris et modifié par l'accord du 5.02.2009 afin d'intégrer les modifications rendues nécessaires par la fusion absorption de la CGR par la CGP.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFTC
le syndicat SNE CGC
le Syndicat Unifié

**Accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche Caisse
d'Épargne du 24.11.05¹**

Chapitre 1 : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la Loi du 25 juin 1999 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet l'adhésion à la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Épargne (CGP) de l'ensemble des entreprises de la Branche Caisse d'Épargne et de leurs salariés, répondant aux conditions fixées à l'article 1 du présent accord, sur la base de la convention qui sera conclue par la Caisse Nationale des Caisses d'Épargne (BPCE) avec la CGP.

L'adhésion au régime de prévoyance est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives et par la BPCE, en

¹ Accord modifié par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche Caisse d'Épargne du 24 novembre 2005 du 15.04.14

application de l'article L 512-95 du Code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Sous réserve des aménagements temporaires dérogatoires pour les entreprises devant procéder à l'adaptation de leur dispositif conventionnel au plus tard le 1^{er} juillet 2007, le présent accord remplace toute décision unilatérale ou usage antérieur ayant le même objet, ainsi que l'accord collectif national sur le règlement de la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne du 24 mars 1998 et ses différents avenants, à savoir, notamment :

- l'accord modifiant l'article 4 du règlement de la Caisse Générale de Prévoyance du 24 mars 1998 du 17 juin 1999 ;
- l'avenant n°1 à l'accord sur le règlement de la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne du 13 octobre 2000 ;
- l'avenant n°2 à l'accord sur le règlement de la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne du 13 octobre 2000 ;
- l'avenant n°3 à l'accord sur le règlement de la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne du 13 octobre 2000 ;
- l'avenant n°4 à l'accord sur le règlement de la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne du 04 décembre 2000 ;
- l'avenant n°5 à l'accord sur le règlement de la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne du 4 décembre 2000 ;
- l'avenant n°6 à l'accord sur le règlement de la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne du 16 mars 2001 ;
- l'avenant n°7 à l'accord sur le règlement de la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne du 13 décembre 2001.

Chapitre 2 : Le dispositif de prévoyance

Article 1 - Participants

La qualité de participant s'entend pour tout salarié des entreprises de la Branche.

Article 2 - Garanties

Les garanties du régime de prévoyance sont celles décrites dans la convention souscrite par la BPCE auprès de la CGP.

Article 3 - La convention BPCE-CGP

L'organisme chargé de la couverture du présent régime est la CGP.

Une convention est établie entre la BPCE et la CGP pour fixer les modalités de mise en œuvre du « Contrat Groupe National de Prévoyance ». Elle est soumise pour approbation à l'Assemblée Générale de la CGP ou, à défaut, au Conseil d'Administration par délégation.

Le contrat fixe :

- la nature et le montant des prestations du régime de prévoyance ;

- le taux de cotisations.

Les modifications de la nature et du montant des prestations sont préalablement adoptées par l'Assemblée Générale de la CGP ou par le Conseil d'Administration par délégation et font l'objet d'un avenant au contrat.

Conformément à l'article L912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront six mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 4 – Cotisations

Les cotisations pour l'exercice 2006 sont les suivantes :

- « premier niveau » : 2,88 % du salaire annuel brut ;
- « second niveau » : 0,52% du salaire annuel brut.

La participation de l'employeur est de 67% de la cotisation.

En cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation des entreprises sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus. Toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation entre la BPCE et la CGP et d'un avenant au contrat. A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par la CGP, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 5 – Le fonds social

Un fonds social est alimenté par un prélèvement sur les cotisations dont le taux est déterminé chaque année par le Conseil d'Administration de la CGP.

Les modalités d'application et le montant des allocations sont fixés par le Conseil d'Administration de la CGP.

Article 6 – Revalorisation

Les prestations sont revalorisées conformément aux dispositions prévues au règlement de la CGP.

Article 7 – Conséquences en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur :

- Les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L.912-3 du code de la sécurité

sociale, les parties au présent accord organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

- La garantie décès sera maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties au présent accord organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 8 – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de la CGP.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 9 – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 10 – Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 11 – Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCE (BPCE) en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

et, d'autre part²,

la CNCEP (BPCE)

le Syndicat Unifié-UNSA

Accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire de la Branche Caisse d'Epargne du 24.11.05³

Chapitre 1 : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la Loi du 25 juin 1999 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet l'adhésion à la Caisse Générale de Prévoyance du personnel des Caisses d'Epargne (CGP) de l'ensemble des entreprises de la Branche Caisse d'Epargne et de leurs salariés, répondant aux conditions fixées à l'article 1 du présent accord, sur la base de la convention qui sera conclue par la Caisse Nationale des Caisses d'Epargne (BPCE) avec la CGP.

Cet accord succède au précédent accord à durée déterminée conclu au niveau de la Branche Caisse d'Epargne le 17 décembre 2004 qui cesse de produire effet le 31 décembre 2005.

L'adhésion au régime de retraite supplémentaire est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives et par BPCE, en application de l'article L 512-95 du Code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

² Le syndicat SNE-CGC, la CFTC et la CFDT ont adhéré à cet accord

³ Accord modifié par l'avenant n° 2 à l'accord collectif national relatif à la retraite supplémentaire de la Branche Caisse d'Epargne du 24 novembre 2005 du 15.04.14

Chapitre 2 : Le dispositif de retraite supplémentaire

Article 1 – Participants

Jusqu'au 30 juin 2014, la qualité de participant s'entend pour tout salarié des entreprises de la Branche ayant 6 mois d'ancienneté continue. L'ancienneté continue s'apprécie sur la base du cumul des contrats dont la durée unitaire peut être inférieure à 6 mois, dès lors que ces contrats se succèdent sans interruption.

Les cotisations sont dues à compter du 1^{er} jour du 7^{ème} mois ; le mois de l'embauche étant considéré comme un mois plein pour le calcul de l'ancienneté.

A compter du 1^{er} juillet 2014, la qualité de participant s'entend pour tout salarié ou assimilé des entreprises de la Branche sans condition d'ancienneté.

Le régime bénéficie également, dans les mêmes conditions, aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime.

Article 2 – Garanties

Les garanties du régime de retraite supplémentaire sont celles décrites dans le contrat souscrit par BPCE auprès de la CGP.

Le régime supplémentaire est un régime de retraite à cotisations définies qui a pour objet de compléter les prestations servies par les régimes obligatoires de base (sécurité sociale) et complémentaires (ARRCO-AGIRC).

Article 3 – Convention BPCE-CGP⁴

L'organisme chargé de la couverture du présent régime est la CGP.

Une convention est établie entre BPCE et la CGP pour fixer les modalités de mise en œuvre du régime de retraite supplémentaire. Elle est soumise pour approbation à l'Assemblée Générale de la CGP ou, à défaut, au Conseil d'Administration par délégation.

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires confirment qu'elles entendent procéder à un réexamen du choix de l'organisme assureur au moins tous les 5 ans à compter de la date d'effet de l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire conclu le 24 novembre 2005. Pour procéder à ce réexamen, elles se réunissent au plus tard 6 mois avant l'échéance de chaque période de 5 ans.

Article 4 – Cotisations

Les taux de cotisations sont les suivants :

⁴ Article complété par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire de la Branche Caisse d'Epargne du 24.11.05 du 2.12.10

- 6% sur la Tranche A du salaire ;
- 4% au-delà de la Tranche A du salaire.

La participation de l'employeur est de 70% de la cotisation.

Article 5 – Clause de réversion

En application de l'article L.912-4 du Code de la Sécurité Sociale, toute pension de réversion est partagée au moment du décès du participant entre son conjoint survivant, c'est-à-dire son conjoint légitime et non remarié et son (ses) éventuel(s) ex-conjoint(s), séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage par rapport à la durée totale des mariages.

La prestation est versée dans les conditions visées au règlement ou au contrat de retraite supplémentaire de la CGP.

Article 6 – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de retraite supplémentaire de la CGP.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 7 – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 8 – Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 9 – Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le Syndicat Unifié-UNSA
le syndicat FO

<p style="text-align: center;">Accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne du 5.02.09</p>
--

Par accord collectif national du 10 juin 2008, la Commission Paritaire Nationale a décidé la fusion absorption de la Caisse Générale de Retraite des Caisses d'Epargne (CGR) par la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne (CGP).

Cette opération rend nécessaire une adaptation des statuts de la CGP. Conformément à l'article R 931-3-30 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale, cette modification relève de la compétence de la Commission Paritaire Nationale.

Corrélativement, un certain nombre de dispositions doivent être introduites, afin de mettre les statuts en conformité avec les évolutions légales et réglementaires, et notamment les exigences du Code de la sécurité sociale.

Le présent accord constitue un accord de révision de l'accord collectif national sur les statuts de la Caisse générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne du 13 décembre 2001. Dans un souci de simplification de la lecture du texte, les parties ont choisi de reprendre dans cet accord de révision l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 décembre 2001 et d'y intégrer directement les modifications nécessaires. En conséquence, le présent accord se substitue à l'intégralité des dispositions de l'accord collectif national sur les statuts de la Caisse générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne du 13 décembre 2001.

Titre 1 : Généralités

- **Article 1**

La Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne (CGP) est une institution de prévoyance régie par le Titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale.

Cette institution est dotée de la personnalité civile dans les conditions prévues aux articles L9311 et suivants du Code de la sécurité sociale. Elle a été autorisée par arrêté ministériel du 9 juillet 1997.

Son fonds d'établissement, au sens de l'article R931-1-6 du Code de la sécurité sociale, est de 389 833,38 €.

- **Article 2**

L'institution a pour objet :

- de servir à ses participants et à leurs ayants droit des prestations classées dans les branches suivantes, prévues à l'article R.931-2-1 du Code de la sécurité sociale :

- branche 1 « Accidents » y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles)
- branche 2 « Maladie »
- branche 20 « Vie-décès »
- branche 26 « opérations à caractère collectif »

- de mettre en oeuvre une action sociale

- **Article 3**

Le siège social de l'institution est situé à Paris (13ème) – 12/20, rue Fernand Braudel. Il peut être déplacé par décision du Conseil d'administration de l'institution notifiée au ministre chargé de la sécurité sociale.

- **Article 4**

L'institution est fondée pour une durée illimitée.

L'exercice commence le premier janvier et se termine le trente et un décembre de chaque année.

- **Article 5**

Les présents statuts constituent un accord collectif national au sens de l'article 16 de la loi du 25 juin 1999 et leurs modifications sont régies par les dispositions dudit article.

Titre II : Composition et opérations de la Caisse

- **Article 6**

Les membres adhérents sont :

- les entreprises de la Branche Caisse d'Epargne. Il s'agit des entreprises du réseau des Caisses d'Epargne et de leurs organismes communs visés à l'article 16 de la loi du 25 juin 1999,
- les entreprises hors branche dont l'adhésion à l'un ou plusieurs des règlements, ou contrats collectifs a été approuvée par le Conseil d'administration de la CGP et ratifiée par l'entreprise

dans les conditions prévues par l'article L911.1 du Code de la sécurité sociale.

Les membres participants sont les salariés des entreprises adhérentes remplissant les conditions d'une affiliation à l'un au moins des règlements, ou contrats collectifs de l'institution.

- **Article 7**

Les opérations relatives aux divers règlements, ou contrats collectifs, sont retracées dans des sections financières distinctes.

Les activités et les conditions d'intervention du fonds d'action sociale sont précisées dans le règlement du fonds d'action sociale. Le fonds d'action sociale peut intervenir en faveur des participants de la CGP et de leurs ayants droit.

L'institution peut passer des conventions de gestion avec tout organisme susceptible de concourir à son objet social.

Titre III : Administration

- **Article 8**

L'institution est administrée par un Conseil d'administration composé de 28 membres conformément à l'article R 931-3-2 du Code de la sécurité sociale :

- Pour le collège des salariés, les 14 représentants titulaires sont désignés parmi les participants par les organisations syndicales ayant participé à la négociation du présent accord collectif. Ces organisations syndicales sont représentées proportionnellement au nombre de sièges qu'elles détiennent en Commission Paritaire Nationale (CPN) prévue par la loi du 25 juin 1999.
- Pour le collège des employeurs, les 14 représentants titulaires sont désignés par la Caisse Nationale des Caisses d'Épargne et de Prévoyance (CNCEP).

Des administrateurs suppléants sont désignés dans les mêmes conditions que ci-dessus, sans toutefois pouvoir excéder le nombre d'administrateurs titulaires.

Un membre suppléant, avec voix délibérative, n'assiste au Conseil d'administration que s'il remplace un administrateur titulaire. Toutefois, un suppléant par organisation syndicale représentée au Conseil d'administration et un suppléant pour le collège des employeurs peuvent siéger avec voix consultative.

Le Conseil d'administration peut désigner au plus 4 personnalités qualifiées qui siègent avec voix consultative.

- **Article 9**

La durée du mandat d'administrateur, titulaire ou suppléant, et de personnalité qualifiée, est de quatre ans sous réserve des dispositions de l'article R 931-3-10 du Code de la sécurité sociale.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour.

Les membres du Conseil d'administration sont tenus au devoir de discrétion.

Si une ou plusieurs délégations ne font pas connaître les noms de leurs représentants, il appartient aux membres du collège de pourvoir par cooptation les postes laissés vacants.

Les postes d'administrateurs devenus vacants par décès, démission ou perte de la qualité de membre de l'institution, ou encore, lorsque l'administrateur a été désigné par une organisation syndicale, par démission de l'organisation ou retrait du mandat, sont pourvus dans un délai maximum de 4 mois et à la diligence de l'organisation concernée.

La limite d'âge pour les fonctions d'administrateur est de soixante-huit ans.

- **Article 10**

Le Président convoque et préside les réunions du Conseil et du Bureau, signe les actes, délibérations ou conventions, représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile.

Le Conseil se réunit au moins trois fois par an. En outre, s'il ne s'est pas réuni depuis plus de quatre mois, des administrateurs représentant le tiers du conseil peuvent le convoquer en établissant l'ordre du jour de la séance. Il est tenu un registre de présence qui est signé par les administrateurs participant à la séance du Conseil d'administration.

Les délibérations du Conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux élaborés selon les modalités prévues aux articles A 931-3-4, A 931-3-5 et A 931-3-6 du Code de la sécurité sociale.

Les réunions du Conseil d'administration ne peuvent valablement se tenir que si le nombre des administrateurs assistant à la séance est au moins égal à la moitié du nombre des administrateurs.

Si le quorum n'est pas atteint, le Conseil d'administration est convoqué dans un délai maximum de 20 jours et délibère valablement, quel que soit le nombre des administrateurs présents.

La convocation doit être adressée au moins 10 jours à l'avance, accompagnée de la mention des questions portées à l'ordre du jour.

L'ordre du jour est établi par le président ou à défaut par le vice-président.

Toute question posée par un administrateur, titulaire ou suppléant, adressée au président un mois avant la réunion du conseil d'administration, est inscrite à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la décision n'est pas adoptée.

Le vote par procuration est autorisé, chaque administrateur ne pouvant détenir qu'un seul pouvoir.

- **Article 11**

Le Conseil d'administration désigne pour deux ans, lors de sa première réunion, son président et son vice-président parmi les membres du bureau. Ce dernier est constitué lors de cette même réunion selon les modalités prévues à l'article 12.

Le Président et le Vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège.

Le Président ou à défaut le Vice-président, s'assure de la régularité du fonctionnement de l'institution, conformément aux statuts et aux règlements de celle-ci.

Le Conseil dispose pour les opérations se rattachant à l'objet de l'institution des pouvoirs les plus étendus.

Le Conseil d'administration notamment :

- veille au respect des dispositions réglementaires et prend toutes décisions afin que l'institution dispose de la marge de solvabilité réglementaire,
- désigne, pour deux ans, lors de sa première réunion, les membres du Bureau,
- désigne ses représentants dans les différentes instances liées à l'activité de l'institution,
- nomme, en dehors de ses membres, le Directeur Général et met fin à son contrat de travail,
- fixe le contenu de la délégation de pouvoir du Directeur Général,
- examine et vote les budgets, arrête les comptes de l'institution, et propose une affectation des résultats annuels,
- examine et autorise tout acte de disposition sur le patrimoine et tout projet de convention,
- met en place les commissions de son choix,
- adopte le rapport de gestion destiné à l'Assemblée générale,
- détermine les principes directeurs en matière de placement et de réassurance,
- détermine la politique de l'action sociale.

Il peut déléguer les pouvoirs nécessaires à des personnes prises en son sein ainsi qu'au Directeur Général, pour assurer ou permettre le fonctionnement de l'institution et notamment engager le personnel et mettre fin aux contrats de travail.

- **Article 12**

Le Bureau, nommé pour deux ans, parmi les membres du Conseil d'administration, comprend un représentant par organisation syndicale et des membres désignés par la CNCEP. Le nombre des membres désignés par la CNCEP est égal au nombre des représentants désignés par les organisations syndicales. Le Bureau ainsi constitué, comprend le président et le vice-président.

Le Bureau prépare les réunions du Conseil d'administration.

Le Bureau exerce les délégations que lui confie le Conseil d'administration et en rend compte.

- **Article 13**

Le Conseil d'administration nomme un Directeur Général dont l'âge ne peut excéder soixante-cinq ans.

Les délégations de pouvoirs sont consenties au Directeur Général, par délibérations des membres du Conseil d'administration, conformément à l'article 11.

Elles sont annuelles et renouvelables par tacite reconduction.

La délégation est formulée par écrit, et définit les pouvoirs que le Directeur Général peut subdéléguer, sous sa responsabilité et son contrôle, à ses collaborateurs, à la condition d'en informer le Conseil d'administration. Les subdélégations sont formulées par écrit, formelles et limitées. En particulier, le Directeur Général devra préciser leur objet, l'étendue des pouvoirs conférés au délégataire, ainsi que la réglementation qu'il lui revient de faire appliquer et respecter.

Titre IV : Assemblée générale

- **Article 14**

Le Président du Conseil d'administration assure la convocation des membres de l'Assemblée générale.

L'ordre du jour est déterminé par le Président du Conseil d'administration. Toutefois, celui-ci fera droit à toute demande d'inscription de projets de résolution adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception cinq jours au moins avant la date de réunion de l'Assemblée générale.

L'Assemblée générale est réunie au moins une fois par an dans les six mois suivant la clôture de l'exercice.

L'Assemblée générale peut se réunir en formation extraordinaire pour décider des transferts conventionnels de portefeuilles, des règlements, à l'exception de ceux conclus sous la forme d'accord collectif national.

Le Président du Conseil d'administration assure la rédaction du procès-verbal de l'Assemblée générale. Le procès-verbal indique la date, le lieu de la réunion, la liste des membres présents, ainsi que les documents et rapports présentés, le compte rendu ou un résumé des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes.

- **Article 15**

L'Assemblée générale est composée de représentants des entreprises répartis en deux circonscriptions.

- Première circonscription : composée des représentants des entreprises de la Branche Caisse d'Épargne, telles que définies à l'article 6.

- pour le collège des salariés, les 28 représentants sont désignés parmi les participants par les organisations syndicales représentées au Conseil

d'administration proportionnellement au nombre de sièges qu'elles détiennent en CPN prévue par la loi du 25 juin 1999.

- pour le collège des employeurs, les 28 représentants sont désignés parmi les participants par la CNCEP.

Chaque collège se voit attribuer un nombre de mandats égal au nombre de participants au 31 décembre de l'année précédant l'Assemblée générale.

- Deuxième circonscription : composée des représentants des autres entreprises adhérentes, désignés au sein de chaque entreprise, dans les conditions suivantes :

- pour le collège des salariés, des représentants sont désignés parmi les participants, pour chaque entreprise adhérente, au nombre de 1 pour 2000 participants arrondi à l'entier le plus proche, selon les modalités définies au sein de l'entreprise adhérente.

- pour le collège des employeurs, l'entreprise adhérente désignera un nombre de représentants égal au nombre de représentants de ses propres salariés.

Chaque collège se voit attribuer un nombre de mandats égal au nombre de participants au 31 décembre de l'année précédant l'Assemblée générale.

Chaque représentant dispose au moins d'un mandat.

- **Article 16**

Lors de sa première convocation, l'Assemblée générale ne délibère valablement que si la moitié au moins des mandats sont représentés dans chacun des collèges.

Toutefois, lorsqu'elle est réunie sous forme extraordinaire, elle ne délibère valablement que si les deux tiers, au moins, des mandats sont représentés dans chacun des collèges.

A défaut de quorum, une seconde Assemblée générale est convoquée, qui délibère, quel que soit le quorum.

Une feuille de présence est tenue lors de chaque Assemblée.

Chaque membre doit être muni d'un pouvoir régulier.

Les projets de délibérations, soumis à l'Assemblée générale sont adoptés par vote concordant de la majorité des mandats représentés dans chacun des collèges.

Les votes par correspondance et par procuration s'effectuent dans les conditions prévues par les articles A-931-3-25 et A-931-3-26 du Code de la sécurité sociale.

Ainsi :

un formulaire de vote par correspondance et ses annexes sont remis ou adressés, aux frais de l'Institution, à tout membre de l'assemblée qui en fait la demande. L'institution fera droit à toute demande déposée ou reçue au siège social au plus tard six jours avant la date de la réunion.

tout membre d'une Assemblée générale qui se fait représenter à celle-ci doit signer la procuration qu'il donne et indiquer ses nom, prénom usuel et domicile. Le mandat est donné pour une seule assemblée. Il peut cependant être donné

pour deux assemblées, l'une ordinaire, l'autre extraordinaire tenues le même jour ou dans un délai d'un mois. Le mandat donné pour une assemblée vaut pour les assemblées successives convoquées avec le même ordre du jour. A toute formule de vote par procuration, adressée aux membres de l'assemblée par l'institution ou l'union, doivent être joints le texte des résolutions proposées accompagné d'un exposé des motifs et une demande d'envoi des documents et renseignements énumérés, selon les cas, aux articles A. 931-3-13 et A. 931-3-14 du Code de la sécurité sociale.

- **Article 17**

Un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant sont nommés pour une durée de six ans par l'Assemblée générale.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toute Assemblée générale au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci. Ils sont convoqués, s'il y a lieu, à une réunion du Conseil d'administration en même temps que les administrateurs. La convocation est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le commissaire aux comptes peut convoquer l'Assemblée générale selon les modalités prévues à l'article A-931-3-36 du Code de la sécurité sociale.

Titre V : Organisation financière

- **Article 18**

Les recettes de l'institution sont notamment constituées par :

- les cotisations des participants prélevées sur les rémunérations,
- les contributions des entreprises,
- les revenus du patrimoine constituant l'actif de l'institution,
- les transferts de fonds attribués au titre des réassurances et des reprises d'activité,
- les dons, legs et toutes autres ressources non interdites par la loi.

- **Article 19**

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :

- les frais de gestion et d'administration de l'institution,
- toutes sommes destinées à faire face aux charges correspondant aux opérations visées à l'article 2,
- les transferts de fonds versés au titre des réassurances.

- **Article 20**

Le Conseil d'administration adresse au ministère chargé de la sécurité sociale les documents prévus au titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale.

Titre VI : Dissolution

- **Article 21**

En cas de dissolution, la liquidation s'opérera conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à l'époque. Notamment, la dévolution s'effectuera au profit d'une autre institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale.

Titre VII: Dispositions diverses

- **Article 22**

Le texte des présents statuts sera remis à chaque adhérent, à charge pour lui de le communiquer à chaque participant.

- **Article 23**

Toute opération de fusion ou de scission doit se faire en conformité avec les dispositions des articles A-931-4-1 à A-931-4-5 du Code de la sécurité sociale.

Toute décision emportant fusion, scission, ou transfert de tout ou partie du portefeuille de l'Institution, qu'elle soit cédante ou cessionnaire, relèvent de la compétence de la CPN, après information du Conseil d'administration et prend la forme d'un avenant à l'accord national qui a constitué l'institution. En cas de fusion ou de scission, un ou plusieurs commissaires à la fusion ou à la scission, désignés par le Président du Tribunal de Grande Instance sur requête conjointe des entités concernées, établissent sous leur responsabilité, un rapport écrit sur les modalités de l'opération.

L'institution met à la disposition de ses membres adhérents ou participants, au siège social, au moins un mois avant la date de la réunion de la CPN, les documents suivants :

1° Le projet de fusion ou de scission ;

2° Les rapports mentionnés à l'article R. 931-4-6 ainsi que le rapport des commissaires à la fusion ou à la scission ;

3° Les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre 1er du titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale ainsi que les rapports de gestion des trois derniers exercices des institutions ou unions participant à l'opération ;

4° Un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de six mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieure de moins de trois mois à la date de ce projet.

- **Article 24**

Toute action ou toute contestation, née de l'application des statuts, règlements et contrats de l'institution, sera soumise à la juridiction du ressort du lieu de résidence du défendeur, en application du nouveau Code de procédure civile.

- **Article 25 : Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 01/01/2009.

- **Article 26 : Demande de révision et dénonciation**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

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

- **Article 27 : Dépôt**

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP selon les dispositions prévues à l'article L.2231-6 et suivants du Code du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part⁵,

la CFDT
le Syndicat Unifié-UNSA

**Avenant n° 1 à l'accord collectif national relatif au régime de retraite
supplémentaire de la Branche Caisse d'Épargne
du 24 novembre 2005 du 2.12.10**

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, une réunion a été organisée afin de procéder au réexamen du choix de l'organisme assureur désigné

⁵ Adhésion du SNE/CGC

dans l'accord du 24 novembre 2005 relatif au régime de retraite supplémentaire de la branche Caisse d'Épargne.

Après échanges, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1 : L'article 3 du chapitre 2 de l'accord est complété par le paragraphe suivant :

Conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires confirment qu'elles entendent procéder à un réexamen du choix de l'organisme assureur au moins tous les 5 ans à compter de la date d'effet de l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire conclu le 24 novembre 2005. Pour procéder à ce réexamen, elles se réunissent au plus tard 6 mois avant l'échéance de chaque période de 5 ans.

Article 2 : Dans le cadre du 1^{er} réexamen effectué le 29 juin 2010, les parties signataires ont décidé de reconduire la CGP, en tant qu'organisme assureur désigné pour une nouvelle période de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 3 : Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 4 : Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

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

Article 5 : Le texte de l'accord sera déposé par BPCE selon les dispositions prévues à l'article L 2231-6 du code du travail.

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

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part,

le SNP-Force Ouvrière
le Syndicat Unifié-UNSA

**Avenant n° 1 à l'accord collectif national sur les statuts de
la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne
du 5.02.09 du 30.05.13**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'évolution statutaire de la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne, ci-après dénommée « CGP », entreprise en 2013.

Le présent accord constitue un accord de révision de l'accord collectif national sur les statuts de la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Epargne du 5 février 2009.

Article 1

Les statuts de la CGP sont modifiés conformément au texte annexé qui reprend, dans un souci de lisibilité, l'ensemble des dispositions de ces statuts modifiés.

Les statuts de la CGP figurant en annexe prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 2

Les parties signataires prennent acte que toute modification ultérieure des statuts de la CGP relève exclusivement de la compétence de l'Assemblée Générale de la CGP conformément à l'article R.931-3-29 c) et R.931-3-41 du Code de la sécurité sociale.

Article 3 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Article 4 : Révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

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

Article 5 : Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

BPCE

et, d'autre part⁶,

le syndicat SU-UNSA
le syndicat CFDT

STATUTS CGP

TITRE I - FORMATION, OBJET ET COMPOSITION DE L'INSTITUTION

Article 1 – Dénomination

La Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'épargne (CGP) est une Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale et, d'une manière générale, par tous les textes législatifs ou réglementaires applicables aux Institutions de prévoyance. La CGP est dotée de la personnalité civile dans les conditions prévues aux articles L.931-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Elle est autorisée, par arrêtés ministériels, à réaliser les opérations relevant des branches suivantes :

- 1. Accidents,
- 2. Maladie,
- 20. Vie-décès,
- 26. Opérations à caractère collectif.

Article 2 – Objet de l'Institution

L'Institution a pour objet :

- d'assurer la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude,
- de couvrir les risques de dommages corporels liés aux accidents et à la maladie,
- de constituer des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière,
- de faire appel à l'épargne en vue de la capitalisation et de contracter à cet effet des engagements déterminés,
- de mettre en œuvre une action sociale au profit de ses membres participants et de leurs ayants droit,
- de servir toutes autres prestations classées dans les branches pour lesquelles elle a reçu un agrément.

⁶ Adhésion du SNE/CGC

Dans le cadre de cet objet, la CGP peut notamment :

- passer des conventions de gestion avec tout organisme susceptible de concourir à la réalisation de son objet social,
- souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le Code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le Code des assurances,
- céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance,
- accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au second alinéa de l'article L.931-1 du Code de la sécurité sociale,
- assurer la gestion administrative, technique et financière de régimes de prévoyance, d'épargne ou de retraite, dans le cadre de conventions passées avec un organisme d'assurance, une institution de prévoyance ou un organisme mutualiste,
- recourir à un ou plusieurs intermédiaires d'assurance ou de réassurance, tels que visés au titre premier du livre V du Code des assurances,
- déléguer la gestion totale ou partielle de contrats collectifs à un intermédiaire d'assurance ou de réassurance, conformément aux règles issues du Code de la sécurité sociale.

Article 3 – Siège

Le siège de l'Institution est situé 30 Place d'Italie – 75013 PARIS.

Le Conseil d'administration peut décider du déplacement du siège social dans le même département ou dans un département limitrophe, sous réserve de ratification de cette décision par l'Assemblée générale.

Article 4 – Durée

L'Institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion, scission ou dissolution de l'Institution peut être prononcée et réalisée conformément aux dispositions des présents Statuts.

Article 5 – Composition

L'Institution comprend des membres adhérents et des membres participants.

Les membres adhérents sont les entreprises ayant adhéré à un règlement de l'Institution ou souscrit un contrat auprès de celle-ci.

Toute demande d'adhésion au règlement ou au contrat de l'Institution fait l'objet d'une approbation par le Conseil d'administration.

Les membres participants sont :

- les salariés des membres adhérents remplissant les conditions d'une affiliation à l'Institution en application de l'un de ses règlements ou contrats sur la base des dispositions des articles L.932-1 et L.932-14 du Code de la sécurité sociale ;

- les anciens salariés de membres adhérents ainsi que leurs ayants droit qui sont affiliés à l'Institution sur la base des dispositions de l'article L.932-14 du Code de la sécurité sociale ;
- les salariés, anciens salariés de membres adhérents et leurs ayants droit à compter de la date à laquelle l'Institution a liquidé la ou les prestations auxquelles ils ont droit.

TITRE II - STRUCTURE ET ORGANISATION FINANCIÈRES

Article 6 – Sections financières

Les opérations relatives aux divers règlements ou contrats collectifs sont retracées dans des sections financières distinctes.

Article 7 – Recettes

Les recettes de la CGP sont notamment constituées par :

- les cotisations des participants,
- les contributions des entreprises,
- les revenus du patrimoine constituant l'actif de l'Institution,
- les transferts de fonds attribués au titre des réassurances et des reprises d'activité,
- les dons, legs et toutes autres ressources non interdites par la loi.

Article 8 – Dépenses

Les dépenses de la CGP comprennent notamment :

- les frais de gestion et d'administration de l'Institution,
- toutes sommes destinées à faire face aux charges correspondant aux opérations visées à l'article 2,
- les sommes versées au titre du fonds social,
- les transferts de fonds versés au titre des réassurances.

Article 9 – Fonds d'établissement

Le fonds d'établissement, au sens de l'article R.931-1-6 du Code de la sécurité sociale, est de
160 389 833,38 euros.

Article 10 – Exercice social

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 11 – Commissaire aux comptes

Le contrôle de l'Institution est exercé par un Commissaire aux comptes titulaire et un Commissaire aux comptes suppléant nommés pour six exercices par l'Assemblée générale, conformément aux dispositions de l'article L.931-13 du Code de la sécurité sociale.

Préalablement à leur désignation, l'Autorité de contrôle prudentiel est saisie pour avis de toute proposition de nomination ou de renouvellement du mandat des commissaires aux comptes ; en l'absence de réponse dans un délai de deux mois, l'avis de l'Autorité de contrôle prudentiel est réputé favorable.

Les Commissaires aux comptes sont convoqués à toute Assemblée générale au plus tard lors de la convocation des membres de celle-ci. Ils sont convoqués, s'il y a lieu, à une réunion du Conseil d'administration en même temps que les administrateurs eux-mêmes. La convocation des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Conformément aux dispositions de l'article R.931-3-42 du Code de la sécurité sociale, lorsque les circonstances le justifient, l'Assemblée générale peut être convoquée par les commissaires aux comptes. Dans ce cas, le Commissaire aux comptes ne peut convoquer l'Assemblée générale qu'après avoir vainement requis sa convocation du Président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement de ce dernier, du Vice-président par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

TITRE III – ADMINISTRATION

CHAPITRE 1ER – COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 12 – Composition du Conseil d'administration

L'Institution est administrée par un Conseil d'administration paritaire conformément à l'article R.931-3-2 du Code de la sécurité sociale composé de 30 membres, personnes physiques, répartis en deux collèges :

- Le collège des membres participants,
- Le collège des membres adhérents.

12.1 - Collège des membres participants

Le collège des membres participants est composé de 15 administrateurs représentant les membres participants.

- Quatorze administrateurs représentant les membres participants sont désignés parmi les membres participants par les organisations syndicales de salariés représentatives, dans le champ de l'ensemble des entreprises adhérentes de l'Institution. L'appréciation de la représentativité, pour la composition du Conseil d'administration, dans le champ de l'ensemble des entreprises adhérentes de l'Institution est effectuée selon les critères retenus par le Code du Travail. Les 14 sièges sont répartis entre les organisations syndicales de salariés ; la répartition s'effectue sur la base des résultats (nombre de voix obtenues au 1er tour) des dernières élections des comités d'entreprise et d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel des entreprises adhérentes à l'Institution telles que connues au 31 décembre de l'année qui précède la désignation ou le renouvellement des mandats des administrateurs, par application de la représentation proportionnelle au plus fort reste.
- Un administrateur représentant les membres participants est élu parmi les membres participants lors d'une Assemblée générale par les délégués membres de son collège.

12.2 - Collège des membres adhérents

Le collège des membres adhérents est composé de 15 administrateurs représentant les membres adhérents.

- Quatorze administrateurs représentant les membres adhérents sont désignés parmi les membres participants représentant les membres adhérents par les organisations patronales auxquelles ils appartiennent. Les 14 sièges sont répartis à proportion du nombre des membres participants de chaque entreprise adhérente. La répartition des sièges entre les organisations patronales s'effectue sur la base des effectifs des entreprises au 31 décembre de l'année précédant la désignation ou le renouvellement des mandats des administrateurs, par application de la représentation proportionnelle au plus fort reste.
- Un administrateur représentant les membres adhérents est élu parmi les membres participants représentant les membres adhérents lors d'une Assemblée générale par les délégués membres de son collège.

Article 13 – Désignation des administrateurs

Le processus de désignation débute trois mois avant la date fixée pour la mise en place ou le renouvellement des membres du Conseil d'administration.

13.1 – Administrateurs représentant les membres participants

L'Institution détermine les organisations syndicales de salariés représentatives, au Conseil d'administration, dans le champ de l'ensemble des entreprises adhérentes de l'Institution et le nombre de représentants devant être désignés par chaque organisation afin de procéder à la répartition prévue à l'article 12. Elle demande à chaque organisation représentative ainsi déterminée de lui adresser la liste des administrateurs proposés.

Les organisations syndicales veillent, par les désignations qu'elles opèrent, à assurer la représentativité de l'ensemble des membres participants de l'Institution ; elles doivent veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

13.2 – Administrateurs représentant les membres adhérents

L'Institution demande à toutes les entreprises adhérentes d'indiquer l'organisation patronale à laquelle elles appartiennent. Après avoir réparti les sièges entre les organisations selon les modalités prévues par l'article 12. Elle demande à chaque organisation de lui adresser la liste des administrateurs proposés.

Les organisations patronales veillent, par les désignations qu'elles opèrent, à assurer la représentativité de l'ensemble des membres participants de l'Institution ; elles doivent veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

13.3 - Désignation des administrateurs suppléants

Dans chaque collège, des administrateurs suppléants sont désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les administrateurs titulaires, sans pouvoir excéder le nombre d'administrateurs titulaires.

Un administrateur suppléant siège au Conseil d'administration en l'absence de l'administrateur titulaire qu'il remplace.

Article 14 - Election des administrateurs élus, titulaire et suppléant

Le processus d'élection se déroule tous les quatre ans à l'Assemblée générale précédant le renouvellement des mandats des membres du Conseil d'administration.

Les déclarations de candidatures aux fonctions d'administrateur (titulaire et suppléant) doivent être adressées au siège de l'Institution par lettre recommandée avec avis de réception. Le Conseil d'administration fixe la date limite de dépôt des candidatures, celle-ci ne peut pas être inférieure à 20 jours francs avant la date de l'Assemblée générale.

Pour être éligibles au Conseil d'administration, chaque membre du duo de candidats (titulaire et suppléant) doit remplir les conditions fixées à l'article 16 des Statuts. L'acte de candidature doit être accompagné des éléments permettant de vérifier le respect de ces conditions d'admission. Le Conseil d'administration fixe la liste des pièces à fournir. Les duos de candidats dont la candidature ne peut pas être retenue en sont informés par courrier adressé au candidat titulaire.

Sous réserve des dispositions inscrites aux présents Statuts et dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les candidats aux fonctions d'administrateur sont élus à bulletin secret au scrutin uninominal à un tour par les délégués membre de leur collège. En cas d'égalité de suffrages, le candidat titulaire le plus jeune est élu.

Article 15 – Recours à des personnalités extérieures

Pour l'aider dans ses travaux, le Conseil d'administration peut faire appel à des personnalités ne faisant pas partie du Conseil d'administration et expertes dans un domaine, afin de l'éclairer sur les décisions qu'il doit prendre.

Article 16 – Conditions d'admission à la fonction d'administrateur

Chaque administrateur doit notamment :

- être membre participant de l'Institution ;
- être majeur et jouir de ses droits civiques dans les conditions posées aux articles L.5 et L.6 du Code Electoral,
- être âgé au maximum de 68 ans,
- ne pas avoir fait l'objet d'une des condamnations ou mesures prévues à l'article L.931-9 du Code de la sécurité sociale,
- ne pas avoir été Commissaire aux comptes de l'Institution ou associé, actionnaire, dirigeant d'une société de Commissaires aux comptes, sauf à l'expiration d'un délai de 5 ans après la cessation de ses fonctions,
- ne pas appartenir simultanément à plus de quatre conseils d'administration d'institution de prévoyance et d'unions d'institutions de prévoyance,
- ne pas être ou devenir salarié de l'Institution, d'un groupement dont l'institution est membre ou d'une personne morale liée directement ou indirectement à l'Institution par convention, sauf à l'expiration d'une période de trois ans à compter de la fin de son mandat,
- ne pas avoir été salarié de l'Institution ou d'une personne morale liée directement ou indirectement à l'institution par convention, sauf à l'expiration d'une durée de trois ans à compter de la rupture de son contrat de travail. Tout candidat au poste d'administrateur doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à cette date.

Toute nomination intervenue en violation des deux derniers points est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé.

Article 17 – Durée du mandat

La durée du mandat d'administrateur, titulaire ou suppléant est de quatre ans renouvelables. Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale ordinaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire le mandat dudit administrateur.

Le mandat de l'administrateur atteignant la limite d'âge prévue à l'article 16 ci-dessus prend fin à la date de son 69ème anniversaire.

Les fonctions d'administrateur prennent également fin automatiquement en cas de décès, démission et lorsque celui-ci cesse d'être participant de l'institution ou représentant d'une entreprise adhérente, ou lorsque son mandat lui est retiré par l'organisation qui l'a désigné.

Article 18 – Vacance

Lorsqu'un administrateur cesse de faire partie du Conseil d'administration en cours de mandat par suite notamment de décès, atteinte de la limite d'âge, démission, perte de la qualité de membre de l'Institution, démission de l'organisation représentée ou retrait du mandat par l'organisation intéressée, son remplaçant est désigné par l'organisation dont il est issu, conformément aux dispositions de l'article 12 ci-dessus, dans un délai maximum de 4 mois et au plus tard à la prochaine réunion du Conseil d'administration à la diligence de l'organisation concernée. Le mandat du nouvel administrateur court pour la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

S'il s'agit d'un administrateur élu - et qu'il est administrateur titulaire - celui-ci est remplacé par son suppléant. En cas de vacance d'un poste d'administrateur élu (titulaire et suppléant) en cours de mandat, il est convenu de nommer les candidats

(titulaire et suppléant) ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages lors de la dernière élection. A défaut, il sera procédé lors de la prochaine Assemblée générale à une nouvelle élection. Le mandat du nouvel administrateur court pour la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

CHAPITRE 2 – BUREAU

Article 19 - Composition

Lors de sa première réunion, le Conseil d'administration nomme en son sein, parmi les administrateurs titulaires, pour deux ans, les membres du Bureau.

A titre exceptionnel, le premier Bureau sera constitué pour un an et les mandats de membres de ce Bureau s'achèveront à l'issue de l'Assemblée générale approuvant les comptes de l'exercice 2013.

Le Bureau est composé paritairement. Il comprend un membre désigné par chaque organisation syndicale de salariés siégeant au Conseil d'administration et autant de membres représentant les membres adhérents désignés par les organisations patronales.

Le Bureau ainsi constitué, comprend le Président et le Vice-président du Conseil d'administration et le Président du Comité d'audit.

En cas de vacance d'un poste de membre du Bureau en cours de mandat par suite notamment de décès, atteinte de la limite d'âge, démission, perte de la qualité de membre de l'Institution, démission de l'organisation représentée ou retrait du mandat par l'organisation intéressée, son remplaçant est nommé au sein du même collège lors d'une prochaine réunion du Conseil d'administration conformément aux dispositions ci-dessus. Le membre ainsi désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Article 20 – Attributions

Le Bureau prépare les réunions du Conseil d'administration. Le Bureau procède à l'étude des questions qui lui sont soumises par le Conseil d'administration et exerce les délégations que celui-ci peut lui confier et en rend compte.

CHAPITRE 3 – PRESIDENCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 21 – Election

Le Conseil d'administration élit pour deux ans, lors de sa première réunion, son Président et son Vice-président parmi les membres du Bureau. Le Président et le Vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège.

A titre exceptionnel, la première présidence sera assurée par un représentant des membres participant et la première vice-présidence par un représentant des membres adhérents pour un an. Les mandats de ces Président et Vice-président s'achèveront à l'issue de l'Assemblée générale approuvant les comptes de l'exercice 2013.

Le Président et le Vice-président sont élus au scrutin uninominal à un tour, en cas d'égalité de suffrages le plus jeune candidat est élu.

Le Président ou le Vice-président qui atteint la limite d'âge prévue à l'article 16 ci-dessus est réputé démissionnaire d'office.

Le Président et le Vice-président ne peuvent exercer simultanément plus de 3 mandats de Président ou de Vice-président de Conseil d'administration d'une institution ou d'une union d'institution de prévoyance. Le Conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du Président et du Vice-président.

Article 22 – Vacance

En cas de vacance du poste de Président ou du Vice-président du Conseil d'administration en cours de mandat par suite notamment de décès, atteinte de la limite d'âge, démission, perte de la qualité de membre de l'Institution, démission de l'organisation représentée ou retrait du mandat par l'organisation intéressée, son remplaçant est élu au sein du même collège lors d'une prochaine réunion du Conseil d'administration conformément aux dispositions de l'article 21. Le Président ou Vice-président du Conseil d'administration ainsi désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Article 23 – Missions/attributions du Président ou du Vice-président

Le Président ou, à défaut, le Vice-président convoque et préside les réunions du Conseil d'administration et du Bureau, signe les actes, délibérations ou conventions, et représente l'Institution dans les actes de la vie civile.

Le Président ou, à défaut, le Vice-président s'assure de la régularité du fonctionnement de l'Institution, conformément aux Statuts et aux Règlements de celle-ci.

Le Président ou, à défaut, le Vice-président, organise et dirige les travaux du Conseil d'administration dont il rend compte à l'Assemblée générale. Ainsi, il est compétent quant à la fixation des dates de convocation, l'établissement de l'ordre du jour, la coordination des travaux des comités d'administrateurs, les relations avec la direction générale, les salariés et les commissaires aux comptes, le rassemblement et la communication des informations, l'établissement, le contrôle et la signature des procès-verbaux.

CHAPITRE 4 – REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 24 – Convocation du Conseil

Le Conseil d'administration se réunit sur convocation du Président, ou à défaut du Vice-président, chaque fois que ce dernier le juge utile et au moins trois fois par an. Lorsque le Conseil ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, des administrateurs représentant le tiers du Conseil peuvent le convoquer en établissant l'ordre du jour de la séance.

La convocation est adressée au moins 10 jours à l'avance, accompagnée de la mention des questions portées à l'ordre du jour.

Le Président ou, à défaut, le Vice-président fixe l'ordre du jour. Toute question posée par un administrateur, titulaire ou suppléant, adressée au Président un mois avant la réunion du Conseil d'administration, est inscrite à l'ordre du jour.

Les réunions ne peuvent valablement se tenir que si le nombre des administrateurs siégeant est au moins égal à la moitié du nombre des administrateurs.

Si le quorum n'est pas atteint, le Conseil d'administration est convoqué dans un délai maximum de 20 jours et délibère valablement, quel que soit le nombre des administrateurs présents.

Article 25 – Délibération du Conseil

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la décision n'est pas adoptée. Le vote par procuration est autorisé, chaque administrateur ne pouvant détenir qu'un seul pouvoir donné par un administrateur appartenant au même collègue.

Conformément aux dispositions de l'article R.931-3-21 du Code de la sécurité sociale - et à l'exception de l'arrêt des comptes annuels et des comptes consolidés ou combinés - sont réputés présents, pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective.

Article 26 – Procès-verbaux – feuille de présence

Les délibérations du Conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux élaborés selon les modalités prévues aux articles A.931-3-4, A.931-3-5 et A.931-3-6 du Code de la sécurité sociale.

Il est tenu un registre de présence qui est signé par les administrateurs participant à la séance du Conseil d'administration.

CHAPITRE 5 - ATTRIBUTIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 27 – Attributions du Conseil

Le Conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer et administrer l'Institution en vue de la réalisation de son objet et dans la limite de celui-ci. Tout ce qui n'est pas réservé expressément à l'Assemblée générale par les lois, les règlements ou par les présents Statuts est de la compétence du Conseil d'administration.

En particulier et sans que cette énumération soit limitative, le Conseil d'administration :

- prend toutes les décisions afin que l'Institution soit en mesure de remplir les engagements qu'elle a pris au titre de ses opérations et que l'Institution dispose de la marge de solvabilité réglementaire,
- détermine les orientations relatives aux activités de l'Institution et les principes directeurs en matière de placements et de réassurance,
- arrête le budget, les comptes,

- établit à la clôture de chaque exercice le rapport de gestion et le rapport de solvabilité tel que défini à l'article L.931-13-1 du Code de la sécurité sociale,
- approuve tous les ans, un rapport sur le contrôle interne, qui est transmis à l'Autorité de contrôle prudentiel,
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, un Directeur Général et fixe notamment les conditions dans lesquelles il lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'Institution,
- détermine les orientations de la politique d'action sociale,
- organise ses travaux,
- met en œuvre les décisions prises par l'Assemblée générale,
- peut nommer en son sein une ou plusieurs Commissions,
- présente à l'Assemblée générale les comptes annuels ainsi qu'un rapport dans lequel il rend compte des opérations d'intermédiation en assurance ou en réassurance et de délégation de gestion visées aux articles L.932-50 et L.932-51 du Code de la sécurité sociale,
- autorise les cautions, avals et garanties données par l'Institution,
- autorise les conventions réglementées,
- adresse aux membres de l'Assemblée générale les documents nécessaires pour leur permettre de se prononcer sur la gestion,
- est informé du montant et des conditions des prêts accordés au cours de l'année à chacun des dirigeants par l'Institution.

27.1 – Rapport de gestion

Conformément aux dispositions de l'article A.931-3-11 du Code de la sécurité sociale, le rapport de gestion du Conseil d'administration, expose de manière claire et précise la situation de l'Institution et son activité au cours de l'exercice écoulé, les résultats de cette activité, les conditions dans lesquelles l'Institution ou l'union garantit les engagements qu'elle prend vis-à-vis des membres participants, bénéficiaires et ayants droit, les progrès réalisés, les difficultés rencontrées et l'évolution prévisible de l'Institution et ses perspectives d'avenir.

Au rapport visé à l'alinéa précédent est joint un tableau faisant apparaître les résultats de l'Institution au cours de chacun des cinq derniers exercices.

Article 28 – Commissions

Lorsque le Conseil d'administration nomme en son sein une ou plusieurs commissions pour l'étude de questions spécifiques, ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du Conseil qui ne peut en aucun cas, à l'exception de la Commission d'action sociale, leur déléguer les pouvoirs qu'il tient de l'article R.931-3-11 du Code de la sécurité sociale. Elles rendent obligatoirement compte au Conseil, chaque année, de l'exercice de leur mandat.

28.1 – Commission d'action sociale

Le Conseil crée une Commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur la base des orientations qu'il arrête, pour l'attribution d'aides individuelles. Cette Commission rend obligatoirement compte au conseil, chaque année, de l'exercice de son mandat.

Article 29 – Médiation

Afin de développer le règlement amiable des litiges concernant les particuliers et opposant la CGP à l'un de ses membres participants, bénéficiaires ou ayants droit, en matière d'opérations collectives ou individuelles, la CGP met en place un dispositif de médiation interne, confié à un médiateur désigné par le Conseil d'administration, selon les modalités et dans les conditions prévues par la Charte de Médiation de la CGP.

Article 30 – Délégations

Le Conseil d'administration peut déléguer les pouvoirs nécessaires à des personnes prises en son sein ainsi qu'au Directeur Général pour assurer ou permettre le fonctionnement de l'Institution.

Article 31 – Directeur général

Le Conseil d'administration nomme, en dehors de ses membres, un Directeur général dont l'âge ne peut excéder l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale.

Une délégation de pouvoirs est consentie au Directeur général, par délibération des membres du Conseil d'administration. Elle est annuelle et renouvelable par tacite reconduction. La délégation de pouvoir doit notamment permettre au Directeur général :

- d'exercer les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'Institution,
- de représenter l'Institution dans tous les actes de la vie civile.

La délégation doit être compatible et cohérente avec un mandat de gestion qui pourrait être donné par l'Institution à un organisme de gestion extérieur conformément à l'article 2 des Statuts.

La délégation est formulée par écrit et définit les pouvoirs que le Directeur général peut subdéléguer, sous sa responsabilité et son contrôle, à ses collaborateurs, à la condition d'en informer le Conseil d'administration. Les subdélégations sont formulées par écrit, elles sont formelles et limitées. En particulier, le Directeur général devra préciser leur objet, l'étendue des pouvoirs conférés au délégataire, ainsi que la réglementation qu'il lui revient de faire appliquer et respecter.

Le Directeur général exerce son activité sous le contrôle du Conseil d'administration auquel il rend compte de l'exercice de la délégation de pouvoirs qui lui a été consentie.

CHAPITRE 6 – STATUT DES ADMINISTRATEURS

Article 32 – Indemnisation des administrateurs

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. Ces indemnités sont déterminées par le Conseil d'administration.

Article 33 – Conventions règlementées

Toute convention, à l'exception des opérations courantes et conclues à des conditions normales, intervenant entre l'Institution ou toute personne morale à laquelle elle a délégué tout ou partie de sa gestion, et l'un de ses dirigeants (administrateurs ou Directeur général) doit être soumise à l'autorisation préalable du Conseil d'administration. Il en est de même des conventions auxquelles un dirigeant est indirectement intéressé ou dans lesquelles il traite avec l'Institution par personne interposée.

Sont également soumises à autorisation préalable, les conventions intervenant entre l'Institution et toute personne morale, si l'un des dirigeants de l'Institution est propriétaire associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre de directoire ou du conseil de surveillance de ladite personne morale.

Article 34 – Conventions interdites

Il est interdit aux administrateurs ainsi qu'au Directeur général de l'Institution de contracter, sous quelque forme que ce soit, des emprunts auprès de l'Institution, de se faire consentir par celle-ci un découvert, en compte courant ou autrement, de faire cautionner ou avaliser par elle leurs engagements envers les tiers et de percevoir, directement ou par personne interposée, toute rémunération relative aux opérations mises en œuvre par l'Institution. La même interdiction s'applique aux conjoints, ascendants et descendants des administrateurs et du Directeur général ainsi qu'à toute personne interposée.

Article 35 – Devoir de discrétion

Les administrateurs ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du Conseil d'administration, sont tenus au devoir de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par le Président, le Vice-président ou le Directeur général.

TITRE IV - ASSEMBLEE GÉNÉRALE

CHAPITRE 1 – COMPOSITION DE L'ASSEMBLEE GENERALE

Article 36 – Composition de l'Assemblée générale

L'Assemblée générale est composée de délégués désignés représentant les membres adhérents et les membres participants. Ils sont répartis en deux collèges ; chaque collège compte 30 délégués.

Chaque collège se voit attribuer un nombre de voix égal au nombre de participants au 31 décembre de l'année précédant l'Assemblée générale arrondi à l'entier le plus proche.

Au sein de chaque collège, les voix sont réparties en parts égales entre chaque délégué.

36.1 - Collège des membres participants

Les délégués représentant les membres participants sont désignés, parmi ces membres, par les organisations syndicales des salariés représentatives, pour la composition de l'Assemblée générale, dans le champ de l'ensemble des entreprises adhérentes à l'Institution telles que définies ci-après.

En l'absence d'exigence relative à l'appréciation de la représentativité dans l'article R.931-3-38 du Code de la sécurité sociale et par souci de parvenir à une représentation la plus large possible au sein de l'Assemblée générale de l'ensemble des membres participants de l'Institution conformément à l'article R.931-1-39 du Code de la sécurité sociale, l'appréciation de la représentativité à l'Assemblée générale, de l'ensemble des membres participants de l'Institution est effectuée selon les critères cumulatifs suivants :

- les délégués représentant les membres participants sont désignés, parmi ces membres, par les organisations syndicales représentatives de l'ensemble des entreprises adhérentes, le seuil de représentativité étant fixé à 5%,
- Les délégués doivent être issus d'organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins 5 entreprises du périmètre de l'Institution,
- Les délégués doivent être issus d'organisations syndicales de salariés représentatives dans des entreprises dont l'effectif cumulé total représente au moins 10% de la population cotisante.

Le calcul du seuil de représentativité de 5% s'effectue sur la base des résultats (nombre de voix obtenues au 1er tour) des dernières élections des comités d'entreprise et d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel des entreprises adhérentes à l'Institution telles que connues au 31 décembre de l'année qui précède la désignation ou le renouvellement des mandats des délégués.

Les sièges sont répartis conformément à la représentativité de ces organisations syndicales par application de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

36.2 - Collège des membres adhérents

Les délégués représentant les membres adhérents sont désignés parmi les membres participants représentant des membres adhérents par les organisations patronales auxquels ils appartiennent.

Les sièges sont répartis à proportion du nombre des membres participants de chaque entreprise adhérente. La répartition des sièges entre les organisations patronales représentant les membres adhérents s'effectue sur la base des effectifs des entreprises au 31 décembre de l'année précédant la désignation ou le renouvellement des mandats des délégués, par application de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Article 37 – Désignation des délégués

Le processus de désignation débute trois mois avant la date fixée pour la mise en place ou le renouvellement de l'Assemblée générale.

37.1 – Désignation des délégués du collège des membres participants

L'Institution détermine les organisations syndicales de salariés représentatives, pour la composition de l'Assemblée générale, dans le champ de l'ensemble des membres participants de l'Institution et le nombre de représentants devant être désignés par chaque organisation afin de procéder à la répartition prévue à l'article 36. Elle demande à chaque organisation représentative ainsi déterminée de lui adresser sa liste de délégués.

37.2 – Désignation des délégués du collège des membres adhérents

L'Institution demande à toutes les entreprises adhérentes d'indiquer l'organisation patronale à laquelle elles adhèrent. Après avoir réparti les sièges entre les organisations selon les modalités prévues à l'article 36, elle demande à ces organisations de désigner les délégués auxquels elles ont droit.

Article 38 – Conditions d'admission aux fonctions de délégué

Ne peuvent être désignés aux fonctions de délégués que les représentants des membres adhérents et des membres participants de l'Institution à jour de leurs cotisations, n'ayant pas fait l'objet d'une condamnation prévue à l'article L.931-9 du Code de la sécurité sociale et n'exerçant pas d'activité salariée dans l'Institution ou toute structure juridique à laquelle l'Institution a délégué tout ou partie de sa gestion.

Article 39 – Mandat

Le mandat des délégués prend fin à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale pour laquelle ils ont été désignés.

Les fonctions de délégué prennent fin automatiquement en cas de décès, démission et lorsque celui-ci cesse d'être membre participant de l'Institution ou représentant d'une entreprise adhérente, ou lorsque son mandat lui est retiré par l'organisation qui l'a désigné.

Il est alors procédé à son remplacement par l'organisation l'ayant désignée selon les modalités prévues à l'article 37. Le remplacement doit être notifié à l'Institution. Le mandat du nouveau délégué court pour la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur

Article 40 – Présidence et Bureau de l'Assemblée générale

Le Bureau de l'Assemblée générale est composé du Président et du Vice-président du Conseil d'administration. En cas d'empêchement du Président (ou du Vice-président), le Bureau est composé du Vice-président (ou du Président) et d'un administrateur appartenant à l'autre collège.

L'Assemblée générale est présidée par le Président du Conseil d'administration ou, à défaut, le Vice-président. En cas de convocation par les Commissaires aux comptes ou par les liquidateurs, l'Assemblée est présidée par celui ou l'un de ceux qui l'ont convoquée.

CHAPITRE 2 – REUNION DE L'ASSEMBLEE GENERALE

Article 41 – Convocation à l'Assemblée générale

L'Assemblée générale se réunit au moins une fois par an dans les six mois suivant la clôture de l'exercice sur convocation du Président du Conseil d'administration ou, en cas d'empêchement, du Vice-président.

Le délai entre la date de l'envoi des lettres de convocation à l'Assemblée générale et la date de tenue de celle-ci est d'au moins quinze jours sur première convocation et de six jours sur deuxième convocation. En cas d'ajournement par décision de justice, le juge peut fixer un délai différent.

La lettre de convocation de l'Assemblée générale indique la dénomination sociale de l'Institution ainsi que son sigle, l'adresse du siège social, le jour, l'heure et le lieu de la tenue de l'Assemblée générale, ainsi que sa nature, ordinaire ou extraordinaire, et son ordre du jour. Elle indique également les modalités de vote par correspondance et de vote par procuration.

Le Conseil d'administration adresse ou met à la disposition en temps utile des membres de l'Assemblée générale les documents nécessaires pour leur permettre de se prononcer en connaissance de cause et de porter un jugement informé sur la gestion de l'Institution.

A compter de la convocation de l'Assemblée générale - et au plus tard 5 jours au moins avant la date de la réunion -, tout membre de l'Assemblée générale peut demander à l'Institution de lui envoyer ces documents à l'adresse qu'il indique.

Tout membre de l'Assemblée générale a la faculté de poser par écrit des questions auxquelles le Conseil d'administration est tenu de répondre au cours de l'Assemblée générale.

Lorsqu'une Assemblée générale n'a pu délibérer, faute de quorum requis, la seconde Assemblée générale est convoquée dans les formes prévues ci-dessus et la lettre de convocation rappelle la date de la première.

L'Assemblée générale ne peut délibérer sur une question qui n'est pas inscrite à l'ordre du jour. Celui-ci ne peut être modifié sur deuxième convocation.

Article 42 – Etablissement de l'ordre du jour

L'ordre du jour est déterminé par l'auteur de la convocation. Le Président du Conseil d'administration fera droit à toute demande d'inscription de projets de résolution lui étant adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception cinq jours au moins avant la date de réunion de l'Assemblée générale. Le Président du Conseil d'administration ne peut refuser l'inscription d'un projet de résolution à l'ordre du jour que lorsque celui-ci n'entre pas dans l'objet social de l'Institution.

Le Président du Conseil d'administration ou, en cas d'empêchement, le Vice-président, accuse réception, par lettre recommandée, des projets de résolution dans le délai de cinq jours à compter de leur réception. Les projets de résolution sont inscrits à l'ordre du jour et soumis au vote de l'Assemblée générale.

Article 43 – Vote par procuration

Tout membre d'une Assemblée générale qui se fait représenter à celle-ci doit dater et signer la procuration qu'il donne et indiquer ses nom, prénom usuel et domicile. Le mandat est donné pour une seule assemblée. Il peut cependant être donné pour deux assemblées, l'une ordinaire, l'autre extraordinaire tenues le même jour ou dans un délai d'un mois.

Le mandat donné pour une Assemblée vaut pour les assemblées successives convoquées avec le même ordre du jour. A toute formule de vote par procuration, adressée aux membres de l'Assemblée par l'Institution, sont joints le texte des résolutions proposées accompagné d'un exposé des motifs et une demande d'envoi des documents et renseignements énumérés, selon les cas, aux articles A. 931-3-13 et A. 931-3-14 du Code de la sécurité sociale.

Article 44 – Vote par correspondance

A compter de la convocation de l'Assemblée générale, un formulaire de vote par correspondance et ses annexes sont remis ou adressés, aux frais de l'Institution, à tout membre de l'Assemblée qui en fait la demande. L'Institution fera droit à toute demande déposée ou reçue au siège social au plus tard six jours avant la date de la réunion.

Ce formulaire doit permettre un vote sur chacune des résolutions, dans l'ordre de leur présentation. Il doit offrir à chaque membre de l'Assemblée générale la possibilité d'exprimer sur chaque résolution un vote favorable ou défavorable à son adoption ou sa volonté de s'abstenir de voter. Il doit également informer chaque membre que toute abstention exprimée dans le formulaire ou résultant de l'absence d'indication de vote sera assimilée à un vote défavorable à l'adoption de la résolution. Sont annexés au formulaire le texte des résolutions proposées accompagné d'un exposé des motifs et une demande d'envoi des documents établis pour l'Assemblée générale.

Le formulaire de vote adressé à l'Institution vaut pour les assemblées successives convoquées avec le même ordre du jour. Il comporte l'indication de la date avant laquelle, il doit être déposé ou reçu au siège social au plus tard trois jours avant la date de la réunion pour qu'il en soit tenu compte.

Article 45 – Délibération et organisation des scrutins à l'Assemblée générale

Lors de sa première convocation, l'Assemblée générale ne délibère valablement :

- sous forme ordinaire que si le quart au moins des délégués est présent ou représenté dans chacun des collèges.
- sous forme extraordinaire que si le tiers, au moins, des délégués est présent ou représenté dans chacun des collèges.

A défaut de quorum lors de la première convocation, une seconde Assemblée générale est convoquée et délibère valablement quel que soit le quorum.

Chaque membre doit être muni d'un pouvoir régulier.

Les projets de délibérations, soumis à l'Assemblée générale sont adoptés par vote concordant de la majorité des mandats présents ou représentés dans chacun des collèges.

Le scrutin a lieu à main levée en l'absence de demande contraire expresse d'un ou plusieurs délégués.

Article 46 – Procès-verbaux – Feuilles de présence

Le Président du Conseil d'administration, à défaut le Vice-président, assure la rédaction du procès-verbal de l'Assemblée générale. Le procès-verbal indique la date, le lieu de la réunion, le mode de convocation, l'ordre du jour, la liste des membres présents, représentés ou ayant voté par correspondance, ainsi que les documents et rapports présentés, la composition du Bureau, le compte rendu des débats, le texte des résolutions mises aux voix et le résultat des votes.

Le procès-verbal de l'Assemblée générale est signé par les membres de son bureau. Les copies ou extraits des procès-verbaux des Assemblées générales sont valablement certifiés soit par le Président ou Vice-président du Conseil d'administration soit par deux administrateurs choisis dans l'un et l'autre des collèges.

Une feuille de présence est tenue à chaque Assemblée générale. Elle mentionne le nom des délégués présents, le nombre de pouvoirs et de votes par correspondance ainsi que le collège d'appartenance des présents, des délégués ayant voté par procuration ou par correspondance et le nombre de voix qui leur sont attribuées.

CHAPITRE 3 – ATTRIBUTIONS DE L'ASSEMBLEE GENERALE

Article 47 – L'Assemblée générale ordinaire

L'Assemblée générale ordinaire délibère sur les questions portées à l'ordre du jour à l'exception de celles réservées à l'Assemblée générale extraordinaire. Notamment, elle :

- entend les rapports du Conseil d'administration et du ou des Commissaires aux comptes,
- se prononce sur la gestion du Conseil et sur toutes questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé,
- discute et approuve les comptes,
- autorise les emprunts et émissions de titres,
- approuve les conventions réglementées autorisées par le Conseil d'administration,
- donne aux administrateurs quitus de leur mandat et nomme un ou plusieurs Commissaires aux comptes agréés,
- autorise les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions par l'Institution des titres et emprunts subordonnés.

Article 48 – L'Assemblée générale extraordinaire

L'Assemblée générale extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'Institution,
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations, que l'Institution soit cédante ou cessionnaire,
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'Institution.

TITRE V - FUSION – SCISSION – DISSOLUTION

Article 49 – Fusion - scission

Toute décision emportant fusion, scission, ou transfert de tout ou partie du portefeuille de l'Institution, qu'elle soit cédante ou cessionnaire, relèvent de la compétence de l'Assemblée générale, après information du Conseil d'administration et prend la forme d'un avenant aux présents Statuts.

En cas de fusion ou de scission, un ou plusieurs Commissaires à la fusion ou à la scission, désignés par le Président du Tribunal de grande instance sur requête conjointe des entités concernées, établissent sous leur responsabilité, un rapport écrit sur les modalités de fusion ou de scission. L'Institution met à la disposition de ses membres adhérents ou participants, au siège social, un mois au moins avant la date de la réunion de l'Assemblée générale relative à l'opération projetée, les documents suivants :

1° - Le projet de fusion ou de scission ;

2° - Les rapports mentionnés à l'article R. 931-4-6 du Code de la sécurité sociale ainsi que le rapport des commissaires à la fusion ou à la scission ;

3° - Les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre 1er du titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale ainsi que les rapports de gestion des trois derniers exercices des Institutions ou unions participant à l'opération ;

4° - Un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de six mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieure de moins de trois mois à la date de ce projet.

Article 50 – Dissolution

En cas de dissolution, la liquidation s'opérera conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à cette date. Notamment, la dévolution s'effectuera au profit d'une autre Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale.

Article 51 – Information des membres

Le texte des présents Statuts sera remis à tout membre adhérent ou participant qui en fera la demande auprès de l'Institution.

**Avenant n°1 à l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche
Caisse d'Épargne du 24 novembre 2005 du 15.04.14**

Le présent accord constitue un accord de révision de l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche Caisse d'Épargne du 24 novembre 2005.

Il s'inscrit dans le cadre de l'évolution des textes juridiques en matière de protection sociale complémentaire et de la nécessaire mise en conformité des dispositions contenues dans l'accord de branche susvisé avec ces nouveaux textes.

Les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 de cet avenant modifient l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche Caisse d'Épargne du 24.11.05

Article 8 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 9 : Révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

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

Article 10 : Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

et, d'autre part,

BPCE

le syndicat Unifié-UNSA⁷

**Avenant n°2 à l'accord collectif national relatif au régime de retraite
supplémentaire de la Branche Caisse d'Epargne du 24 novembre 2005
du 15.04.14**

Le présent accord constitue un accord de révision de l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire de la Branche Caisse d'Epargne du 24 novembre 2005.

Il s'inscrit dans le cadre de l'évolution des textes juridiques en matière de protection sociale complémentaire et de la nécessaire mise en conformité des dispositions contenues dans l'accord de branche susvisé avec ces nouveaux textes.

Les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 de cet avenant modifient l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire de la Branche Caisse d'Epargne du 24.11.05

Article 8 : Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 9 : Révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 et suivants du Code du travail sous réserve de

⁷ Le syndicat SNE/CGC, la CFTC et la CFDT ont adhéré à cet accord

respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 10 : Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

et, d'autre part,

BPCE

le syndicat Unifié-UNSA
le SNP-Force Ouvrière

<p align="center">Avenant n°2 à l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche Caisse d'Épargne du 24 novembre 2005 du 6.10.15</p>
--

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la Branche Caisse d'Épargne du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n°1 du 15 avril 2014.

Article 1 – Modification de l'« article 1 – participants »

Les dispositions de l'article 1 sont annulées et remplacées comme suit :

« La qualité de participant s'entend pour tout salarié des entreprises de la Branche. Le régime bénéficie également aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la Sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime ».

Article 2 – Modification de l'« article 4 – cotisations »

Les dispositions de l'article 4 sont annulées et remplacées comme suit :

« Le taux de cotisation global est de 3,17% de l'assiette des cotisations constituée de l'ensemble des éléments de la rémunération brute soumise à cotisation au régime général de la sécurité sociale.

La participation de l'employeur est de 67% de la cotisation.

Le taux de cotisation de l'employeur est exprimé en pourcentage, arrondi à la seconde décimale supérieure.

En cas d'augmentation des cotisations due notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation des entreprises sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus. Toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation entre BPCE et la CGP et d'un avenant au contrat. A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par la CGP, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties. »

Article 3 – Modification de l'« article 5 – Le fonds social »

L'article 5 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 5 – Action sociale

Les bénéficiaires du régime bénéficient d'une action sociale lorsqu'ils rencontrent une situation familiale ou sociale difficile en lien notamment avec :

- la maladie,
- l'invalidité,
- le handicap,
- la dépendance,
- le décès, etc.

Les aides attribuées ont également pour objectif de favoriser le maintien ou le retour dans l'emploi et/ou le maintien du lien social.

La décision d'octroyer une aide au titre de l'action sociale est prise suite à un examen approfondi de la situation individuelle du bénéficiaire en commission sociale de l'organisme assureur».

Article 4 – Généralités

Toutes les autres dispositions de l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la branche Caisse d'Épargne du 24 novembre 2005 dans sa version consolidée issue de l'avenant n°1 du 15 avril 2014 demeurent inchangées.

Article 5 – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2016.

Article 6 – Révision et dénonciation

Les signataires de l'avenant peuvent demander la révision du présent avenant conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 7 – Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

et, d'autre part,⁸

BPCE

le syndicat CFTC
le syndicat SNE-CGC
le syndicat Unifié-UNSA

⁸ La CFDT a adhéré à cet accord.

ACCORDS DE GROUPE

Accord de mise en place du comité de groupe BPCE France du 21.05.10

Préambule

Le rapprochement des organes centraux des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne a entraîné la création de BPCE, dont Natixis est une filiale. Conformément aux dispositions de l'article L.2331-5 du code du travail, BPCE est l'entité constituante du nouveau Groupe.

En conséquence, les accords et usages régissant les anciens Comités de groupe Banque Populaire (Accord Groupe du 26 avril 2006 sur les Instances Fédérales), Caisse d'Epargne (Protocole d'accord sur la constitution d'un Comité de groupe du 20 juin 1990) et Natixis (Accord Groupe du 21 février 2007 relatif au Comité de groupe) ont cessé de s'appliquer. Le présent texte constitue désormais le dispositif organisant le périmètre et les modalités de fonctionnement du Comité de groupe issu des évolutions décrites.

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'un dialogue social permanent, empreint de respect mutuel.

Fort de ce principe et afin d'assurer l'homogénéité de l'information sur les questions économiques, financières et sociales qui concernent l'ensemble du Groupe, et de promouvoir le dialogue et l'échange entre la Direction et les représentants du personnel, BPCE en sa qualité d'entreprise dominante, au sens de l'article L.2331-5 du code du travail, et les organisations syndicales sont donc convenues de mettre en place un Comité de groupe.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place et de fonctionnement du Comité de groupe BPCE, conformément aux articles L.2331-1 et suivants du code du travail.

1. Configuration du Comité de groupe

1.1 Délimitation du périmètre du Groupe

Entrent dans le périmètre du Groupe les entreprises pour lesquelles BPCE :

- ✓ Soit constitue l'organe central des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires, au sens de l'article 1er de la loi du 18 juin 2009 ; sont également intégrées dans le périmètre du Groupe les filiales des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires.
- ✓ Soit détient la majorité du capital (plus de 50%) directement, ou par l'intermédiaire d'une ou plusieurs de ses filiales directes ;

- ✓ Soit exerce un pouvoir de contrôle ou une influence dominante (ex : désigne pendant deux exercices successifs la majorité des membres de la direction opérationnelle), y compris si le capital de la société concernée est détenu directement ou indirectement à hauteur de 50% par BPCE et 50% par un autre groupe ou groupement d'entreprises.

Seules les entreprises, dont le siège social est situé sur le territoire français, peuvent être intégrées dans le périmètre Groupe.

La mise en œuvre de cette définition à la date de conclusion du présent accord permet de joindre en annexe, à titre informatif, une liste des entreprises faisant partie du Groupe BPCE.

1.2 Modalités en cas de modification du périmètre du Groupe

Toute entreprise qui cesse d'appartenir au Groupe BPCE n'est, de droit, plus représentée au Comité de groupe au jour de cessation de son appartenance au Groupe.

Toute entreprise qui entre dans le Groupe et répond aux conditions posées par l'article L.2331-1 du Code du travail, est prise en compte pour la composition du Comité de groupe lors du renouvellement de ce dernier.

2. Constitution du Comité de groupe

2.1 Composition du Comité de groupe

2.1.1 Délégation employeur

Le Comité de groupe est présidé par le Président du Directoire de BPCE, ou son représentant, assisté des collaborateurs de son choix.

2.1.2 Délégation représentant les salariés

Le nombre de membres titulaires au Comité de groupe est fixé à 30.

Chaque organisation syndicale peut désigner un nombre de suppléants égal à celui de ses membres titulaires.

Les membres titulaires et suppléants sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus, titulaires ou suppléants, aux Comités d'Etablissement ou d'Entreprise (CE) et aux Délégations Uniques du Personnel (DUP) des entreprises du Groupe.

Seuls les membres titulaires participent aux réunions du Comité de groupe. Les membres suppléants assurent, dans toutes leurs prérogatives, le remplacement des membres titulaires mis dans l'impossibilité de participer aux réunions du Comité de groupe ou des commissions.

2.1.3 Élection du secrétariat du Comité de groupe

A la mise en place du Comité de groupe, et lors de son renouvellement, les membres titulaires procèdent à l'élection d'un secrétaire choisi parmi les membres titulaires. Le Président ne participe pas au vote.

Les membres titulaires du Comité de groupe peuvent également élire un secrétaire adjoint, parmi eux, afin d'assurer la suppléance en cas d'absence du secrétaire.

Les membres titulaires du Comité de groupe élisent le secrétaire et le secrétaire adjoint à la majorité absolue des voix au premier tour, et la majorité relative en cas de second tour. Tant pour le secrétaire que pour le secrétaire adjoint, en cas d'égalité de voix entre deux candidats au second tour, le plus âgé est élu.

En cas de vacance de poste du secrétaire, le secrétaire adjoint assure la suppléance dans l'attente de l'élection d'un nouveau secrétaire.

Le secrétaire a notamment pour mission de s'assurer de la bonne communication des informations entre la Direction du Groupe et les Représentants du personnel au Comité de groupe.

Il bénéficie d'un crédit de 4 jours par réunion, auxquels viennent s'ajouter 6 jours par an.

Le secrétaire adjoint bénéficie de 3 jours par réunion, auxquels viennent s'ajouter 6 jours par an.

Le secrétariat du Comité de groupe dispose d'une aide logistique pour la préparation et le suivi des réunions. Cette aide consiste en une mise à disposition d'un bureau équipé d'un matériel informatique et téléphonique.

De plus, afin de faciliter le fonctionnement du Comité de groupe et permettre la diffusion rapide du compte-rendu des réunions, il est convenu de faire appel à des dispositifs de prise de notes pris en charge par BPCE.

Le compte-rendu des réunions est établi par le secrétaire, à l'issue de chaque réunion. Le compte-rendu relate l'ensemble de la réunion et les interventions des participants.

Après prise en compte des modifications éventuellement demandées par chaque participant sur sa propre intervention, le compte rendu est transmis aux membres du Comité de groupe ayant participé à la réunion. Après avoir recueilli leurs avis, le secrétaire transmet pour signature le compte rendu au Président.

Le secrétaire assure la diffusion du compte-rendu auprès des secrétaires de CE et DUP des sociétés dans le périmètre du Groupe, mais également auprès des membres titulaires du Comité de groupe et des représentants syndicaux.

Le mandat du secrétaire cesse en cas de démission du représentant élu désigné comme secrétaire ou de la perte de son mandat de représentant élu ou en cas de sortie du périmètre Groupe BPCE de son entreprise d'appartenance.

Les frais divers liés à l'organisation et à la tenue des réunions sont à la charge de BPCE.

2.2 Détermination des collèges

Il est convenu de retenir les 3 collèges électoraux légaux :

- Employés,
- Techniciens et Agents de maîtrise,
- Cadres.

La répartition dans les collèges s'effectue sur la base des procès-verbaux électoraux établis dans les entreprises entrant dans le périmètre du Groupe.

En cas d'existence d'un collège unique dans les entreprises du périmètre, celui-ci est regroupé avec le collège Employés.

En cas d'absence de collège Cadres dans une entité du Groupe, son collège des Techniciens-Agents de maîtrise et Cadres est regroupé avec le collège Techniciens-Agents de maîtrise.

Pour les entités du Groupe ayant constitué deux collèges, avec un collège Cadres et un collège Non Cadres comprenant des Employés et/ou des Techniciens-Agents de maîtrise, ce collège Non-Cadres est regroupé avec le collège Techniciens-Agents de maîtrise.

2.3 Répartition des sièges entre les collèges

La répartition des sièges entre les collèges électoraux est opérée proportionnellement à l'importance numérique des effectifs de chaque collège ; les sièges non répartis au titre du quotient étant attribués au plus fort reste.

2.4 Répartition des sièges entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus dans chaque collège

La comptabilisation du nombre d'élus titulaires par organisation syndicale est effectuée sur la base des résultats des dernières élections aux CE et DUP dans les entreprises composant le Groupe, arrêtés une semaine avant la réunion de la Commission prévue aux articles 2.7 ou 2.8 du présent accord.

Les sièges sont répartis entre les organisations syndicales selon les règles de la représentation proportionnelle au plus fort reste en fonction du nombre d'élus titulaires qu'elles ont obtenu lors des élections locales.

2.5 Durée des mandats

Le mandat des membres titulaires et suppléants du Comité de groupe est d'une durée de 3 ans. Il commence à courir à compter de l'expiration du délai d'un mois prévu pour la désignation des membres du Comité.

L'échéance du mandat est constituée par la date anniversaire des 3 ans.

2.6 Perte du mandat

La perte de la qualité de salarié d'une entreprise du Groupe, la perte du mandat d'élu CE ou DUP, ainsi que la sortie de l'entreprise du périmètre du Groupe, entraînent de droit la perte du mandat au Comité de groupe et nécessite une nouvelle désignation par l'organisation syndicale qui avait procédé à la première désignation pour la durée du mandat restant à courir, conformément aux règles établies dans l'article 2.1.2 du présent accord.

Cette désignation se fait parmi les élus dans une entreprise appartenant au Groupe au moment de celle-ci.

2.7 Mise en place du premier Comité de groupe

Dans les deux mois suivants la signature du présent accord sur la mise en place du Comité de groupe, il est procédé à la répartition des sièges entre les organisations syndicales.

A cet effet, une commission composée de représentants de BPCE et de deux représentants par organisation syndicale ayant participé à la négociation du présent accord est réunie.

Cette commission constate les résultats des élections aux CE et DUP afin qu'il soit procédé à la répartition des sièges entre les organisations syndicales dans les conditions définies aux articles 2.3 et 2.4 précités.

Lors de cette commission, il est procédé à l'établissement d'un procès-verbal.

Une fois cette répartition des sièges établie en commission, les organisations syndicales disposent d'un délai d'un mois pour désigner leurs membres au Comité de groupe, conformément aux règles établies dans l'article 2.1.2 du présent accord.

2.8 Renouvellement des mandats

Au cours des deux mois qui précèdent chaque échéance des mandats, une commission composée de représentants de BPCE et de deux représentants par organisation syndicale ayant des élus CE et DUP dans au moins une entreprise du Groupe est réunie.

Cette commission constate les résultats des élections aux CE et DUP afin de procéder à la répartition des sièges entre les organisations syndicales dans les conditions définies aux articles 2.3 et 2.4 précités.

Lors de cette commission, il est procédé à l'établissement d'un procès-verbal de renouvellement.

Une fois cette répartition des sièges établie en commission, les organisations syndicales disposent d'un délai d'un mois pour désigner leurs membres au Comité de groupe, conformément aux règles établies dans l'article 2.1.2 du présent accord.

Lors du renouvellement du Comité de groupe, la liste des entreprises, dont les résultats électoraux sont pris en compte, est actualisée.

3. Les représentants syndicaux

Les organisations syndicales, qui ont valablement désigné au moins un représentant du personnel au Comité de groupe, ont la possibilité d'y désigner un représentant syndical.

Les représentants syndicaux assistent aux réunions et reçoivent les mêmes documents que les membres titulaires.

4. Fonctionnement du Comité de groupe

4.1 Attributions et exercice des missions du Comité de groupe

Conformément à l'article L.2332-1 du code du travail, le Comité de groupe reçoit de la Direction, des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

La Direction communique au Comité de groupe, les comptes et le bilan consolidés ainsi que le rapport du commissaire aux comptes correspondant.

La Direction informe le Comité de groupe, dans ces domaines, des perspectives économiques du Groupe pour l'année à venir.

Sans se substituer aux instances représentatives de chacune des entités du Groupe dans leurs champs de compétences respectifs, le Comité de groupe est une instance d'information, d'échange et de dialogue.

4.2 Désignation d'un expert comptable

Pour l'exercice de ses missions, le Comité de groupe peut, conformément à l'article L.2334-4 du code du travail, se faire assister par un expert-comptable rémunéré par BPCE. L'expert est désigné à la majorité des membres titulaires présents, à l'exclusion du Président, lors de la première réunion annuelle. A cette occasion, les grandes lignes de sa mission sont déterminées.

4.3 Périodicité et modalités des réunions

Le Comité de groupe se réunit, en réunion ordinaire, au moins deux fois par an.

Les dates des réunions annuelles du Comité de groupe sont fixées par le Président ou son représentant, après consultation du secrétaire.

Les convocations sont adressées aux membres titulaires et aux représentants syndicaux.

La Direction est informée, préalablement à la réunion, du nom des participants.

4.4 L'ordre du jour

Le Président ou son représentant arrête l'ordre du jour avec le secrétaire. Cet ordre du jour est adressé aux membres titulaires ainsi qu'aux représentants syndicaux, quinze jours au moins avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles. Cette diffusion peut se faire par messagerie électronique.

4.5 Réunions extraordinaires

Une réunion extraordinaire peut être organisée, lorsque des circonstances exceptionnelles sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur la situation économique du Groupe :

- Soit à l'initiative du Président du Comité de groupe ;
- Soit en réunion ordinaire après accord entre la délégation employeur et la délégation salariale (membres titulaires). Les délégations employeur et salariale peuvent convenir d'une réunion extraordinaire;
- Soit à la demande des 2/3 au moins des membres titulaires.

4.6 Moyens

Le temps passé par les représentants (titulaires, suppléants remplaçant un membre titulaire et représentants syndicaux) aux réunions du Comité de groupe est considéré comme du temps de travail effectif. Le délai de route n'est pas décompté sur le crédit d'heures.

Les membres titulaires du Comité de groupe, et les suppléants en cas d'absence de leur titulaire, ainsi que les représentants syndicaux, disposent d'une journée de préparation la veille de la réunion du Comité de groupe, à laquelle s'ajoutent 5 jours par an.

Les membres suppléants qui ne seraient pas amenés à remplacer un membre titulaire, bénéficient uniquement de 4 jours par an.

Les représentants participant à chaque réunion en informent leur entreprise.

Le Comité de groupe bénéficie d'un budget de fonctionnement.

Une avance de trésorerie de 5 000 euros est versée à la mise en place du Comité de groupe.

Les frais exposés par le Comité de groupe sont remboursés sur la base des justificatifs transmis à BPCE, à concurrence de 30 000 euros maximum annuels.

Annuellement, le secrétaire du Comité de groupe adresse à BPCE et aux membres titulaires du Comité de groupe un bilan exhaustif des frais exposés dans le cadre de ce budget annuel maximum de 30 000 euros.

4.7 Frais et déplacements

Les frais de déplacement et de séjour des représentants pour se rendre aux réunions préparatoires, plénières, extraordinaires, ou réunions en commissions du Comité de groupe sont pris en charge par BPCE selon les barèmes qu'elle communique aux organisations syndicales.

4.8 Formation économique et financière

Chaque année, les membres désignés bénéficient de la prise en charge de formation(s) ou information(s) susceptible(s) de les aider dans l'exercice de leur mandat.

Sur la base de facture(s) produite(s) au cours de l'exercice, cette prise en charge est d'un montant maximum de 2000 euros par an et par organisation syndicale ayant désigné des représentants au Comité de groupe, ainsi que de 1500 euros maximum par an et par membre titulaire désigné.

A chaque renouvellement du Comité de groupe, les membres titulaires, suppléants et représentants syndicaux au Comité de groupe bénéficient d'une journée d'information, dispensée par les membres de la Direction financière de BPCE en vue de les familiariser à la compréhension de l'organisation des comptes consolidés du Groupe.

Le temps passé par les représentants à cette journée d'information organisée par BPCE est considéré comme du temps de travail effectif. Le délai de route n'est pas décompté sur le crédit d'heures. Les frais de déplacement sont pris en charge par BPCE conformément aux dispositions du présent accord.

4.9 Protection des représentants du personnel au Comité de groupe

Tous les membres du Comité de groupe bénéficient de la protection prévue par les articles L.2411-1 et suivants du Code du travail.

Pendant la durée du mandat, le fait de siéger au Comité de groupe ne peut être la cause d'une sanction disciplinaire, d'un licenciement ou d'un traitement discriminatoire. A la fin de son mandat, tout ancien membre du Comité de groupe bénéficie de la protection durant six mois.

5. Commission économique

La commission économique est composée du secrétaire et du secrétaire adjoint, ainsi que d'un membre titulaire du Comité de groupe par organisation syndicale, désigné au cours de la première réunion du Comité de groupe.

La commission économique se réunit dans le mois qui précède la réunion annuelle consacrée à l'examen des comptes. Les participants bénéficient d'une journée préparatoire la veille de cette réunion.

En outre, en cas d'urgence, le Président peut réunir la commission économique dans l'attente de la tenue d'une réunion du Comité de groupe.

Lorsqu'un membre de la commission est absent, un membre titulaire ou à défaut un membre suppléant du Comité de groupe, désigné par la même organisation syndicale, peut remplacer le titulaire absent pour la réunion concernée. BPCE doit en être avertie au moins 8 jours à l'avance.

6. Commission emploi-formation

La commission emploi-formation est composée du secrétaire et du secrétaire adjoint ainsi que d'un membre titulaire du Comité de groupe par organisation syndicale.

La commission se réunit une fois par an afin d'examiner des informations sociales consolidées fournies à ses membres par BPCE. Les participants bénéficient d'une journée préparatoire la veille de cette réunion.

Lorsqu'un membre de la commission est absent, un membre titulaire ou à défaut un membre suppléant du Comité de groupe, désigné par la même organisation syndicale, peut remplacer le titulaire absent pour la réunion concernée. BPCE doit en être avertie au moins 8 jours à l'avance.

7. Obligation de confidentialité

Conformément aux dispositions légales, les membres du Comité de groupe et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la Direction.

8. Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires du présent accord peuvent :

- demander la révision de tout ou partie du présent accord conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit faire l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
- dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

9. Dépôt de l'accord de mise en place du Comité de groupe

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, en 1 exemplaire, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et, en 1 exemplaire, au Conseil de Prud'hommes de Paris.

GROUPE BPCE

Liste des entreprises

Mai 2010

BPCE

Caisse d'Epargne Alsace
Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes
Caisse d'Epargne Auvergne Limousin
Caisse d'Epargne Bourgogne Franche Comté
Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire
Caisse d'Epargne Côte d'Azur
Caisse d'Epargne Ile de France
Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon
Caisse d'Epargne Loire Centre
Caisse d'Epargne Loire Drome Ardèche
Caisse d'Epargne Lorraine Champagne Ardenne
Caisse d'Epargne Midi Pyrénées
Caisse d'Epargne Normandie
Caisse d'Epargne Nord France Europe
Caisse d'Epargne Picardie
Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse
Caisse d'Epargne Rhône Alpes

Banque Populaire des Alpes
Banque Populaire Alsace
Banque Populaire Centre Atlantique
Banque Populaire de Bourgogne Franche-Comté
Banque Populaire Atlantique
Banque Populaire de la Côte d'Azur
Banque Populaire de Loire et Lyonnais
Banque Populaire Lorraine Champagne
Banque Populaire du Massif Central
Banque Populaire du Nord
Banque Populaire Occitane
Banque Populaire de l'Ouest
Banque Populaire Provençale et Corse
Banque Populaire Rives de Paris
Banque Populaire du Sud
Banque Populaire du Sud-Ouest
Banque Populaire Val de France
BRED
CASDEN
Crédit Coopératif

CE Participations
BP Participations
Fédération Nationale des Caisses d'Epargne
GCE Technologies
GCE BS
Finances et Pédagogie
Fondation Belem
GIE Ecureuil Crédit
Université du Groupe CE

Association pour l'histoire des CE
GIE Direct Ecureuil CRC LDA
Ecolocale
Ecureuil Promotion
EPS
Canal Ecureuil
Direct Ecureuil Est
Editions de l'Epargne
GIE Aquitaine Poitou Charentes
GIE Direct Ecureuil BFC
GIE CSF GCE
GCE Achats
GCE Paiements
GCE Fidélisation
Holassure
GCE Assurances
GCE APS
GCE Courtage
Ecureuil vie développement
BCP
Financière Oceor
OCEORANE
Banque de la Réunion
BDAF Guadeloupe
BDAF Martinique
Banque de St Pierre et Miquelon
Banque de Nouvelle Calédonie
Océor Lease Nouméa
Banque de Tahiti
CE Nouvelle Calédonie
Ingepar
Océor Lease SAS
Océor Lease Réunion
Natixis Pramex International
Crédit Maritime Atlantique
Crédit Maritime Bretagne Normandie
Crédit Maritime Littoral du Sud-Ouest
Crédit Maritime GIE Grand Ouest
Crédit Maritime Méditerranée
Bateau Banque Populaire
Société Marseillaise de Crédit
I- BP
Erixel
Erilia
Oterom Holding
Meilleurtaux
Banque Palatine
Palatine AM
Gérer S2E
Aries Assurance
GCE Domaines
GCE Capital
Masseran Gestion
Alliance Entreprendre
SOGIMA
GCE Habitat

SIA habitat
Escaut Habitat
LTO Habitat
Logirem
Un Toit Pour Tous
AXENTIA
BECT Paris
BECT Marseille
Sphinx informatique
SCEPIA
Crédit Foncier
SOCFIM
Compagnie de Financement Foncier
GCEI Conseil Immobilier
Fontec
Gramat-Balard
Quatrinvest
Serexim
Foncier Diagnostic
CFCAL Banque
Sodero
Sodero Gestion
Fondation Espace Ecureuil
Batigestion
GIE Ecureuil Multicanal
Capitole Finance
Ecureuil Service
Ecureuil Négoce
Ecureuil Lease
Auto location Toulouse
GCE Car Lease
Promogestion
SA Groupe Promo Midi
GIT
Midi Capital
Midi 2i
Société SDH Constructeur
Aquitaine Valley
Expanso
Sebadour
Galia gestion
e.MMO Aquitaine
e.MMO transactions
HLM Le Foyer de la Gironde
SAS Aqtel
Med Immo
SAS Cofinance
Ouest croissance SCR
Albiréo
Banque Internationale de commerce
Banque Monétaire et Financière
CAR
CCSO
PRIAM
Ouest Croissance Gestion
Foncia – Palier

Lorgeci
Pluzix
Achatpro
Turbo SA
MA Banque
Banque de Savoie
Banque Chaix
Banque Dupuy de Parseval
Banque Marze
Banque Pelletier
BRED Cofilease
BIC Bred
Sofiag
Sofider
SPIG
SBE
Diversimmo
Cofibred
Promepar Gestion
BRED Preparvie
Bercy Gestion Finance
Bred Gestion
Click and Trust
BTP Banque
Ecofi Investissement
Batilease
Natixis SA
Actem Partners
AEW Europe
ABP Vie
Banque Privée 1818
La Librairie Electronique
Cie 1818 Gestion
Coface SA
Coface Holding
Coface Services
OR Informatique
Cofinpar
CEGC
Dalhia Partners
Dupont Denant Contrepartie
Fimipar
Initiative et Finance Gestion
Ixen Partners
Kompass International
MCI - Media Consulting & Investment
Mode et Finance Conseil
NAMI - Natixis Asset Management Immobilier
Natixis Asset Management
Natixis Asset Management Finance
Natixis Corporate Solutions ltd
Natixis Coficiné
Natixis Epargne Financière
Natixis Factor
Natixis Finance
Natixis Financement

Natixis Interepargne
Natixis Intertitres
Natixis Investissement Partners
Natixis Lease
Natixis Multimanager
Natixis Paiements
Natixis Private Equity
Natixis Private Equity Int. Management
Natixis Securities
Natixis Transport Finance
Naxicap Partners
NEM Partners
NGAM - Natixis Global Asset Management
Providente Partenaire
Seventure Partners ex Spef Venture
SLIB

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

et d'autre part,

BPCE
CFDT
CFTC
CFE-CGC
UNSA
SMBEF
SU BDAF

Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Groupe BPCE du 22.12.17

Préambule

Dans un environnement en forte transformation et de bouleversement technologique, les exigences et les comportements des clients se modifient. L'ampleur de l'évolution des pratiques professionnelles en cours dans le monde des services et notamment dans le monde bancaire, implique de se doter des moyens permettant d'apporter des réponses adaptées à ces profondes transformations.

C'est pourquoi, le Groupe BPCE se dote d'un cadre structurant de mesures de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences offrant à chacun des salariés des entreprises la capacité à disposer des moyens lui permettant de s'adapter et bénéficier des opportunités que ces profondes évolutions génèrent.

Les parties signataires souhaitent également associer cet accord à la réalisation du nouveau plan stratégique TEC 2020 et conviennent ainsi que la dimension des ressources humaines composant le Groupe, prend une place déterminante dans les conditions de son succès.

A ce titre, six lignes directrices majeures guideront les engagements des entreprises sur la durée de cet accord et du plan stratégique pour les salariés :

- Investir dans le développement des compétences métiers afin de conforter l'employabilité.
- Renforcer les compétences digitales* et rendre plus facile l'appropriation des évolutions technologiques.
- Faire progresser l'esprit de service dans tous les domaines afin de se démarquer plus favorablement de la concurrence.
- Renouveler les pratiques managériales en les adaptant aux nouveaux modes d'organisation de travail, au bénéfice d'approches plus collaboratives.
- Faciliter les conditions d'exercice de la mobilité fonctionnelle et géographique.
- Améliorer l'expérience collaborateur* par la promotion de méthodes plus participatives et l'optimisation des outils de travail.

Dans cette perspective, les parties signataires ont convenu au sein de cet accord de :

- Engager un effort de développement des compétences sans précédent, afin que tous les salariés disposent des moyens leur permettant d'être véritablement acteur du plan stratégique dont se dote le Groupe.

- Renforcer qualitativement les entretiens de gestion RH et donner une impulsion et des outils nouveaux pour gérer les mobilités, en considérant la nécessité de promouvoir dans ce contexte une gestion des carrières plus performante.
- Respecter les grands équilibres qu'il convient de préserver entre les générations de salariés, présents ou à venir au sein des entreprises, en recherchant pour chacun d'entre eux les mesures et actions les plus adaptées.
- Confirmer l'intérêt de se donner les moyens d'animer dans cet environnement particulier, un dialogue social de qualité en respectant les rôles de chacun et permettant à tous d'exercer pleinement ses prérogatives.

Ces dispositions sont communes et s'appliquent au sein de l'ensemble des entreprises précisées au périmètre de l'accord. Elles gouvernent les principaux actes de gestion RH des salariés. Elles trouvent au plus près de ces derniers, à savoir au sein de leur entreprise, une déclinaison adaptée à la situation de chacun.

Les parties signataires ont retenu comme étant des conditions de réussite de cet accord :

- La mise en œuvre d'une communication spécifique auprès des salariés concernant l'ambition, les engagements et les mesures prévus dans cet accord ;
- La mobilisation des structures de ressources humaines des entreprises dans le respect des engagements concernant les recrutements, la gestion des carrières, la mobilité, la formation professionnelle, les conditions de vie au travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- L'implication du management dans la mise en œuvre des dispositions de l'accord assignées à leur rôle ;
- La qualité des propositions des représentants du personnel et des organisations syndicales au sein des entreprises ;
- L'engagement des salariés à répondre favorablement aux moyens et aux actions proposées par leur employeur afin d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel et du développement de leurs compétences.

SOMMAIRE

Chapitre 1 - Cadre juridique

Article 1.1 - Champ d'application

Article 1.2 - Objet de l'accord

Chapitre 2 - Accompagnement de la transformation par le développement des compétences

Article 2.1 - Des orientations formation triennales en cohérence avec l'ambition d'employabilité des salariés du Groupe

2.1.1. Assurer la montée en compétences pour accompagner les transformations du Groupe et soutenir l'employabilité des salariés

2.1.2. Accompagner les évolutions comportementales

2.1.3. Accélérer l'adaptation des formats pédagogiques aux nouveaux modes d'apprentissage

Article 2.2 – Les dispositifs de formation professionnelle

2.2.1. Le plan de formation

2.2.2. Les périodes de professionnalisation

2.2.3. Les contrats de professionnalisation

Article 2.3 – Les dispositifs complémentaires facilitant l'accès à la formation professionnelle

2.3.1. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

2.3.2. Le Congé Individuel Formation (CIF)

2.3.3. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

2.3.4. Le Bilan de compétences

2.3.5. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Chapitre 3 - Les dispositifs d'accompagnement individuel des salariés dans leur parcours professionnel

Article 3.1 – La gestion des carrières

3.1.1. Les acteurs

3.1.2. Les entretiens

3.1.2.1. L'entretien d'évaluation professionnelle

3.1.2.2. L'entretien professionnel

3.1.2.3. Entretien professionnel de « bilan »

3.1.2.4. L'entretien RH orienté carrière

Article 3.2 – La mobilité au sein du Groupe

3.2.1. Les instruments RH au service de la mobilité

3.2.2. Les principes directeurs de la mobilité inter-entreprises

3.2.3. Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique inter-entreprises

3.2.4. Mobilité volontaire externe sécurisée

3.2.5. Solidarité sociale du Groupe pour une entreprise confrontée à des évolutions collectives ayant un impact sur les effectifs

Chapitre 4 – Les engagements et dispositifs collectifs de génération

Article 4.1 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4.1.1 Le recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

4.1.2 L'intégration, la formation et l'accompagnement des nouveaux embauchés

Article 4.2 - L'alternance

Article 4.3 - Les stagiaires

Article 4.4 – Engagement en faveur de l'accompagnement des « seniors »

- 4.4.1. L'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors
- 4.4.2. Les actions en faveur des seniors
- 4.4.3. L'amélioration des conditions de travail des seniors et de prévention de la pénibilité
- 4.4.4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés de 58 ans et plus
 - 4.4.4.1. Dispositifs seniors de fin de carrière
 - 4.4.4.2. Autres dispositions favorisant la transition entre activité et retraite pour les salariés de 58 ans et plus
 - 4.4.4.3. Mécénat de compétences pour une transition entre la vie active et la retraite

Article 4.5 - La transmission des savoirs et des compétences

Chapitre 5 – Renforcer le dialogue social et accompagner la carrière des représentants du personnel

Article 5.1 – Parcours des représentants du personnel

- 5.1.1. Bénéficiaires et temps consacré à l'exercice des mandats
- 5.1.2. Mesures d'accompagnement lors de la prise de mandat(s)
- 5.1.3. Mesures de gestion de carrière lors de l'exercice du mandat
 - 5.1.3.1. Dispositifs d'entretiens
 - 5.1.3.2. L'accompagnement « formation » des représentants du personnel
 - 5.1.3.3. Rémunération
- 5.1.4. Mesures d'accompagnement pour la reprise d'activité professionnelle

Article 5.2 – Un dialogue social Groupe constructif

- 5.2.1. Comité stratégique
- 5.2.2. Observatoire des métiers

Chapitre 6 - Dispositions générales

ANNEXES

- 1 – Entreprises du Groupe intégrées dans le périmètre de l'accord
- 2 – Les 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie
- 3 – Compte Personnel de Formation (CPF)
- 4 – Congé Individuel de Formation (CIF)
- 5 – Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- 6 – Bilan de compétences
- 7 – Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- 8 – Les emplois repère du Groupe
- 9 – Mécénat de compétences
- 10 – Représentant du personnel : Prise de mandat
- 11 – Rémunération des représentants du personnel
- 12 – Méthodologie d'appréciation des compétences (titulaires de mandats)
- 13 – Glossaire ¹

¹ La présence d'un * derrière un mot dans le texte de l'accord indique une définition présente dans le glossaire

Chapitre 1 - Cadre juridique

Article 1.1 - Champ d'application

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

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

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

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

Article 1.2 - Objet de l'accord

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

Elles reprennent l'ensemble des thématiques de l'accord GPEC du 20 janvier 2015 et sur le parcours professionnel des représentants du personnel du 28 janvier 2016 et se substituent donc intégralement aux dispositions de ces textes.

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

Chapitre 2 - Accompagner la transformation par le développement des compétences

L'importance des évolutions du modèle bancaire et de ses impacts sur l'ensemble des métiers du Groupe (métiers de la banque, de l'informatique, de la communication...) conduit les entreprises du Groupe à prendre les engagements suivants :

- Augmenter de plus de 25% l'effort de formation professionnelle dans le Groupe, à savoir, y consacrer sur la durée de l'accord 10 millions d'heures ;
- Apporter une attention particulière à la formation des salariés occupant un emploi impacté fortement par la transformation du modèle bancaire, sans remettre en cause l'effort de formation qui doit profiter à tous ;

- Faire du développement des compétences, nécessaire à la mise en œuvre du plan stratégique Groupe, un axe fort des plans de formations ;
- Veiller prioritairement à ce que tous les collaborateurs soient en capacité d'exercer pleinement leur emploi, notamment par l'apprentissage et le développement des compétences liées aux nouvelles technologies ;
- Adapter les formats pédagogiques aux attentes et besoins exprimés par les apprenants pour en maximiser l'efficacité.

La réussite de ces engagements résultera de la mobilisation tripartite des DRH *, des collaborateurs eux-mêmes et de leur manager, tant dans les phases d'identification des besoins, de mise en œuvre, que de suivi.

A cet égard, le collaborateur est inscrit à des formations par son entreprise et est invité à exprimer ses besoins auprès de son manager. Il réalise intégralement les formations auxquelles il est inscrit. Pour ce faire, son entreprise mobilisera les ressources et les conditions nécessaires au bon déroulement de ces actions de formations.

Les formations demandées par l'employeur sont réalisées pendant le temps de travail.

Afin de faciliter l'organisation des formations à distance, notamment pour les salariés travaillant dans des environnements contraints (exemples des plateformes téléphoniques et des agences), les entreprises prévoient des temps de formation dédiés.

Les entreprises favoriseront l'accès aux formations certifiantes figurant sur les listes de leur branche professionnelle, afin de renforcer l'employabilité et la reconnaissance des compétences, notamment des collaborateurs occupant les métiers les plus impactés par les transformations du modèle bancaire.

Article 2.1 - Des orientations formation triennales en cohérence avec l'ambition d'employabilité des salariés du Groupe

Afin de soutenir la stratégie du Groupe et répondre aux besoins en développement de compétences de ses collaborateurs, trois grandes orientations pluriannuelles ont été définies :

1. Assurer la montée en compétences des salariés, pour accompagner les transformations du Groupe et développer l'employabilité ;
 - a. Evolution des compétences métiers
 - b. Transformation digitale et technologique
2. Accompagner les évolutions comportementales ;
 - a. Esprit de service
 - b. Management

3. Accélérer l'adaptation des formats pédagogiques aux nouveaux modes d'apprentissage.

2.1.1. Assurer la montée en compétences pour accompagner les transformations du Groupe et développer l'employabilité des salariés

Les orientations de la formation professionnelle Groupe veillent en particulier à accompagner les changements, induits au sein des métiers par les transformations du modèle bancaire.

Si tous les métiers sont concernés par ces transformations, certains le seront de façon encore plus marquée et impactante. Dès lors, les plans de formations des entreprises s'assureront de prévoir les moyens suffisants pour accompagner les salariés concernés.

Ainsi, en complément du présent accord qui définit certains dispositifs communs à mettre en œuvre, chaque entreprise ajustera, le cas échéant au regard de ses éventuelles particularités locales, son plan de formation. Ce plan de formation est élaboré sous la responsabilité de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Au-delà des moyens prévus aux plans de formations des entreprises, les dispositifs légaux mobilisables au titre de la professionnalisation seront également sollicités, notamment le bénéfice des Périodes de Professionnalisation.

a. Evolution des compétences métiers :

La sophistication permanente des produits bancaires et d'assurance, ainsi que les nombreuses évolutions réglementaires, vont nécessiter de continuer à adapter les compétences techniques des salariés. Cette actualisation des connaissances, savoir-faire et savoir-être concerne à la fois les métiers de la banque de détail, de grande clientèle, mais aussi ceux de nos filiales spécialisées dans la production des offres.

Conseillers d'accueil

La baisse de fréquentation en agences, au profit d'un mode relationnel totalement omni-canal, exige de faire monter en compétences les conseillers d'accueil, pour leur permettre, selon les cas de :

- Maîtriser parfaitement l'ensemble des canaux et continuer à exercer leur métier d'accueil, d'orientation et de traitement des opérations de la clientèle ;
- Se préparer à évoluer, notamment vers le métier de gestionnaire de clientèle, à l'issue d'un parcours dédié.

Gestionnaires de clientèle (ou Chargés de clientèle) particuliers

Le métier de gestionnaire de clientèle particulier devra se familiariser avec la relation « omni-canal » dans toutes ses composantes. C'est un enjeu prioritaire de formation, pour garantir la maîtrise parfaite des outils mis au service des clients et pour faire évoluer les réflexes commerciaux.

La DRH Groupe co-construira, avec les entreprises et les métiers eux-mêmes, prioritairement les programmes de formation répondant à ce double objectif pédagogique.

Conseillers spécialisés

La volonté du Groupe de disposer de 50% de conseillers spécialisés supplémentaires à l'horizon 2020 va nécessiter de repenser les parcours nationaux existants de gestionnaire de clientèle professionnelle, de chargé d'affaire gestion privée, de chargé d'affaire entreprise et de chargé d'affaire marchés spécialisés. Il conviendra, en proximité avec les entreprises du Groupe, d'en faciliter la mise en œuvre directement au niveau de chaque entreprise, afin de mieux répondre à la volumétrie de conseillers spécialisés à nommer.

Métiers de back-office

La dématérialisation des documents et des moyens de paiement, la signature électronique, l'accélération des prises de décisions et des délais de traitement, le « selfcare »*... imposent de repenser assez largement les processus opérationnels associés à ces fonctions.

Avec l'aide de nouvelles solutions technologiques, certaines opérations actuellement réalisées par les gestionnaires back-office devraient progressivement être remplacées par des activités supplémentaires de contrôle. Cette transition suppose un effort de formation pour accompagner cette évolution.

Par ailleurs, le gestionnaire de back-office pourra être amené à entretenir davantage d'interactions avec la clientèle ; ce qui devrait transformer à terme son activité vers plus de middle-office et, par conséquent, encourager un large développement des middle-offices.

Dès lors, les plans de formation des entreprises soutiendront les projets de développement professionnel des gestionnaires, vers notamment plus de relations commerciales. Ainsi la transformation de ces métiers pourra se traduire par différentes possibilités d'évolutions professionnelles que les entreprises accompagneront par un effort de formation adaptée. Enfin, l'entretien professionnel et l'entretien orienté carrière (articles 3.1.2.2, 3.1.2.3 et 3.1.2.4 de cet accord) permettront, au besoin, de préciser le projet professionnel du salarié.

Métiers de la Banque de financement et de la banque de grande clientèle

Comme l'ensemble des métiers du Groupe, ceux de la banque de financement et de grande clientèle seront concernés par le renforcement des compétences digitales. Les compétences métier seront notamment impactées par le renforcement des formations réglementaires et des techniques opérationnelles métiers. Le développement à l'international, la nature des relations de travail et plus précisément la maîtrise de la langue anglaise, sans oublier les nécessaires connaissances de la dimension interculturelle profitables aux échanges, constituent un élément saillant de l'effort de formation qui sera consenti sur la durée de cet accord.

b. Transformation numérique et technologique

Afin d'adapter les programmes de formation au numérique, un questionnaire individuel sera proposé aux établissements du Groupe. Il leur permettra de mesurer les acquis sur les fondamentaux et les usages numériques de leurs salariés. A l'issue

de ce diagnostic, chaque collaborateur ayant répondu, bénéficiera d'une synthèse récapitulative de son profil de connaissances et des principales actions de formation à réaliser pour renforcer ses compétences dans ce domaine.

L'ambition est de développer une culture partagée et collaborative sur ce domaine au sein du Groupe en garantissant à chaque collaborateur la maîtrise d'un socle de compétences requis à l'exercice de son métier.

Une plateforme de formation dédiée dont l'appellation est « B'digit »*, sera déployée dans les premières semaines de l'année 2018 pour assurer cette montée en compétences.

Métiers de l'informatique

L'automatisation des processus, le développement des intelligences artificielles et la sophistication croissante des techniques de cyberattaque, imposent aux métiers de l'informatique de s'adapter rapidement. Aussi, en complément des actions déjà engagées, nos filiales et directions informatiques poursuivront prioritairement des actions de formation, nécessaires à la maîtrise :

- Des nouvelles méthodes de travail et à l'adaptation de nos métiers, notamment autour de la méthode « agile » de conduite de projets (intitulée Scrum)* et de la data ;
- Des règles de sécurité et de gestion des risques.

2.1.2. Accompagner les évolutions comportementales

a. Esprit de service

Les clients développent de nouvelles pratiques de consommation qu'ils transposent en nouveaux besoins, y compris dans la relation qu'ils entretiennent avec les entreprises du Groupe. Au-delà de la seule qualité servie, la fidélisation du client repose dorénavant sur notre capacité à renforcer certains savoir-faire dans le cadre de nos services, afin de le satisfaire pleinement.

La qualité de l'accueil et le professionnalisme de nos conseillers constituent les meilleurs atouts qui permettront à notre réseau physique d'agences de marquer sa différence et d'entraîner dans le succès toutes les entreprises du Groupe.

Cette notion d'esprit de service, est gouvernée par un ensemble d'attitudes auxquelles il convient de se préparer pour savoir mieux les mettre en pratique. Cette nouvelle dynamique engagée repose sur des compétences clés et déterminantes pour le développement et la réussite de nos entreprises.

Les entreprises disposent, dès à présent, de valeurs fortes issues du monde mutualiste qui nous permettent de capitaliser sur un savoir-faire reconnu et de construire dans la durée une relation client de qualité.

Toutefois, il apparaît nécessaire de se démarquer de façon plus perceptible et de parfaire nos pratiques dans ce domaine.

Pour accompagner cette transformation, une formation destinée à développer plus largement une culture de l'esprit de service sera proposée par la DRH Groupe pour les managers et toutes les équipes en contact avec la clientèle.

b. Management

L'accélération des mutations technologiques et l'évolution des organisations induisent de repenser en grande partie les activités, les méthodes de travail, les processus de collaboration et les pratiques managériales.

Plus que jamais la mission du manager consistera à donner aux équipes le sens du changement, à accompagner le développement professionnel de ses collaborateurs et à faciliter la bonne réalisation de sa mission.

C'est pourquoi, les entreprises du groupe orienteront prioritairement l'effort de formation des managers sur 3 domaines majeurs qui auront pour objectifs de :

- Promouvoir l'agilité comme vecteur de croissance et de développement des potentiels, par l'accompagnement de tous ;
- Pratiquer un mode de management plus participatif, favorisant l'engagement des collaborateurs au service de nos clients, notamment en acceptant de ne plus être systématiquement le « sachant » et en encourageant la collaboration entre les membres de son équipe et l'exercice de son propre « leadership » ;
- Piloter l'activité dans un environnement omni-canal où le rendez-vous physique en agence ne constitue plus le seul mode relationnel et accompagner ses collaborateurs à saisir chaque contact cross-canal* comme une opportunité de rebond commercial.

Pour compléter les offres de formations des entreprises, un « serious-game » * dédié au management collaboratif sera développé par la DRH Groupe.

Enfin, ces actions auront également vocation à promouvoir et à installer dans la réalité du quotidien des salariés, les dispositions retenues dans la charte d'équilibre des temps de vie, professionnelles et personnelles (cf. annexe 2). Elles permettront d'accompagner la mise en place des 15 engagements favorisant l'exemplarité des managers, le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, l'optimisation des temps de réunions et le bon usage des flux de messagerie.

2.1.3. Accélérer l'adaptation des formats pédagogiques aux nouveaux modes d'apprentissage

Le Groupe réaffirme l'importance du format présentiel de ses formations, notamment pour les formations comportementales. Pour autant, afin de mieux répondre aux attentes exprimées par les apprenants et éviter les déplacements, il souhaite se donner des moyens supplémentaires et également développer de nouveaux formats pédagogiques plus innovants, ludiques et collaboratifs.

En effet, les outils numériques installent de nouveaux usages qui transforment également les habitudes de consommation du savoir. Internet facilite l'accès aux connaissances et fait évoluer les modes d'apprentissage. Ainsi, les réseaux sociaux, les forums, Wikipédia, YouTube... deviennent progressivement des réflexes quotidiens pour accéder instantanément au savoir et simplifier les apprentissages.

L'accès permanent aux connaissances requiert également de mettre à la disposition des salariés des ressources et des savoirs (informations, réglementations, tutoriel d'un usage...), librement consultables à distance à partir d'équipements numériques professionnels ou personnels.

Dans cet objectif, la plateforme « B'digit »* permettra d'enrichir l'offre pédagogique du Groupe, en proposant notamment de nombreux contenus vidéo.

De plus, dans le contexte de concurrence très forte au sein du secteur bancaire, l'intégration et la fidélisation des nouveaux talents vont immanquablement constituer des enjeux majeurs.

Aussi, afin de renforcer l'attractivité du Groupe, promouvoir le sentiment d'appartenance à l'entreprise et faciliter leur intégration, les futurs collaborateurs se verront proposer des formations modernes et digitales, dès la signature de leur contrat de travail. Elles porteront par exemple sur le Groupe, les fondamentaux du modèle coopératif.... dans des formats ludiques et collaboratifs.

La consultation de ces contenus librement accessibles est à l'appréciation exclusive du salarié et s'exerce dans le respect de son droit à la déconnexion.

Article 2.2 - Les dispositifs de formation professionnelle

2.2.1. Le plan de formation

Le plan de formation est garant du maintien de l'employabilité des salariés. Il est constitué des besoins de formation collectifs et individuels recensés par les entreprises, au regard :

- Des enjeux de développement des compétences des métiers ;
- Des changements de fonction induits par la transformation du modèle de la banque de proximité ;
- Des entretiens professionnels conduits par la ligne managériale et/ou la DRH de chaque entreprise.

Le plan de formation est articulé autour des grandes orientations décidées pour l'entreprise, et mis en œuvre conformément aux dispositions légales applicables en matière de consultation de l'instance du personnel sur la formation professionnelle. Il est guidé par les grandes orientations retenues pour le Groupe dans cet accord, complétées des dispositions éventuelles définies au sein de la branche dont dépend l'entreprise.

Les entreprises du Groupe précisent à leurs salariés les domaines de compétences qu'ils doivent développer en priorité et garantissent un accès privilégié à la formation pour tous.

2.2.2. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation participent directement à l'employabilité des salariés du Groupe en CDI. Ces périodes reposent sur l'alternance entre activités professionnelles et périodes de formation. Elles peuvent comprendre des actions d'évaluation des compétences et d'accompagnement. Elles permettent d'accéder à une certification ou une formation reconnue par une convention collective ou retenue dans la liste des certifications établie par la CPNE* de la branche dont dépend l'entreprise.

Ce dispositif peut assurer également aux salariés, de retour d'absence de longue durée, une remise à niveau participant à leur maintien dans l'emploi.

Dans le contexte de forte transformation et en cohérence avec nos ambitions stratégiques, les entreprises du Groupe mobiliseront prioritairement les périodes de professionnalisation en faveur de leurs salariés dont l'emploi est impacté.

Pour rappel les périodes de professionnalisation sont accessibles aux salariés :

- Dont la qualification est insuffisante dans le cadre de leur parcours professionnel,
- Reprenant une activité professionnelle après un congé maternité, un congé parental à temps plein, un congé de longue durée, ou une absence due à une longue maladie.

Le Groupe souhaite poursuivre et accélérer la valorisation, par la certification, des efforts de professionnalisation de ses salariés, en orientant les périodes de professionnalisation vers des formations reconnues par une certification inscrite :

- au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- ou à l'inventaire de la branche professionnelle.

Pour atteindre cet objectif la DRH Groupe continuera, en application des politiques de branche des entreprises du Groupe, d'enrichir son offre de formations certifiantes.

2.2.3. Les contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Ils permettent l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou CDI. Il est ouvert aux :

- Jeunes âgés de moins de 25 ans, afin de compléter leur formation initiale ;
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).

Article 2.3 - Les dispositifs complémentaires facilitant l'accès à la formation professionnelle

2.3.1. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014, tous les salariés disposent d'un Compte Personnel de Formation (cf fiche en annexe 3). Le CPF permet à chaque personne de se constituer, au fil des ans, un crédit d'heures lui permettant de suivre, à son initiative, une formation afin d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » ou une formation certifiante, figurant sur la liste de sa branche professionnelle et celle du niveau interprofessionnel national et régional.

Attaché à la personne, le CPF ouvert à chaque salarié, le suit tout au long de sa vie professionnelle, en lui permettant d'acquérir des heures de formation financées quels que soient ses changements de statut professionnel.

Ce compte est alimenté à raison de 24 heures par année de travail à temps complet (au prorata dans les autres cas), jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à atteindre un plafond total de 150 heures.

Les branches professionnelles du Groupe identifient et publient les formations certifiantes dont elles souhaitent encourager l'accès.

En cohérence avec la volonté des entreprises du Groupe de sécuriser l'emploi, les collaborateurs, notamment identifiés par leur entreprise comme occupant un emploi fortement impacté par la transformation du modèle bancaire, pourront rechercher avec leur DRH des conseils et des solutions complémentaires aux formations du plan, s'ils souhaitent mobiliser leur CPF :

- En cas d'insuffisance du crédit d'heures disponible sur leur CPF et dans ce cas, au besoin, envisager un abondement par l'OPCA* ;
- Afin d'accéder à une formation, éligible aux critères du CPF, renforçant l'employabilité.

2.3.2. Le Congé Individuel Formation (CIF)

Le CIF (cf fiche en annexe 4) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Le CIF est ouvert sous conditions et doit faire l'objet d'une demande à l'employeur selon une procédure déterminée. Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la

formation. Le CIF permet de développer des compétences en vue d'accéder à un niveau de qualification supérieur, ou de préparer une réorientation professionnelle.

Le CIF peut être abondé par les heures CPF ; ce qui permet généralement de faciliter la demande de prise en charge de la demande.

2.3.3. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le CEP (cf fiche en annexe 5) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Il est assuré par des conseillers de Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC)*, les missions locales, les OPACIF*, et le CAP-emploi* pour les personnes en situation de handicap.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre.

L'employeur, et de préférence la DRH, informe l'ensemble des salariés de la possibilité de recourir au CEP.

2.3.4. Le Bilan de compétences

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle et personnelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences (cf fiche en annexe 6). Il a pour objet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une orientation professionnelle dans son entreprise ou à l'extérieur.

Ce bilan, effectué en dehors de l'entreprise avec un organisme prestataire habilité, peut permettre au salarié de clarifier son projet professionnel au sein, comme en dehors, de l'entreprise et l'orienter dans le choix des dispositifs de financement qu'il pourra mobiliser pour le réaliser.

La prise en charge financière de ce bilan est assurée dans le cadre d'un CIF, pris en charge par l'OPACIF* dont dépend le salarié ou, à défaut, par l'entreprise, dans le respect des dispositions légales en vigueur concernant l'octroi d'un bilan de compétences dans le cadre d'un CIF. Il est également éligible au CPF.

2.3.5. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE (cf fiche en annexe 7) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel. Au même titre que la formation initiale et la formation continue, la VAE permet alors (selon d'autres modalités que l'examen) d'accéder à la reconnaissance de la certification.

Le CPF permet de financer les heures passées en accompagnement, dans le cadre de la VAE.

Chapitre 3 - Les dispositifs d'accompagnement individuel des salariés dans leur parcours professionnel

Chaque collaborateur a la possibilité de préparer sa prochaine étape professionnelle et d'anticiper son projet en cohérence avec l'évolution des métiers.

Les différents dispositifs décrits dans le présent chapitre ont pour objet de l'accompagner dans cette préparation et de proposer à chacun une réflexion sur ses compétences clés, ajustée éventuellement à l'évolution et besoins des métiers ainsi qu'aux objectifs de progrès qui lui sont assignés.

Article 3.1 - La gestion des carrières

3.1.1. Les acteurs

Le manager :

Il participe à la gestion des carrières en tant que relai opérationnel de la Direction. Le manager invite son collaborateur à participer aux entretiens selon la procédure définie par les entreprises afin de créer les conditions de réussite de ces moments d'échange. Il apprécie la performance et les compétences du salarié et fait remonter les besoins en formation. Il peut également, dans le cadre de son parcours professionnel, l'éclairer sur les axes d'orientation et de développement dans sa filière métier.

Le salarié :

Il joue un rôle de premier plan dans la construction de son propre parcours professionnel, dont il est acteur. Les entretiens représentent pour le salarié un moment de bilan, de dialogue et de réflexion prospective. Il échange avec le manager et au besoin avec sa DRH sur le contenu et les conditions d'exercice de son emploi, il exprime ses souhaits d'évolution éventuels et peut être conseillé sur ses axes de progression et ses possibilités d'évolution. Il participe aux actions de formation.

La DRH :

Elle coordonne et anime l'ensemble des processus de gestion individualisée des carrières. Elle accompagne chacun des acteurs (managers/salariés) sur l'amélioration des pratiques et est le garant de la qualité des entretiens. Par la suite, la DRH exploite les données afin de planifier des actions individuelles et collectives à mener. Elle organise des points avec des managers et salariés qui le souhaitent, elle accompagne les salariés dans la mise en place et le suivi des plans d'actions définis.

3.1.2. Les entretiens

Les entretiens définis ci-après sont distincts conformément aux dispositions légales et ne peuvent donc pas se confondre dans un seul entretien.

Pour des raisons de praticité et d'efficacité, tout en restant distincts, ils peuvent toutefois se tenir l'un après l'autre, le même jour, lorsqu'ils sont menés par les mêmes interlocuteurs.

Les entreprises organiseront régulièrement des actions de formation dédiées à la passation et au suivi des entretiens afin que les managers disposent des compétences nécessaires.

Elles font partie intégrante du cursus de formation des nouveaux managers.

En complément, la DRH Groupe met à la disposition des entreprises un Serious Game*, « M comme Manager », proposant notamment des modules entretien professionnel et entretien d'évaluation.

Enfin, le résultat de ces entretiens doit pouvoir faire l'objet de commentaires de l'ensemble des participants. Les commentaires et les éléments de validation seront accessibles par l'ensemble des participants. Le résultat de l'entretien sera consigné dans le dossier du salarié.

A noter, à l'exception de la situation des salariés en forfait jour, les dispositifs présentés ci-après n'abordent pas la thématique de la rémunération qui doit trouver sa place dans un processus de gestion RH spécifique à l'entreprise.

3.1.2.1 - L'entretien d'évaluation professionnelle

Cet entretien, réalisé par le manager du salarié, contribue à une meilleure anticipation et gestion des compétences sur un plan individuel.

Il constitue un moment privilégié d'échanges entre un salarié et sa hiérarchie et, notamment du fait de l'accélération de la transformation de nos métiers, se tient de préférence tous les ans et au minimum tous les deux ans.

Il permet de rappeler les missions principales du poste, d'apprécier le niveau de contribution et de maîtrise de l'emploi par le salarié ainsi que des compétences essentielles nécessaires à l'exercice de l'emploi. Il s'agit d'identifier les éventuels axes d'amélioration, d'analyser les besoins en formation en lien avec les compétences attendues sur l'emploi, et de recueillir les attentes du salarié, voire de fixer des objectifs de progrès.

L'entretien doit également permettre au salarié d'avoir une bonne compréhension de son rôle, de son périmètre de responsabilité, de connaître ses objectifs et d'avoir un retour sur sa performance.

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

L'entreprise met à la disposition des responsables hiérarchiques et des salariés un guide de préparation et toute documentation utile à la préparation de l'entretien. Ce document comprend des éléments d'information notamment sur le contenu, la forme et la finalité de cet entretien.

Ce document rappelle en outre les facteurs clés de succès de cet entretien :

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

Enfin, entre deux entretiens d'évaluation professionnelle, le manager propose des points de suivi. Ils peuvent notamment porter sur l'activité du salarié, la progression de ses compétences, l'atteinte des objectifs fixés, sa charge de travail et répondre à ses éventuelles difficultés ou besoins d'accompagnement complémentaires. Ces points de suivi permettent d'échanger de façon réciproque et continue avec au besoin une adaptation des objectifs fixés par le manager.

Situation des salariés en forfait jours ou en télétravail

Pour un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours ou d'une modalité d'exercice de son activité en télétravail, cet entretien doit également porter tous les ans sur sa charge de travail, l'organisation de ses tâches et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle. Il porte également sur sa rémunération pour ce qui concerne le salarié en convention de forfait en jours.

3.1.2.2 - L'entretien professionnel

Le salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel.

Il est réalisé par la DRH ou par le manager du salarié.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est l'occasion d'échanger sur ses souhaits d'évolution et d'évoquer les actions nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel au regard de ses compétences.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) (cf Annexe 7). Il peut être également l'occasion d'informer le salarié sur sa possibilité de recourir au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP - cf Annexe 5).

Les échanges sont formalisés sur un support dont une copie est transmise au salarié.

Situations spécifiques

Un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il est également proposé aux salariés reprenant le travail à temps plein après un congé parental sous forme de travail à temps partiel.

Ces entretiens sont alors réalisés par la DRH et donnent également lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

3.1.2.3 - Entretien professionnel de « bilan »

Tous les six ans, l'entretien professionnel est réalisé par la DRH, ou, à titre exceptionnel, par la personne qualifiée en gestion des ressources humaines désignée par l'employeur.

Cet entretien a un double objet :

- Etablir un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié et notamment des compétences qu'il a acquises.

Un état des lieux, matérialisé par la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

1. suivi au moins une action de formation autre que réglementaire (issues du plan de formation, d'une période de professionnalisation, d'un bilan de compétences),
2. acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
3. bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, et d'au moins deux des trois mesures mentionnées, son CPF est abondé de 100 heures de formation supplémentaires pour un salarié à temps plein, 130 heures pour un salarié à temps partiel, dans le respect des dispositions légales en vigueur sur l'entretien professionnel.

- Aborder les motivations du salarié pour la poursuite de sa carrière et faire émerger son projet professionnel.

Dans ce cadre, la DRH, ou la personne qualifiée en gestion des ressources humaines désignée par l'employeur, informe le salarié des orientations professionnelles possibles, notamment en lien avec la sensibilité des emplois définie par l'observatoire des métiers du Groupe et/ou au sein de son entreprise (cf article 5.2.3).

Durant cet entretien, un projet professionnel est élaboré conjointement, au regard des souhaits et de l'ambition du salarié, de ses compétences, des besoins de l'entreprise, voire des entreprises du Groupe. Les parties définissent alors les actions, au besoin au moyen d'un plan d'action, concourant à la validation définitive du projet et à sa mise en œuvre.

Un support de synthèse est rédigé, partagé entre le salarié, la DRH et le supérieur hiérarchique. Le plan d'actions éventuellement défini est suivi, en particulier lors des futurs entretiens professionnels. Le salarié est destinataire du document.

3.1.2.4 - L'entretien RH orienté carrière

En dehors de ces cycles d'entretiens, les salariés ont la possibilité de solliciter leur DRH pour bénéficier d'un entretien orienté carrière permettant d'aborder leur projet professionnel.

L'employeur peut également convier un salarié à un entretien de même nature, en particulier lorsque celui-ci occupe un emploi considéré comme exposé à une évolution marquée (cf article 5.2.3).

Dans ce cas spécifique, l'employeur le recevra lors d'un entretien orienté carrière dit « renforcé » afin d'évoquer sa situation individuelle, les perspectives d'évolution envisageables ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour l'accompagner dans la suite de son parcours professionnel (suivre l'évolution de son métier, l'orienter vers une mobilité fonctionnelle ou géographique, voire réorienter sa carrière). Cet entretien pourra donner lieu à la construction et la mise en œuvre d'un plan d'action RH spécifique, validé par le salarié.

A ce titre, il pourra notamment lui être proposé un dispositif spécifique de type bilan de compétences (cf. Annexe 6), ou être orienté vers le Conseil en Evolution Professionnelle CEP (cf. Annexe 5), en particulier s'il a un projet d'évolution sur un métier n'existant pas dans le Groupe.

Les éléments abordés lors de ces échanges seront repris dans l'entretien professionnel de bilan.

Une attention particulière sera par ailleurs portée, dans la mise en œuvre de cet entretien, aux managers amenés à évoluer vers un métier ne nécessitant pas de management.

Article 3.2 - La mobilité au sein du Groupe

La mobilité professionnelle ou géographique, concourt à l'évolution des compétences des salariés et, par la multiplicité des expériences qu'elle offre, participe au développement de leur employabilité.

Aussi, dans un contexte où la transformation du modèle bancaire et ses impacts nécessite une adaptation constante des compétences et des organisations, la mobilité apparaît, encore plus, comme un vecteur profitable au devenir professionnel des salariés et au développement de leurs compétences.

Dans cette perspective, les salariés seront attentifs aux opportunités qui pourraient se dessiner au sein de leur propre entreprise ou des entreprises du Groupe, et porteront une attention toute particulière aux propositions éventuelles adressées par leur employeur.

A cette fin, les entreprises tiennent à leur disposition les outils et moyens favorisant son exercice. Il convient alors, lorsqu'une mobilité engendre des contraintes significatives de déplacement et en vue de préserver l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, de rechercher conjointement les moyens permettant d'en diminuer les impacts.

3.2.1. Les instruments RH au service de la mobilité

Site intranet dédié

Afin de favoriser la préparation et l'exercice de la mobilité, la DRH Groupe met à la disposition des entreprises un site intranet « MobiliWay »*. Les entreprises le rendront progressivement accessible depuis le poste de travail des salariés.

Ce site permet de disposer d'informations pratiques sur la mobilité, de prendre connaissance de différents témoignages de salariés et d'accéder à des outils de préparation aux entretiens et à la mobilité. Enfin, ce site, complémentaire à l'outil

JUMP*, a vocation, notamment, à s'enrichir dans les semaines suivant la signature de l'accord, d'informations relatives aux métiers à suivre, aux emplois qui évoluent.

Se déclarer mobile

L'Entretien Professionnel constitue le moment privilégié pour aborder son projet professionnel. Celui-ci peut prendre appui sur un souhait de mobilité, au sein de l'entreprise ou du Groupe. Dans ce cas le salarié disposera de la faculté de faire connaître, au besoin, sa volonté d'effectuer une mobilité.

Les supports de recueil des éléments issus de l'Entretien Professionnel permettront d'accueillir ce type de souhait. A réception, dans le cadre d'une demande de mobilité Groupe, la DRH de l'entreprise étudiera conjointement avec le salarié la faisabilité de porter à la connaissance de ses homologues, des autres entreprises, le profil de ce potentiel candidat.

Les parcours et passerelles

Une cartographie est réalisée et actualisée régulièrement par la DRH Groupe, permettant d'établir des passerelles entre tous les métiers et emplois du Groupe. Ces informations sont diffusées dans l'intranet Groupe au moyen de l'outil JUMP Groupe (cf. Annexe 8 Emplois repères du Groupe).

En complément, les entreprises décrivent leurs métiers, formalisent les passerelles entre leurs emplois et définissent leurs parcours professionnels.

Elles portent à la connaissance de leurs salariés ces informations via l'outil JUMP Entreprise ou via un outil informatique de type intranet.

Ces éléments de repère peuvent enrichir les échanges lors des entretiens professionnels et/ou les entretiens renforcés de carrière. Les cartographies permettent en effet de montrer des passerelles possibles et d'envisager des parcours professionnels pour les salariés, au sein de l'entreprise qui les emploie, voire au sein d'autres entreprises du Groupe.

Communication des offres

Un outil intranet unique commun à toutes les entreprises est accessible aux salariés du Groupe. Il permet de porter à la connaissance de chacun toutes les offres ouvertes à la mobilité. Les salariés postulent via cet outil intranet.

Toutes les offres publiées par un employeur sont communiquées aux salariés suivant deux modalités:

1 - Elles sont destinées uniquement à l'information et à l'appel à candidature des salariés de son entreprise.

Dans ce cas, seuls les salariés de l'entreprise peuvent accéder à ces offres.

2 – Elles visent un public plus large que l'entreprise émettrice.

Dès lors, l'ensemble des salariés du Groupe peuvent accéder à ces offres.

La mobilité s'exerce également entre les entreprises du Groupe, qui offrent une grande variété de perspectives professionnelles.

Les dispositions décrites ci-après s'appliquent aux salariés effectuant une mobilité vers un poste en CDI.

3.2.2. Les principes directeurs de la mobilité interentreprises

Les entreprises ont pour ambition de faciliter et de promouvoir la mobilité interentreprises et accompagnent sa réalisation dans les meilleures conditions

possibles. Aussi, pour les postes ouverts à la mobilité dans le Groupe, tous les salariés ayant postulé bénéficient d'un examen systématique et prioritaire de leur candidature par rapport aux candidatures externes. A réception d'une candidature d'un salarié du Groupe, celle-ci fait l'objet d'une réponse dans les plus brefs délais. Le salarié, s'il le demande, sera informé des éléments qui ont conduit à écarter sa candidature.

Traitement des candidatures Groupe

Une durée d'expérience de 3 ans dans le poste occupé est préconisée avant d'entrer dans une démarche de mobilité au sein du Groupe.

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

Dans un souci de transparence, lorsque le salarié bénéficie d'un deuxième entretien, il prend l'engagement d'informer son manager et sa DRH de sa démarche. Dès lors, un contact se noue entre les deux DRH afin d'anticiper au mieux les modalités pratiques de transfert du salarié dans l'entreprise accueillante, si la démarche de mobilité devait trouver une issue favorable.

Mobilité au sein d'une même zone de chalandise

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

Le processus d'embauche dans le cadre d'une mobilité au sein du Groupe

Lorsque le salarié répond favorablement à l'offre ferme d'embauche écrite engageant l'entreprise d'accueil et qu'il dispose d'une promesse unilatérale valant contrat de travail², il doit rédiger une lettre de démission à destination de la DRH de son entreprise et un nouveau contrat de travail est conclu avec l'entreprise d'accueil. Il bénéficie également des garanties et mesures décrites ci-après.

Les garanties pour le salarié concerné par une mobilité au sein du Groupe :

- L'ancienneté Groupe est intégralement reprise dans la nouvelle entreprise et cette reprise est spécifiée dans le nouveau contrat de travail, ainsi, l'ancienneté dans l'entreprise d'accueil correspond à l'ancienneté Groupe.

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 ;

- il y a exonération de période d'essai dans la nouvelle entreprise;

² Communément appelée promesse d'embauche

- les droits à congés payés sont soit soldés, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, ou placés sur un CET (Compte Épargne Temps) sous réserve d'un dispositif existant dans l'entreprise d'accueil 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 sont soit soldés, soit transférés dans l'entreprise d'accueil si celle-ci a mis en place un CET, 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 PERCO*auquel adhère l'entreprise d'origine peuvent être transférées, sans frais, vers le PEE ou le PERCO 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 Groupe n'est pas un cas de déclenchement du versement de l'indemnité prévue en cas de clause de dédit-formation.

Processus d'intégration

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

3.2.3 Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique interentreprises

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

Congés de déménagement pour mobilité :

Le salarié dispose à minima de deux jours de congés pour procéder, dans le cadre d'une mobilité, à son déménagement ; si un congé de même nature, plus favorable, est prévu par un accord d'entreprise ou la convention collective applicable dans l'entreprise d'accueil, 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, dans le respect des règles en vigueur au sein de l'entreprise d'accueil.

Aide à la recherche d'un logement :

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

Prêt immobilier :

Si le salarié est contraint de vendre son bien immobilier (résidence principale), il ne supporte pas d'indemnités de remboursement anticipé si le prêt en question a été consenti auprès d'une entreprise bancaire du Groupe ou s'il répond aux dispositions du Code de la Consommation.

La possibilité de mise en œuvre d'un prêt relais à taux préférentiel est étudiée dans le cas où le salarié serait amené à vendre sa résidence principale d'origine et à procéder à l'achat d'un nouveau domicile, dans la limite des dispositions en vigueur applicables aux salariés.

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

Prime d'installation :

La mobilité interentreprises matérialise la dynamique de parcours professionnel que le salarié mobilise au service du Groupe. A ce titre, une prime d'installation est mise en place pour permettre non seulement de compléter la prise en charge de dépenses inhérentes à la mobilité géographique, mais également de valoriser la démarche engagée par le salarié.

Cette prime est versée aux salariés qui, après avoir répondu à une offre d'emploi diffusée au sein de la bourse de l'emploi du Groupe, effectuent une mobilité géographique entraînant un changement d'employeur et de domicile permanent. Elle est payée 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.

La prime d'installation est égale, à minima, à un mois de salaire de base brut mensuel et ne pourra être inférieure à 3000 € brut.

Elle est soumise aux taxes et charges et constitue un élément de salaire non pérenne. Elle ne remet pas en cause des dispositions de branches ou d'entreprises de nature identique et qui pourraient être plus favorables ou déterminant le principe

d'éventuels plafonds fixés pour paiement de ce type de prime. De fait, elle ne se cumule pas avec ces dernières.

Les mesures complémentaires sur décision de l'entreprise d'accueil :

Afin de favoriser l'intégration et la réussite de la mobilité du salarié, les entreprises étudient les mesures complémentaires – éventuellement existantes au sein de l'entreprise - adaptées à sa situation. Les dispositions présentées ci-après à titre d'illustration peuvent être :

- Une Indemnité de double résidence
- La prise en charge des frais de déplacements entre le domicile principal et le lieu d'activité
- L'accompagnement du conjoint dans la recherche d'un emploi ou l'examen de sa candidature sur les emplois disponibles, si celui-ci travaillait dans la même entreprise que le salarié engagé.

3.2.4. Mobilité volontaire externe sécurisée

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

La mobilité volontaire sécurisée est une disposition permettant au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise en dehors du Groupe, tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine. Cette mobilité est ouverte sous conditions. Elle est exclusivement à la main du salarié.

Elle s'adresse aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 2 ans, consécutifs ou non. Pour la mettre en œuvre, l'accord de son employeur d'origine est obligatoire. La période de mobilité volontaire sécurisée fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, qui contient obligatoirement les éléments suivants :

- objet et durée de la période de mobilité,
- dates de début et de fin de la période de mobilité,
- délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise,
- conditions permettant un retour anticipé du salarié.

Durant la période de mobilité volontaire sécurisée, le contrat de travail dans l'entreprise d'origine est suspendu. Le retour du salarié peut avoir lieu au terme de la période de mobilité ou de manière anticipée, dans les conditions prévues dans l'avenant. Le retour anticipé est également possible à tout moment, si l'employeur en est d'accord.

En cas de retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, il doit en informer son employeur par écrit et dans le délai indiqué dans l'avenant au contrat. Le contrat de travail qui le lie à son employeur est alors rompu. Cette rupture constitue une démission. Elle n'est soumise à aucun préavis (sauf si l'avenant au contrat en prévoit un).

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

En outre, si le projet de mobilité du salarié le justifie, celle-ci pourra également l'orienter vers les services du CEP (cf Annexe 5).

3.2.5 Solidarité sociale du Groupe pour une entreprise confrontée à des évolutions collectives ayant un impact sur les effectifs

Les parties signataires entendent se fixer les principes et repères suivants en cas de difficultés économiques, ou d'évolutions collectives d'organisation pouvant aboutir à un ajustement des effectifs d'une entreprise du Groupe.

Dans cette situation, l'entreprise confrontée à ces difficultés se doit de rechercher au sein du Groupe toutes les solutions lui permettant d'assurer le reclassement de ses effectifs, suivant l'obligation qui lui incombe.

Les entreprises du Groupe soucieuses d'apporter un appui solidaire effectuent, sur sollicitation de l'entreprise demanderesse, les recherches nécessaires suivant les caractéristiques des salariés en respectant la procédure décrite ci-après.

La recherche intervient prioritairement dans les entreprises qui exercent le même métier (exemple : banque de détail, assurance, informatique bancaire,...).

A défaut d'emploi disponible au sein de ces entreprises ou en cas de refus du salarié d'accepter une offre de reclassement, l'entreprise élargit les recherches, aux entreprises du Groupe qui exercent, sur le territoire national, un métier différent.

Pour permettre aux entreprises du Groupe de rechercher efficacement un ou des emplois de reclassement aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé par le salarié, l'entreprise leur adresse un document récapitulant les informations essentielles concernant le salarié (notamment le profil du salarié, l'emploi occupé, les missions pouvant lui être confiées, le niveau de rémunération, sa classification...).

Les entreprises du Groupe ainsi sollicitées s'engagent à communiquer, systématiquement, à l'entreprise concernée, les emplois vacants, au moment de cette sollicitation, susceptibles d'être proposés au salarié (suivant les éléments de profil transmis) ou informe l'employeur de l'absence d'emploi vacant susceptible de convenir à son ou ses salariés.

Les réponses des entreprises sont transmises à l'employeur sous forme écrite, dans les meilleurs délais, afin d'apporter des éléments lui permettant de matérialiser le résultat de ses recherches, auprès des salariés et ainsi de satisfaire à son obligation de recherche de reclassement.

Le salarié retrouvant un emploi au sein d'une entreprise du Groupe, à l'issue de cette procédure, bénéficie des règles de gestion associées à la mobilité groupe telles que prévues dans le présent accord.

Chapitre 4 - Les engagements et dispositifs collectifs de génération

Le respect des grands équilibres sociaux des entreprises, engendre une dynamique générationnelle profitable à tous et permet de servir l'évolution stratégique du Groupe. .

Dans cette perspective, les parties signataires se sont rencontrées pour engager une réflexion globale sur les thèmes de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat de travail à durée indéterminée, de l'embauche et du maintien dans l'emploi des salariés en fin de carrière professionnelle, appelés « senior » dans cet accord, ainsi que de la transmission du savoir et des compétences.

Ils sont ainsi convenus des dispositions définies ci-après, construites en considération d'un diagnostic préalable quantitatif et qualitatif qui a fait l'objet d'échanges entre les parties lors de la réunion du 6 Juillet 2017.

Les parties conviennent qu'une politique d'emploi pérenne passe par des dispositifs adaptés en termes de recrutement, d'intégration, de formation et de respect des principes fondamentaux d'égalité professionnelle et de diversité.

Le présent accord traduit notamment l'importance accordée par les entreprises du Groupe BPCE à la gestion intergénérationnelle à travers :

- la recherche d'un équilibre de la pyramide des âges par l'intégration de jeunes de moins de 30 ans et le maintien dans l'emploi des seniors ;
- la qualité d'intégration des jeunes au sein de l'entreprise et le développement de leurs compétences, tout particulièrement par le recours à l'alternance ;
- la bonne transmission des savoirs et des compétences.

Article 4.1 - Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Dans le cadre du présent article, sont considérés comme « jeunes », les collaborateurs de moins de 30 ans.

A ce titre, les entreprises du Groupe s'engagent à mettre en œuvre un processus de recrutement efficace, de qualité, respectueux d'une éthique forte, dans le respect des règles de non-discrimination, promoteur d'égalité des chances et de diversification des profils.

Ainsi, elles sont particulièrement attentives à la qualité du traitement des candidatures et des entretiens menés. Elles apportent, rapidement, une réponse à chaque candidat.

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

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux se sont engagés en faveur de l'emploi et de l'intégration des jeunes que ce soit au niveau du Groupe, des branches ou des entreprises. La poursuite des engagements pris et des actions mises en œuvre constituent ainsi une des priorités du présent accord.

4.1.1. LE RECRUTEMENT DE JEUNES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Les entreprises du Groupe s'engagent à favoriser la formation et l'insertion durable des jeunes de moins de 30 ans par des recrutements sous contrat à durée indéterminée.

Afin de déterminer le niveau d'accueil des jeunes sur la période 2018-2020, les parties signataires ont pris en compte l'environnement économique et social actuel, tout en restant en cohérence avec les perspectives de recrutement globales. Compte-tenu des approches réalisées sur les estimations de départ à la retraite et les besoins en recrutements sur la période 2018-2020, le Groupe se donne pour objectif que le niveau de recrutement de jeunes de moins de 30 ans représente à minima 50% des recrutements annuels réalisés en CDI.

Au regard de la pyramide des âges et des départs prévisionnels à la retraite, ces recrutements représenteront à minima, 1500 salariés de moins de 30 ans par an dont 5% issus de l'alternance. Pour les recrutements issus de l'alternance le maintien de ce taux est conditionné par la mise en œuvre d'un processus de recrutement initial tel que défini à l'article 4.2 du présent accord.

Une attention particulière à l'équilibre femmes-hommes lors de ces recrutements sera observée par les entreprises du Groupe afin de tendre vers la parité dans les différents métiers et niveaux de qualification (cadre / non cadre).

4.1.2. L'intégration, la formation et l'accompagnement des nouveaux embauchés

Nouveaux embauchés

La période d'intégration est une étape essentielle pour ces jeunes de moins 30 ans qui, pour la plupart, ont peu d'expérience professionnelle. Cette période d'intégration a pour objectif principal de rendre le jeune embauché rapidement opérationnel, de le former mais aussi de le fidéliser. La façon dont l'entreprise aura accompagné et informé le nouveau collaborateur sera déterminante.

Pour ce faire, les entreprises développent des processus et parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes, propices à leur professionnalisation et à leur fidélisation.

Différents dispositifs sont ainsi mis en place afin de permettre à tout nouveau salarié de comprendre le contexte dans lequel s'inscrit son action, la culture et les modes de fonctionnement de l'entreprise, et d'acquérir les compétences nécessaires à la prise en charge des missions qui lui sont confiées dans un souci d'opérationnalité, d'autonomie et de qualité de service à la clientèle :

- Le dispositif d'accueil et d'intégration

Les entreprises mettent en place un dispositif d'accueil dont bénéficie chaque nouveau salarié. Ce dispositif permet de présenter aux nouveaux arrivants les informations nécessaires pour connaître et comprendre l'entreprise : son organisation, ses principales orientations stratégiques, les principaux interlocuteurs et les règles pratiques de fonctionnement.

Organisé par l'entreprise, sous la forme d'une demi-journée ou d'une journée d'accueil, il est destiné à faire connaître au nouveau salarié son environnement professionnel. La session d'accueil et d'intégration est réalisée au plus tôt et dans les délais permettant au salarié d'en tirer le meilleur bénéfice.

○ Les parcours de formation

L'accès à la formation concerne les femmes et les hommes quels que soient l'âge et la catégorie professionnelle.

En complément du dispositif d'accueil et d'intégration, chaque nouvel entrant bénéficie d'un parcours de formation individuel, adapté en fonction de ses compétences et de son expérience professionnelle.

Ce parcours individuel de formation est élaboré par la DRH en lien avec le manager au regard des compétences nécessaires à l'emploi et à acquérir par le nouvel entrant.

Cette formation permet d'intégrer l'ensemble des informations nécessaires à l'exercice de l'emploi en matière de réglementation, de conformité et de déontologie, de système d'information ainsi que des règles de sécurité.

○ La mise à disposition d'un référent pour les jeunes

Un référent accompagne chaque jeune salarié pour faciliter son intégration et lui permettre de devenir rapidement opérationnel.

Ainsi, les principales missions du référent consistent à :

- expliquer au jeune salarié le fonctionnement de l'entreprise;
- accompagner le jeune salarié dans la réalisation des tâches dont il a la charge;
- être à l'écoute des besoins d'accompagnement du jeune salarié.

En fonction de l'organisation et de la taille de l'équipe, ainsi que du profil du jeune recruté (expérience préalable, connaissance du Groupe, ...), le rôle de référent pourra être assuré par un collègue au sein de l'équipe de travail ou proche géographiquement, voire par le manager.

Le référent doit être volontaire pour assurer cette fonction.

Ainsi, la DRH et le manager identifieront les personnes susceptibles d'assurer cette fonction au sein de l'équipe, sur la base notamment de la maîtrise de leur métier en termes de compétences techniques et relationnelles et de leurs aptitudes pédagogiques. Ils proposeront ce rôle à l'une des personnes potentiellement concernées. Dans un souci de transmission des savoirs et compétences, l'entreprise privilégiera l'identification de collaborateurs expérimentés pour effectuer cette mission de référent.

L'entreprise informera chaque référent sur son rôle et les modalités d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés. Elle s'engage par ailleurs à ce que le référent dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Afin d'aider les référents dans leur rôle et avant l'intégration des jeunes dans l'entreprise, les référents se verront délivrer une fiche pratique reprenant les étapes de la mission du référent dans le cadre du processus d'accueil. Un modèle sera proposé par la DRH Groupe.

○ Le suivi pendant la période d'intégration

Chaque nouvel embauché fait l'objet d'un suivi pendant sa période d'intégration.

Les entreprises veillent en particulier à la réalisation d'un suivi régulier de l'intégration de chaque jeune salarié au sein de l'entreprise qui doit permettre :

- de préciser les connaissances, comportements et savoirs faire que le jeune salarié devra acquérir et sur lesquels la qualité de sa prise de fonction sera évaluée,
- de garantir la bonne réalisation du plan d'intégration (journée d'accueil, plan de formation prévu, outils à disposition,...),
- d'apporter toute précision au jeune salarié concernant le fonctionnement de l'entreprise, la prise en charge de ses fonctions,
- d'évaluer la façon dont le jeune salarié occupe ses fonctions et acquiert les compétences attendues.

Le suivi formalisé de tout nouvel entrant sera notamment réalisé par le manager en lien avec la DRH à partir des entretiens suivants durant la période d'essai :

- un entretien de prise de fonction dans le mois suivant l'entrée dans l'entreprise,
- un point intermédiaire afin de vérifier la bonne réalisation de l'accompagnement du salarié, notamment en matière de formation, d'évaluer sa montée en compétences et de mettre en place les mesures nécessaires le cas échéant ,
- un entretien proche de l'échéance de la période d'essai afin notamment de communiquer la décision concernant l'issue de la période d'essai.

Ces entretiens ont vocation à être conduit dans le respect des dispositions conventionnelles établies au profit du salariés, en respectant au mieux les délais de prévenance permettant au salarié d'en tirer le meilleur bénéfice.

Ces entretiens visent prioritairement à apprécier l'adaptation du nouvel entrant à l'emploi qui lui a été confié au regard des compétences et aptitudes qu'il a démontrées.

L'un de ces entretiens pourra être l'occasion pour l'entreprise de demander aux jeunes s'ils souhaitent mettre leurs compétences/connaissances à disposition de salariés et ainsi mettre en place des actions de tutorat croisé (cf article 4.5. Transmission des savoirs et des compétences).

Article 4.2 - L'alternance

Dans le cadre de la politique d'égalité des chances, le recrutement par l'alternance participe à l'insertion de tous les jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en développant leur employabilité.

L'alternance permet ainsi de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et à la culture de l'entreprise. C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle dans l'entreprise.

A ce titre, les entreprises apporteront une attention particulière au processus de recrutement de ces salariés, afin de maximiser les chances d'un recrutement définitif, à l'issue du contrat d'alternance, dans le respect d'un principe de parité.

Le Groupe BPCE se fixe comme objectif d'atteindre un taux de 3.5% d'alternants à fin 2020, calculé au regard du nombre total de salariés (CDD+CDI), présents à l'effectif à cette date.

Le recrutement par l'alternance doit notamment favoriser :

- le développement de l'employabilité des jeunes par l'accès à un niveau de qualification (diplôme, certification, première expérience professionnelle...);
- l'intégration en entreprise à l'issue de l'alternance.

Afin d'atteindre ces objectifs les entreprises étudieront toutes les possibilités pour :

- Diversifier les domaines et métiers sur lesquels promouvoir l'alternance afin qu'ils soient les plus adaptés possibles aux besoins de recrutement mis en évidence au travers de la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs : métiers, contenus, organisation... ;
- faciliter l'intégration des alternants dont le profil et les compétences et les souhaits de parcours professionnel se rapprochent au plus près des besoins de l'entreprise, ou des autres entreprises du Groupe.

En l'absence de possibilité de recrutement en CDI, chaque alternant, dont le potentiel aura été détecté par l'entreprise et qui en exprime le souhait, intégrera le vivier des alternants mis en place par la DRH Groupe. A cette occasion, ses contraintes et/ou souhaits de mobilité géographique seront recueillis. Ainsi, son profil sera partagé au sein des différentes entités du Groupe.

Les alternants à potentiel embauchés dans le cadre d'un CDD à la suite du contrat en alternance, intégreront également le vivier des alternants.

Chaque alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) sera accompagné par un tuteur qui bénéficiera d'un accompagnement pour assurer sa mission (formation préalable, supports de suivi,...). Il bénéficiera d'entretiens de suivi tout au long de son contrat, selon un cadre préalablement établi (calendrier, contenu,...) avec l'établissement d'enseignement.

La fonction de tuteur est assurée pendant le temps de travail. Le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié. L'exercice de cette mission sera valorisé dans le cadre du cursus du salarié. Un tuteur ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrat en alternance.

Article 4.3 - Les stagiaires

L'accueil de stagiaires au sein de l'entreprise participe également au développement d'une politique en faveur de l'insertion des jeunes. Cela permet aux jeunes de découvrir le monde de l'entreprise, de compléter leur formation théorique et d'enrichir leur réflexion sur leur orientation professionnelle.

A cette fin, l'entreprise veillera à apporter une attention particulière à la qualité des stages proposés, au regard notamment du projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement.

Par ailleurs, il est rappelé :

- qu'aucun stage ne peut avoir pour objet d'occuper un emploi pérenne, de remplacer un salarié absent ou de faire face à un accroissement temporaire d'activité ;

- que pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, le stagiaire bénéficie obligatoirement d'une gratification.

Afin d'intégrer le recours à l'alternance et aux stages dans leurs politiques de recrutement, et développer l'attractivité des métiers sur lesquels elles recrutent auprès des jeunes, les entreprises étudieront les possibilités de nouer des partenariats et d'engager des actions avec les écoles et universités préparant les formations qui correspondent à leurs critères de recrutement.

Les parties signataires rappellent que pour la majorité des stagiaires, il s'agit le plus souvent d'une première expérience en entreprise. Dès lors, les entreprises du groupe veilleront particulièrement à la bonne intégration de ces stagiaires et à l'image employeur véhiculée. L'un des enjeux est aussi de valoriser auprès des jeunes l'entreprise et le secteur d'activité.

De plus, les entreprises s'attacheront à organiser systématiquement un entretien de fin de stage entre le tuteur et le stagiaire. Cet entretien permettra au jeune d'obtenir un retour de la part de son tuteur mais sera également l'occasion pour le stagiaire de livrer son ressenti après cette période de stage. Les informations recueillies pourront être transmises à la DRH.

Article 4.4 – Engagements en faveur de l'accompagnement des « seniors »

Dans le cadre du présent article, sont considérés comme senior, les salariés dont les perspectives professionnelles à venir se dérouleront sur une période de 7 à 10 ans avant de quitter définitivement leur fonction. Ainsi, les mesures ci-après ont vocation à maintenir et préserver l'engagement de ces salariés par une politique RH conforme à l'investissement de ces derniers, jusqu'à leur départ de l'entreprise.

4.4.1. L'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors

Le Groupe s'engage à maintenir, à horizon 2020, le taux de représentation des salariés âgés de 55 ans et plus inscrits dans les effectifs au 31 décembre 2016 (18.1%).

Prenant en compte le taux de seniors, la nécessité de rééquilibrer la pyramide des âges, les profils de recrutement nécessaires au pourvoi des postes compte tenu de sa politique de promotion interne, le groupe BPCE envisage de recruter a minima 3% de salariés de 45 ans et plus sur la période 2018/2020 parmi l'ensemble des recrutements annuels réalisés.

4.4.2. Les actions en faveur des seniors

Pour réaliser l'objectif de maintien en emploi des seniors, l'entreprise met en œuvre des actions dans les trois domaines suivants :

- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

A sa demande, tout salarié âgé de 50 ans et plus pourra, dans le cadre des Entretiens Professionnels bénéficier d'un entretien plus élargi, avec la DRH afin d'échanger sur :

- la seconde partie de sa carrière, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise ainsi que de ses compétences et de sa situation ;
- l'accès possible au bilan de compétences et à tout autre moyen de découvrir les possibilités de parcours au sein de l'entreprise (conférences métiers, visites d'autres équipes,...).

Cet entretien conduit dans le cadre d'un entretien professionnel sera formalisé et annoté en conséquence.

Développement des compétences, des qualifications et accès à la formation

L'entreprise maintient chaque année, la proportion des salariés formés de 55 ans et plus à un niveau au moins équivalent au pourcentage qu'ils représentent dans l'effectif au 31 décembre de l'année précédente.

Elle assure l'accès prioritaire des salariés âgés de 45 ans et plus aux périodes de professionnalisation afin de développer leurs compétences et leurs qualifications. La période de professionnalisation contribue à leur maintien dans l'emploi. Dans ce cadre, elle peut mettre en place des dispositifs notamment de formation facilitant l'accès des femmes aux postes d'encadrement.

Afin de faire connaître ces dispositions aux salariés et impulser la démarche, l'entreprise – diffusera l'information nécessaire sur ces mesures auprès des collaborateurs notamment dans le cadre des entretiens professionnels.

4.4.3. L'amélioration des conditions de travail des seniors et de prévention de la pénibilité

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

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

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

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

Enfin, dans le cadre d'une meilleure prévention, l'entreprise pourra proposer à tous les salariés âgés de 58 ans et plus, titulaire d'un CDI, de bénéficier d'une visite médicale annuelle ou d'un entretien annuel de prévention avec le médecin du travail (seront abordés : les préoccupations liées à l'adaptabilité et à l'aménagement des

conditions de travail que le salarié âgé peut rencontrer dans l'exercice de ses fonctions). De même, ils pourront demander à s'absenter une demi-journée de leur poste de travail pour réaliser un bilan de santé (proposé tous les 5 ans) auprès de l'un des centres agréés par la Sécurité sociale, sous réserve que le collaborateur transmette les justificatifs. Ce temps consacré à la réalisation de ce bilan sera assimilé à du temps de travail effectif.

4.4.4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés de 58 ans et plus

Pour les salariés en situation de handicap, les conditions d'accès aux mesures proposées pour les salariés de 58 ans et plus seront aménagées, en fonction de la réglementation en vigueur les concernant. Ainsi, ces mesures seront notamment accessibles pour ces salariés, à partir de 57 ans.

4.4.4.1 - Dispositifs senior de fin de carrière

L'entreprise met à disposition des salariés de 58 ans et plus, 2 dispositifs possibles d'aménagement des temps de travail en fin de carrière :

A. Dispositif 1 : Temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif de temps partiel intervient sur une durée maximale comprise entre 24 et 36 mois précédant immédiatement le départ en 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.

Les entreprises étudieront la faisabilité d'organiser ce temps partiel sur une base annualisée en retenant le principe possible du cumul de la dispense d'activité lié au temps partiel.

B. 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 24 mois précédant impérativement le départ en retraite. Il ne peut être mis en œuvre que sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

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.

Pour ce dispositif spécifique, la rémunération brute annuelle de base est calculée sur la base de 60% d'un temps complet. Les salariés qui optent pour ce dispositif disposent, à titre dérogatoire, d'une majoration de 7% de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. 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.

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% (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 au taux de rémunération contractuel tel que fixé par avenant.

Avant le bénéfice de cette seconde période, le salarié liquide 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, RTT 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.

C. 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 ;
- avoir travaillé à temps plein dans l'entreprise pendant les douze mois précédant l'adhésion, ou justifier, si le salarié n'est pas à temps plein, d'une variation à la baisse d'au minimum 10% de son temps de travail pour adhérer aux dispositifs, dans la limite de 50% pour le dispositif 1 et de 60% pour le dispositif 2 ;
- avoir formellement acté de leur intention de départ en retraite, en avoir fixé la date et s'être engagé à quitter l'entreprise à cette date ;
- ne pas être en procédure de rupture du contrat de travail ou en préavis.

Les salariés seniors souhaitant bénéficier de ces dispositifs d'aménagement de fin de carrière fourniront, à l'appui de leur demande, 4 mois avant la date de mise en œuvre proposée :

Un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leurs droits à retraite à taux plein dans les délais requis pour la mise en œuvre de ces 2 dispositifs ;

Une lettre d'engagement de départ à la retraite à l'issue du dispositif proposé. A cette occasion, le salarié 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, d'exercer le bénéfice 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.

Concernant l'ensemble des cotisations de retraite, les adhérents doivent pouvoir cotiser à temps plein ou sur la base de la rémunération perçue. En cas de cotisation à temps plein, l'employeur prend en charge la partie des cotisations patronales de retraite à temps plein.

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

Pour les périodes de travail passées au sein des 2 dispositifs, il est convenu que l'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire contractuel précédant l'entrée dans le dispositif.

D. Mise en œuvre des dispositifs :

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

Les modalités de mise en œuvre des deux dispositifs (formalisation de la demande, 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 senior 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 en retraite ;
- la répartition et la durée du temps partiel pour le dispositif 1 ;
- 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.

E. 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 auprès de la DRH, au moins 1 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, excepté pour les cas de divorce, rupture de pacs, décès ou invalidité du conjoint pour lesquels le retour à temps plein est de plein droit.

Il en sera de même en cas d'évolution des dispositions législatives notamment relatives à l'âge de départ à la retraite. Si la situation du salarié le nécessite, le retour

à temps plein s'effectuera si possible sur le même emploi ou sur un emploi similaire, à l'issue de l'engagement contractuel de départ défini dans l'avenant.

4.4.4.2 - Autres dispositions favorisant la transition entre activité et retraite pour les salariés de 58 ans et plus :

Les salariés de cette tranche d'âge, dont l'emploi est considéré comme exposé à une forte évolution ou à une transformation profonde des compétences à mobiliser, présenté notamment lors de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques définie à l'article L2323-10 du code du travail, peuvent souhaiter mieux appréhender leur transition entre l'activité et la retraite, tout en ne répondant pas aux conditions immédiates fixées par l'accord pour les dispositifs exposés ci-dessus.

Dans cette perspective, les entreprises pourront étudier le principe d'une aide financière, permettant aux salariés de compléter les trimestres qui pourraient leur faire défaut, en aidant à leur acquisition. Elles pourront également étudier le principe d'une majoration de leur indemnité de départ à la retraite.

Cette aide sera réservée aux collaborateurs susceptibles de liquider leur retraite à taux plein (y compris en intégrant un rachat de trimestres) avant le terme du présent accord et ne souhaitant pas opter pour l'un des dispositifs de temps partiel senior ou d'aménagement du temps de travail sous la forme d'un congé de fin de carrière.

En cas d'acceptation par l'entreprise de cette mesure, cette dernière serait mise en œuvre en respectant, à minima, les critères ci-après.

L'aide financière consentie par l'entreprise consistera selon les cas/dossiers présentés, alternativement ou cumulativement à :

- Allouer une aide financière au rachat de trimestres au titre du taux seul (et non au titre du taux et de la durée d'assurances) dans la limite de 4 trimestres (dès lors que le collaborateur remplit bien les conditions légales permettant ce rachat). Le montant minimal de l'aide proposée ne pourra être inférieur à 1000€ par trimestre.
- Octroyer une majoration de leur Indemnité de Départ à la Retraite. Cette indemnité complémentaire ne pourra pas être inférieure à 5% du montant auquel peut prétendre le salarié au moment du calcul de son indemnité de départ à la retraite.

Conditions pour bénéficier de cette aide financière

Les collaborateurs devront s'engager formellement à partir volontairement en retraite à la première date à laquelle ils pourront bénéficier d'une retraite à taux plein (y compris en intégrant le rachat de trimestres). Leur départ devant impérativement s'exercer avant le terme du présent accord.

Ils devront dans ce cadre mettre en œuvre l'ensemble des démarches administratives nécessaires vis-à-vis de leur entreprise et des différents organismes de retraite afin de pouvoir liquider leur retraite à taux plein à la date convenue et fournir en temps utiles l'ensemble des justificatifs demandés par l'entreprise. Les conditions de versement des sommes sont établies par les entreprises.

4.4.4.3 - Mécénat de Compétences pour une transition entre la vie active et la retraite

Les entreprises mettent à disposition des salariés de 58 ans et plus, dès lors qu'ils ont acté leur intention de départ en retraite, des actions de mécénat de compétences (cf annexe 9 – Fiche Mécénat de compétences).

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

Ce mécénat, qui permet de consacrer un temps défini à une activité, sera proposé, aux associations partenaires, ou en lien avec le Groupe, ou éventuellement à une association présentée par le salarié et validée par l'entreprise en conformité avec les valeurs du monde mutualiste.

La durée de la mission de mécénat de compétences est au maximum de 12 mois continus. 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.

Conditions de mise en œuvre

L'exercice du mécénat de compétences est subordonné à l'accord préalable de l'employeur.

Le salarié désireux de bénéficier de cette mesure est tenu d'en faire la demande auprès de son employeur au minimum dans un délai de 6 mois avant la date de début envisagée du mécénat.

Toute mission réalisée dans le cadre d'un mécénat de compétences donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail et à la formalisation d'une convention de mise à disposition.

Article 4.5 - La transmission des savoirs et des compétences

Dans chaque entreprise, la transmission des savoirs et des compétences sera notamment assurée par :

- Les dispositifs habituels de formation des jeunes entrants dans l'entreprise,
- La constitution d'un binôme entre le référent et le jeune entrant,
- L'accompagnement des managers,
- L'intervention de personnes expérimentées dans l'accompagnement et la formation des jeunes,
- La recherche de diversité, notamment des âges, au sein des équipes.

En complément de ces dispositifs en matière de transmission des savoirs et des compétences, les entreprises veillent à promouvoir des actions de tutorat croisé. Il s'agit d'une transmission des savoirs - nouvelles technologies ou savoir-faire - par des salariés volontaires pour y participer, vers d'autres salariés.

Le point sur la transmission de ces savoirs et compétences sera notamment réalisé dans le cadre des entretiens de suivi.

Chapitre 5 - Renforcer le dialogue social et accompagner la carrière des représentants du personnel

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

Les dispositions ci-après viennent confirmer, voire préciser celles de l'accord sur le parcours professionnel des représentants du personnel au sein du Groupe signé le 28 janvier 2016. Elles s'inscrivent dans le prolongement de l'article L2141-5 du code du travail et ont pour objectif de répondre aux évolutions réglementaires concernant la représentation des salariés (meilleure parité Hommes Femmes, limitation dans la durée du nombre des mandats ...) tout en rendant plus fluide et naturelle l'alternance entre une activité métier et l'exercice d'un mandat de représentation des salariés.

Enfin, il est rappelé l'importance du respect en toute circonstance du principe de non-discrimination dans l'exercice des activités de représentation du personnel et la nécessité de faciliter l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle.

En effet, l'exercice de responsabilités en tant que représentant du personnel – quel que soit son niveau de responsabilité professionnelle ou hiérarchique - constitue une expérience qui contribue au développement professionnel et personnel du salarié, et qui s'intègre pleinement dans son parcours professionnel.

Article 5.1 - Parcours des représentants du personnel

Le maintien partiel d'une activité professionnelle ou l'alternance entre une activité permanente de représentation du personnel et le retour à une activité professionnelle contribuent à la richesse du dialogue social.

Les modalités d'accompagnement décrites ci-après concourent à analyser et prendre en compte les situations individuelles pour éviter les discriminations.

5.1.1. Bénéficiaires et temps consacré à l'exercice des mandats

Bénéficiaires

Le terme « *représentant du personnel* » désigne toute personne titulaire d'un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale s'exerçant au sein des entreprises du Groupe au titre de :

- mandats électifs ou désignatifs locaux ;
- mandats électifs ou désignatifs nationaux (Branche/Groupe)
- mandats titulaires, ou suppléants dans le cas de dispositions conventionnelles lui accordant un crédit d'heures.

Le salarié mis à la disposition d'une fédération, confédération, syndicat national ou instance interprofessionnelle est également concerné et considéré comme un

permanent s'il y exerce des fonctions à temps plein, ou semi-permanent s'il y exerce des fonctions à mi-temps, tels que définis ci-après.

Temps consacré à l'exercice de mandat(s)

Il est rappelé que le représentant du personnel est affecté à un poste de travail correspondant à sa qualification, dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- tout en tenant compte de ses crédits d'heures de délégation et du temps de réunion ;
- tout en maintenant et/ou développant ses compétences professionnelles.

Pour les mandats permanents, il est précisé que des aménagements peuvent être envisagés s'agissant de la règle de l'affectation sur le poste de travail.

Ainsi, la coexistence de l'exercice dudit mandat avec une activité professionnelle permet un maintien du lien de proximité avec les réalités de l'entreprise et les attentes des salariés, et facilite le retour à l'activité professionnelle lors de la fin de mandat.

Il est convenu que le temps consacré à l'activité de représentant du personnel par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat du travail du salarié, est estimé en considérant :

- les crédits d'heures légaux et/ou conventionnels liés au(x) mandat(s) exercé(s) ;
- les temps de réunions ordinaires planifiées à l'initiative de l'employeur (y compris les commissions obligatoires ou prévues par accord).

Trois seuils sont ainsi retenus :

- mandat léger : temps consacré à l'activité de représentant du personnel inférieur à 30% ;
- mandat semi-permanent : temps consacré à l'activité de représentant du personnel entre 30 et 60% ;
- mandat permanent : temps consacré à l'activité de représentant du personnel supérieur à 60%.

Le temps d'échanges entre la DRH et les organisations syndicales (cf annexe 10) sera l'occasion de partager la liste des salariés représentants du personnel par seuil de mandat.

5.1.2. Mesures d'accompagnement lors de la prise de mandat(s)

La qualité de l'information et de la communication entre les différents acteurs concernés au sein de l'entreprise (représentant du personnel, organisation syndicale, hiérarchie, DRH) est déterminante pour faciliter l'articulation entre l'exercice de l'emploi et du/des mandats.

Dans cette optique, les parties signataires ont retenu un processus (cf annexe 10) permettant d'analyser les mesures à mettre en place pour faciliter la poursuite et l'organisation de l'activité au sein de l'entité, voire d'identifier d'éventuelles situations individuelles nécessitant une vigilance spécifique.

Ces dispositions gouvernent l'information et la communication à la prise de mandat, les modalités de mise en œuvre d'un entretien de prise de mandat avec la DRH, l'information des managers et la formation aux relations sociales qui peut leur être proposée.

5.1.3. Mesures de gestion de carrière lors de l'exercice du mandat

Le représentant du personnel, durant l'exercice de son mandat, doit pouvoir poursuivre le développement de ses connaissances et compétences "métiers" afin de préserver son employabilité et favoriser l'articulation entre son activité professionnelle et de représentation du personnel.

5.1.3.1 - Dispositifs d'entretiens

Le représentant du personnel bénéficie de l'ensemble des dispositifs d'entretiens, au même titre que l'ensemble des salariés (cf article 3.1.2).

Pour autant, les parties signataires s'accordent sur la nécessité de les compléter pour mieux appréhender les connaissances et compétences mobilisées lors de l'exercice de mandat, tout en appréciant l'activité professionnelle en fonction du temps consacré par le représentant du personnel à son emploi.

A ce titre, la DRH Groupe a mis à disposition des entreprises des documents de référence, constitués d'une méthodologie et de modèles (cf annexe 12).

Entretien d'évaluation professionnelle

Mandats léger et semi-permanent

S'agissant des compétences « métiers » et de l'évaluation de l'activité professionnelle, l'entretien est mené par le manager de proximité, sur le même support que pour les autres salariés et selon la même fréquence (cf article 3.1.2.1), en tenant compte exclusivement du temps passé par le représentant du personnel à l'exercice de son métier.

Mandat permanent

Les parties signataires conviennent, pendant la durée du mandat à titre permanent, que l'évaluation des compétences « métiers », sur la partie de son activité concernée, pourra être réalisée, à sa demande, par la DRH de son entreprise.

Entretien d'appréciation des compétences mobilisées au titre de l'exercice des mandats

S'agissant des compétences pouvant être mobilisées dans le cadre de l'exercice des mandats, un entretien spécifique est mis en place à l'attention des représentants du personnel, tous les deux ans.

Cet entretien est facultatif. Il ne revêt en aucun cas un caractère obligatoire.

Il a pour objet d'identifier et d'apprécier lesdites compétences et d'intégrer cette analyse dans le cadre de sa gestion de carrière et son parcours professionnel.

Il permet également, de façon déclarative, de faire mention au besoin, des compétences mobilisées dans le cadre d'un mandat de représentation des salariés ne s'exerçant pas sous le regard de son employeur.

Les parties signataires conviennent de poursuivre la tenue de cet entretien prévu par l'accord sur le parcours des représentants du personnel du 28 janvier 2016.

Un support est complété lors de l'entretien et remis au représentant du personnel par la DRH.

Mandat léger

Le représentant du personnel peut, à son initiative, solliciter cet entretien auprès de la DRH de son entreprise pour faire apprécier ses compétences.

Mandats semi-permanent et permanent

La DRH prendra l'initiative d'inviter le représentant du personnel à bénéficier de cet entretien qu'elle conduira.

A la demande du représentant du personnel, il pourra s'agir d'un entretien « croisé », dans ce cas un représentant de l'organisation syndicale du représentant du personnel pourra préalablement apporter son regard à cette appréciation.

Entretien professionnel et de bilan

Le représentant du personnel bénéficie du dispositif identique à tous les salariés selon les mêmes fréquences et les mêmes supports, telles que décrits aux articles 3.1.2.2 et 3.1.2.3.

Entretien professionnel

Selon le poids de mandat, l'entretien professionnel est mené par :

- mandat léger : le manager de proximité après échanges avec la DRH afin de préparer l'entretien si nécessaire ;
- mandat semi-permanent : le manager de proximité en lien avec la DRH ;
- mandat permanent : la DRH.

Entretien de bilan

L'entretien professionnel « de bilan » est mené par la DRH comme pour tous les salariés.

5.1.3.2 - L'accompagnement « formation » des représentants du personnel

Les représentants du personnel bénéficient, au même titre que l'ensemble des salariés, d'une offre de formation adaptée à leur évolution.

Formation en lien avec l'exercice du mandat syndical

A partir de la prise de mandat, il revient aux organisations syndicales de préparer leurs représentants à l'exercice de leur mandat syndical, notamment par le biais du CFESS.

Les organisations syndicales ou le représentant du personnel concerné communiquent à la DRH de leur entreprise, le programme des formations syndicales suivies par le représentant du personnel, ceci pour permettre d'identifier les

connaissances complémentaires acquises par le représentant du personnel au titre de l'exercice de son mandat.

Formation relative à la culture économique et sociale

Le renforcement de l'accompagnement formation des représentants du personnel sur les enjeux économiques, financiers et sociaux des entreprises du Groupe constitue, dans un contexte de profonde mutation, une priorité pour favoriser un dialogue social de qualité.

Dans ce cadre, une offre de formation spécifique est proposée par la DRH Groupe s'articulant autour des deux dispositifs ci-après.

Formation certifiante

Les parties conviennent de renouveler la formation certifiante à destination des représentants du personnel proposée par l'université Dauphine. Cette formation étant certifiante, elle peut s'inscrire dans le cadre du CPF ou de la période de professionnalisation.

Elle est prioritairement proposée aux représentants du personnel disposant d'un mandat national (RSN / DSB notamment), présentés par les organisations syndicales, dans la limite de quatorze participants au total pour une promotion, sur la durée du présent accord. Une seconde promotion sera envisagée à la demande des organisations syndicales lors de la commission de suivi courant 2019.

Forum économique et social

Un forum économique et social est organisé a minima une fois par an par la DRH Groupe. Il est destiné principalement :

- à une meilleure appréhension des problématiques et enjeux actuels en matière économique, sociale et technologique avec l'apport si besoin d'intervenants extérieurs pouvant donner leur éclairage sur les sujets abordés ;
- aux échanges libres sur des thèmes relevant de ces domaines.

Cinquante représentants des organisations syndicales du Groupe seront invités à participer à ce forum, avec une répartition des invitations attribuées à chaque organisation syndicale proportionnellement à son audience au niveau du Groupe BPCE. Chaque organisation syndicale pourra également y inviter un représentant issu de la fédération, confédération ou syndicat national. La liste des invités sera communiquée par les organisations syndicales à la DRH Groupe.

Un point sur le nombre de représentants présents sera réalisé 10 jours au plus tard avant la tenue du Forum. Les organisations syndicales participantes pourront bénéficier d'invitations supplémentaires à hauteur du nombre de places restant disponibles et proportionnellement à leur audience.

Formation en lien avec le métier actuel

Le représentant du personnel bénéficie d'un entretien professionnel de bilan tous les six ans, identique à tous les salariés, tel que décrit à l'article 3.1.2.3.

Un état des lieux de son parcours professionnel est réalisé, notamment en termes de formations.

A cette fin, l'entreprise doit être vigilante quant à leur organisation selon le temps disponible, compte tenu du poids de mandat du représentant du personnel.

5.1.3.3 - Rémunération

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel en termes de rémunération et de classification doit être examinée, au même titre que l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et sans discrimination du fait de l'exercice de mandat.

Les modalités d'application de l'article L2141-5-1 du Code du Travail figurent en Annexe 11.

5.1.4. Mesures d'accompagnement pour la reprise d'activité professionnelle

La reprise d'activité professionnelle, partielle ou totale, à l'issue de l'exercice de mandats, constitue un temps majeur pour le représentant du personnel qui peut être vécu plus ou moins aisément selon qu'il s'agit d'un retour choisi par le salarié ou bien contraint.

Les parties conviennent que l'anticipation, lorsque c'est possible, et la préparation d'une reprise d'activité constituent un facteur clé pour permettre au salarié concerné de disposer de conditions favorables à la reprise de son activité professionnelle.

A ce titre, la communication de l'information à la DRH, et au manager de proximité s'il y a lieu, sur la fin de mandat est facilitante pour mettre en place le dispositif d'accompagnement adapté à la situation du représentant du personnel.

a. Entretien de fin de mandat

Un entretien a lieu en fin de mandat afin de préparer au mieux le représentant du personnel et sa hiérarchie d'accueil à son retour à « l'activité professionnelle ».

Cet entretien qui se confond avec l'entretien professionnel visé à l'article 3.1.2.2 du présent accord, est systématiquement proposé au salarié à l'issue d'un mandat.

Selon le poids de mandat, l'entretien de fin de mandat est mené par :

- mandat léger : le manager de proximité après échanges avec la DRH afin de préparer l'entretien si nécessaire ;
- mandat semi-permanent et permanent : la DRH.

Conformément à l'article L 2141-5 du Code du Travail, cet entretien permet notamment de procéder à la synthèse des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise, dans le cadre de la gestion de la carrière du salarié.

Ainsi, il permettra d'évoquer l'évolution professionnelle du salarié, et notamment les points suivants :

- état des lieux des compétences « métiers » ;

- point sur les connaissances et compétences acquises lors de l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat (cf. article 5.1.3.1), et analyse de leur transférabilité vers d'autres métiers disponibles au sein de l'entreprise ;
- examen de la rémunération et classification ;
- identification du ou des postes de reprise « d'activité professionnelle » en fonction des compétences et connaissances acquises et des postes disponibles au sein de l'entreprise et point sur la classification au regard de l'emploi proposé ;
- examen éventuel des besoins en formation, adaptés au parcours du représentant du personnel, et des modalités spécifiques d'accompagnement pour faciliter la reprise d'activité telles que décrites ci-après ;
- calendrier envisageable.

Il est acté qu'en cas de difficulté spécifique, la DRH de l'entreprise reste l'interlocuteur privilégié du titulaire de mandat.

b. Modalités d'accompagnement

Bilan de compétences

Comme tout salarié, le représentant du personnel peut bénéficier d'un bilan de compétences pour l'aider à finaliser son projet professionnel, et faire le point sur ses aptitudes et motivations (cf article 2.3.4).

VAE

L'exercice d'une responsabilité de représentation du personnel sur une durée significative constitue une expérience importante.

A cette fin, et en vue de valoriser cette expérience, le représentant du personnel peut initier une démarche de VAE, la DRH s'engage à faciliter et accompagner cette démarche et prendra en charge, aux côtés du salarié, le montage administratif du dossier.

Autres mesures d'accompagnement

Des dispositions spécifiques peuvent être mises en place par la DRH pour faciliter la reprise d'activité, notamment :

- parcours découverte ;
- immersion dans un service / agence ;
- tutorat par un autre salarié en cas notamment de longue absence de l'activité professionnelle ou d'évolution vers un nouvel emploi ;

- phase de transition entre la fin de mandat et la reprise d'activité si nécessaire, pour mettre en place le dispositif d'accompagnement formation notamment après une longue absence de l'activité professionnelle.

Suivi de la reprise d'activité du représentant du personnel

Afin de s'assurer de l'adéquation du dispositif d'accompagnement mis en place, et des conditions d'intégration du représentant du personnel dans son activité professionnelle, un entretien de suivi sera effectué par la DRH, à la demande du représentant du personnel, au plus tard dans les six mois de reprise de poste. Un point sera fait à cette occasion avec le manager de proximité et, s'il y a lieu, des actions complémentaires pourront être mises en place, notamment en termes de formation.

Article 5.2 - Un dialogue social Groupe constructif

Dans le cadre de ses attributions, le Comité de Groupe BPCE reçoit un certain nombre d'informations – cf. accord du 21 mai 2010 – et est également informé, au cours de l'une de ses réunions, des axes stratégiques du groupe et de leurs impacts prévisibles en termes d'emploi.

5.2.1. Le comité stratégique

a. Missions

Le comité stratégique est un lieu d'échanges et d'informations sur le Plan Stratégique du Groupe BPCE et son avancement ainsi que sur ses effets prévisibles sur l'emploi. Il reçoit des informations ponctuelles sur des questions d'actualité liées par exemple à l'évolution du périmètre du Groupe.

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

Le Comité stratégique est également informé de toutes décisions modifiant significativement le projet stratégique.

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

b. Composition

Le comité stratégique est composé :

- du président du directoire de BPCE ou son représentant qui préside ce comité. Il peut être assisté des personnes de son choix ;
- d'une délégation salariale, composé de 3 représentants pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe BPCE, désignés par leur Confédération, leur Fédération ou Syndicat National parmi les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord ;
- du secrétaire et secrétaire adjoint du Comité de Groupe BPCE.

c. Fonctionnement

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

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

5.2.2. L'Observatoire des métiers du Groupe

Missions de l'Observatoire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Portée des travaux de l'Observatoire des Métiers Groupe et communication auprès des entreprises

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

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

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

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

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

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

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

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

L'ensemble des outils et dispositifs pilotés par la DRH Groupe BPCE évoqués ci-dessus, sont non-exhaustifs et peuvent être soumis à des évolutions de diverses natures durant la durée de l'accord. En cas d'évolutions et/ou de modifications significatives, une information sera faite en Observatoire des métiers Groupe.

Composition de l'Observatoire des métiers du Groupe

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

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

Fonctionnement de l'Observatoire des métiers du Groupe

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

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

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

Chapitre 6 - Dispositions générales

6.1. Suivi de l'accord et de sa mise en œuvre

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

Cette commission est constituée de représentants de la DRH Groupe et de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire. Elle se réunit une fois par an.

Sur chacun des grands thèmes du présent accord, des informations disponibles au niveau du Groupe sont transmises à la commission de suivi concernant la mise en œuvre des engagements ainsi que les indicateurs.

La DRH Groupe veillera à la déclinaison des dispositions du présent accord auprès des entreprises figurant en annexe 1. L'ensemble de cet accord donnera lieu à une présentation en Comité d'Entreprise, ou le cas échéant en Comité Social et Economique des entreprises, dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

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

6.2. Durée de l'accord

Conformément aux dispositions légales relatives à la négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2018, et cessera de produire tout effet au 31 décembre 2020.

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

6.3. Révision de l'accord

Tout signataire peut demander la révision du présent accord. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties signataires devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

6.4. Dépôt et Publicité

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

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

Fait à Paris, le 22 décembre 2017

Parties signataires :

BPCE

CFDT

SNB-CFE/CGC

UNSA

Annexe 1

Entreprises du Groupe intégrées dans le périmètre de l'accord

ABSIServices
AEW Ciloger
Albiant-IT
Alliance Entreprendre
ABP VIE
Auto location Toulouse (ALT)
Axeltis
Banque de Savoie
Banque Dupuy de Parseval (BPS)
Banque Marze (BPS)
Banque Palatine
Bateau Banque Populaire
Batigestion
Batilease
Batiroc BPL
BCP
BIC BRED
BP Auvergne Rhône Alpes
BP Alsace Lorraine Champagne
BP Aquitaine Centre Atlantique
BP Atlantique
BP Bourgogne Franche Comté
BP Méditerranée
BP Nord
BP Occitane
BP Ouest
BP Rives de Paris
BP Sud
BP Val de France
BRED Banque Populaire
BRED Cofilease
BRED Gestion
BRED Prepar-Vie
BPCE SA
BPCE Assurances
BPCE Achats
BPCE APS
BPCE International
BPCE Infogérance & Technologies
BPCE Relations Assurances
BPCE Services
BPCE Services Financiers
BTP Banque
CASDEN - Banque Populaire
Capitole Finance
CE Alsace
CE Aquitaine Poitou-Charentes

CE Auvergne Limousin
CE Bourgogne Franche Comté
CE Bretagne Pays de Loire
CE Côte d'Azur
CE Hauts de France
CE Ile de France
CE Languedoc Roussillon
CE Loire Centre
CE Loire Drome Ardèche
CE Lorraine Champagne Ardenne
CE Midi Pyrénées
CE Normandie
CE Provence Alpes Corse
CE Rhône Alpes
Click & Trust
Cofinance Ecureuil
CMM Atlantique
CMM Bretagne Normandie
CMM Littoral du Sud-Ouest
CMM Méditerranée
CMM Société centrale
Compagnie Européenne de Garanties et Cautions (CEGC)
Crédit Coopératif
Crédit Foncier
Crédit Foncier Expertise
Crédit Foncier Immobilier
Direct Ecureuil Est
Doc'One
Ecofi Investissement
Ecolocale
Editions de l'Epargne
Ecureuil Immo
EPS
Euro Private Equity France
Fédération Nationale des Banques Populaires
Fédération Nationale des Caisses d'Epargne
Finances et Pédagogie
Fondation Bélem
Garibaldi Pierre
GIE CRC Ecureuil @PCEN
GIE Ecureuil Crédit
GIE Ecureuil Multicanal
GIE Nord Ouest Recouvrement
Hélia Conseil
IPBP
I-BP
I-datech
IT-CE
Ingepar
Media Consulting Investment
Méditerranée Immobilier
Midi 2i

Mirova
Naxicap Partners
Natixis Asset Management
Natixis Asset Management Finance
Natixis Car Lease
Natixis Coficiné
Natixis Factor
Natixis Financement
Natixis Interepargne
Natixis Intertitre
Natixis Investment Managers (ex NGAM)
Natixis Lease
Natixis Payment Solutions
Natixis SA
Natixis Wealth Management (ex Banque Privée 1818)
NGAM Distribution
Palatine AM
Pramex International
Promepar Gestion
SBE
Sélection 1818
Serexim
Seventure Partners
S-Money
SOCFIM
SOFIAG
SOFIDER
TURBO SA
VEGA Investments

15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces: objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie: gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



Annexe 3

Compte Personnel de Formation (CPF)

Objet Le Compte Personnel de Formation est un crédit d'heures formation individuel, accessible tout au long de sa vie professionnelle. Il peut être utilisé à tout moment : pendant une période de chômage ou chez un nouvel employeur.

Le CPF permet d'acquérir une qualification reconnue : acquérir des connaissances de base (« socle de connaissances et de compétences »), **bénéficiaire d'une validation des acquis de l'expérience** (VAE), obtenir un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou encore **une certification ou une habilitation** (certification informatique, en langue, habilitation électrique, permis de conduire...).

Bénéficiaires Le CPF est ouvert à toute personne, dès son entrée dans la vie active (au plus tôt à partir de 16 ans, voire 15 ans pour les jeunes en contrat d'apprentissage) jusqu'à son départ à la retraite. Mais seuls les salariés acquièrent un capital d'heures de formation inscrit sur leur CPF.

Particularités Le CPF consiste en un compteur d'heures formation « rechargeable » : le capital d'heures se reconstitue après chaque utilisation.

- **au 31 décembre 2014, vous disposiez d'heures de DIF : vous pouvez les utiliser dès 2015 et jusqu'à la fin de l'année 2020**, selon les règles applicables au CPF. Au 1^{er} janvier 2021, si vous ne les avez pas consommées, elles seront perdues,

- **vous travaillez**, dans le cadre d'un contrat de travail, tout ou partie de l'année 2015 et des années suivantes. Les périodes de travail salariées permettent en effet d'acquérir, pour un travail salarié à temps complet toute l'année, **24 heures par an, jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.**

Les personnes n'ayant pas travaillé à temps plein toute l'année (salariés embauchés en cours d'année, à temps partiel...) acquièrent des heures au prorata temporis (sauf accord collectif plus favorable applicable à l'entreprise).

Les heures CPF acquises en 2015 ont été créditées en mars 2016. S'y ajoutent celles acquises en 2016 (créditées début 2017) et ainsi de suite, jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Qui contacter ? Votre service Formation pour la mise en place d'un CPF sur votre temps de travail, en accord avec votre employeur. L'OPCA désigné par votre branche pour un CPF hors temps de travail.

En savoir plus Vous pouvez suivre votre compteur d'heures et consulter la liste des diplômes, titres, CPQ et autres certifications accessibles via le CPF sur le site moncompteformation.gouv.fr

Vous pouvez également trouver toutes les informations utiles en consultant le site moncompteformation.gouv.fr

(Rédaction en cours)

Annexe 4

Congé Individuel de Formation (CIF)

Objet Le congé individuel de formation (CIF) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.

La formation suivie dans le cadre du CIF doit permettre :

- d'accéder à un niveau de qualification supérieure,
- de changer de profession ou de secteur d'activité,
- d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles,
- ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

La formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel (par exemple, 2 heures par jour) et de manière continue ou discontinuée (par exemple, 1 semaine par mois).

Bénéficiaires Tout salarié peut demander un CIF, sous certaines conditions d'ancienneté :

Le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non (3 ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés), dont 1 an dans la même entreprise.

Le salarié en CDD doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée si le salarié a changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qu'il n'a pas suivi un stage de formation entre le licenciement et son réemploi.

Particularité La durée du CIF est d'au maximum **1 an** pour une formation à temps plein ou **1200 heures** pour une formation à temps partiel.

Cette durée peut être augmentée par accord de branche ou d'entreprise.

Qui contacter ? Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son **employeur**. Il peut également s'adresser à l'**organisme financeur** auprès duquel les frais de formation peuvent être pris en charge.

En savoir plus <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>

Annexe 5

Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

- Objet** Le Conseil en Evolution Professionnelle est un **dispositif d'accompagnement gratuit** et personnalisé pour toute personne active qui représente une opportunité pour faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle.
- Il a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours. Il vise à accroître ses aptitudes, ses compétences et ses qualifications, en facilitant son accès à la formation.
- Bénéficiaires** Le **Conseil en Evolution Professionnelle** est ouvert à toutes les personnes en activité, en recherche d'emploi ou porteur(s) de projets.
- Particularité** L'accompagnement de la personne active dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle est réalisé sur le temps libre.
- Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut être mobilisé sur le temps de travail. Les salariés sont informés par l'entreprise de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel dont le contenu peut s'articuler avec celui du conseil.
- Qui contacter ?** Il est assuré par des conseillers présents chez 5 opérateurs habilités nationalement :
- **Fongecif** de votre région
 - **Opacif** *selon le secteur d'activité
 - **APEC** *pour les cadres en activité <https://cadres.apec.fr/>
 - **Pôle Emploi** <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>
 - **Missions Locales** de votre région
 - **Cap Emploi**,* réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs
pour l'adéquation emploi, compétences et handicap
<http://www.capemploi.com/>

En savoir plus <http://www.mon-cep.org/>

Annexe 6

Bilan de compétences

Objet C'est une action qui permet d'analyser les compétences et aptitudes tant professionnelles, que personnelles dans le cadre d'un projet professionnel ou de formation. Les résultats du bilan de compétences sont la propriété de celui qui l'effectue. Le bilan peut se dérouler durant ou en dehors du temps de travail.

Bénéficiaires Le bilan de compétences est accessible à tout **salarié en CDI** justifiant :

- d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs,
- dont 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle il demande le congé.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le **salarié en CDD** doit justifier :

- de 24 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs,
- dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois.

Particularité Le bilan de compétences est organisé dans le cadre du plan de formation en accord avec l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du congé spécifique de bilan de compétences.

Sur le temps de travail, la mise en œuvre du bilan fait l'objet d'une **convention tripartite** signée par l'employeur, l'organisme prestataire de bilan, et vous. Cette convention vise à clarifier les modalités de réalisation du bilan et les objectifs visés.

Le bilan de compétences doit demeurer une prestation réalisée par des prestataires spécialisés, extérieurs à l'entreprise. La liste des Centres interinstitutionnels de bilans de compétences (**CIBC**) et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (**FONGECIF, OPACIF**) est disponible à la DDTEFP ou dans les Agences locales pour l'emploi (ALE). A l'issue du bilan de compétences, un **document de synthèse** est remis.

Qui contacter ? Votre responsable formation ou le CEP quand il se déroule hors du temps de travail.

En savoir plus <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

Annexe 7

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

- Objet** La VAE permet d'obtenir une certification et de mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité.
Chaque certification est positionnée en fonction de niveaux, permettant de situer la qualification d'une personne ayant réussi avec succès les évaluations permettant l'octroi d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.
Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP *).
- Bénéficiaires** Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.
- Particularité** La VAE n'est pas une conversion automatique de l'expérience en certification, ni une formation. Elle se distingue de la validation des acquis professionnels dit « VAP de 1985 » et de la validation des études supérieures dit « VES »
- Qui contacter ?** Votre service Formation peut vous accompagner dans cette démarche.
Une 1^{ère} étape consiste à consulter le RNCP <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/> et rechercher la certification pouvant être visée. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) constitue également une aide pour construire la démarche.
Si la certification est identifiée, il s'agit de contacter l'organisme détenteur de la certification.
- En savoir plus** <http://www.vae.gouv.fr/>

Annexe 8

Les emplois repère du Groupe

Libellé Emplois Repères Groupe	Libellé Famille ER Groupe
Responsable plateforme assurance	Assurance
Responsable statistiques / actuariat	Assurance
Statisticien / Actuaire	Assurance
Superviseur de plateforme assurance	Assurance
Télégestionnaire de sinistres	Assurance
Chargé de clientèle autres marchés spécialisés	Commercial
Chargé de clientèle corporate	Commercial
Chargé de clientèle entreprises	Commercial
Chargé de clientèle gestion de patrimoine	Commercial
Chargé de clientèle partenariat prescripteurs (immobilier)	Commercial
Chargé de clientèle particuliers	Commercial
Chargé de clientèle professionnels	Commercial
Conseiller clientèle	Commercial
Conseiller clientèle marchés spécialisés	Commercial
Directeur adjoint d'agence	Commercial
Directeur d'agence (grande agence)	Commercial
Directeur d'agence (petite agence)	Commercial
Directeur de centre d'affaires / marchés spécialisés	Commercial
Directeur de groupe	Commercial
Gérant de patrimoine sous mandat	Commercial
Ingénieur conseil	Commercial
Responsable commercial corporate	Commercial
Responsable plateforme téléphonique	Commercial
Superviseur de plateforme téléphonique	Commercial
Téléconseiller	Commercial
Directeur d'activités	Direction
Dirigeant	Direction
Analyste financier	Finance & Stratégie
Chargé d'études stratégie	Finance & Stratégie
Comptable	Finance & Stratégie
Contrôleur de gestion	Finance & Stratégie
Fiscaliste	Finance & Stratégie
Responsable comptabilité	Finance & Stratégie
Responsable contrôle de gestion	Finance & Stratégie
Responsable fiscalité	Finance & Stratégie
Responsable gestion financière	Finance & Stratégie
Responsable stratégie	Finance & Stratégie
Trésorier	Finance & Stratégie
Analyste financier marché	Finance de marché
Gérant de portefeuille	Finance de marché

Ingénieur finance de marché	Finance de marché
Responsable finance de marché	Finance de marché
Sales	Finance de marché
Trader	Finance de marché
Chargé d'assistance commerciale	Gestion des opérations & support clientèle
Chargé de contentieux	Gestion des opérations & support clientèle
Chargé de recouvrement amiable	Gestion des opérations & support clientèle
Gestionnaire back office assurance	Gestion des opérations & support clientèle
Gestionnaire back office bancaire	Gestion des opérations & support clientèle
Gestionnaire back office marché	Gestion des opérations & support clientèle
Gestionnaire middle office bancaire	Gestion des opérations & support clientèle
Gestionnaire middle office marché	Gestion des opérations & support clientèle
Responsable contentieux / recouvrement amiable	Gestion des opérations & support clientèle
Responsable gestion des opérations assurance	Gestion des opérations & support clientèle
Responsable gestion des opérations bancaires	Gestion des opérations & support clientèle
Responsable gestion des opérations de marché	Gestion des opérations & support clientèle
Chargé des expertises immobilières	Immobilier
Gestionnaire d'actifs immobiliers	Immobilier
Responsable expertises immobilières	Immobilier
Administrateur bases de données / référentiels	Informatique
Architecte SI	Informatique
Chargé de production SI	Informatique
Chargé des systèmes et réseaux	Informatique
Chargé du support SI	Informatique
Chef de projet informatique	Informatique
Concepteur développeur	Informatique
Responsable informatique	Informatique
Acheteur	Logistique & Assistance
Chargé de gestion des immeubles	Logistique & Assistance
Chargé de moyens généraux & logistique	Logistique & Assistance
Chargé de sécurité	Logistique & Assistance
Responsable achats	Logistique & Assistance
Responsable gestion des immeubles	Logistique & Assistance
Responsable moyens généraux & logistique	Logistique & Assistance
Responsable sécurité personnes & biens	Logistique & Assistance
Secrétaire / Assistant	Logistique & Assistance
Animateur commercial	Marketing, Animation commerciale & Communication
Chargé de communication	Marketing, Animation commerciale & Communication
Chargé de sociétariat et vie coopérative	Marketing, Animation commerciale & Communication
Chargé d'études marketing	Marketing, Animation commerciale & Communication
Chef de produits	Marketing, Animation commerciale &

	Communication
Responsable communication	Marketing, Animation commerciale & Communication
Responsable marketing et communication commerciale	Marketing, Animation commerciale & Communication
Responsable sociétariat et vie coopérative	Marketing, Animation commerciale & Communication
Chargé d'applications métier	Organisation & Qualité
Chargé de projet MOA	Organisation & Qualité
Chargé de projet qualité	Organisation & Qualité
Organisateur	Organisation & Qualité
Responsable organisation / MOA	Organisation & Qualité
Responsable qualité	Organisation & Qualité
Chargé de développement RH	Ressources Humaines & Juridique
Chargé de gestion RH / SIRH	Ressources Humaines & Juridique
Chargé de relations sociales	Ressources Humaines & Juridique
Juriste	Ressources Humaines & Juridique
Personnel médico social	Ressources Humaines & Juridique
Responsable administration et pilotage RH	Ressources Humaines & Juridique
Responsable affaires sociales	Ressources Humaines & Juridique
Responsable développement RH	Ressources Humaines & Juridique
Responsable juridique	Ressources Humaines & Juridique
Analyste conformité & contrôles permanents	Risques, engagements et contrôles
Analyste risques de crédit et engagements	Risques, engagements et contrôles
Analyste risques opérationnels / financiers	Risques, engagements et contrôles
Analyste suivi et pilotage risques	Risques, engagements et contrôles
Auditeur	Risques, engagements et contrôles
Chargé de sécurité SI	Risques, engagements et contrôles
Chargé des Plans de Continuité des Activités	Risques, engagements et contrôles
Ingénieur quantitatif risques	Risques, engagements et contrôles
Responsable audit	Risques, engagements et contrôles
Responsable conformité & contrôles permanents	Risques, engagements et contrôles
Responsable des risques	Risques, engagements et contrôles
Responsable des risques de crédit et engagements	Risques, engagements et contrôles
Responsable Sécurité SI	Risques, engagements et contrôles

Annexe 9

Mécénat de compétences

De quoi s'agit-il ?

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

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

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

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

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

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

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

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

Annexe 10

Représentant du personnel : Prise de mandat

Information et communication à la prise de mandat

La DRH de chaque entreprise assurera la prise en charge de la coordination des informations selon les modalités reprises ci-après. A ce titre, la DRH Groupe mettra à disposition des entreprises des modèles de supports.

Information lors de la proclamation des résultats

L'information collective au sein de l'entreprise est complétée par une information spécifique auprès de chaque responsable hiérarchique (N+1, N+2) ayant dans ses équipes des représentants du personnel titulaires ou suppléants nouvellement élus ou désignés, ou, dont les mandats électifs ont été renouvelés.

Une fiche synthétique par mandat et/ou instance concernée leur est remise – modèles fournis par la DRH Groupe -.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- la nature du/des mandats
- les crédits d'heures liés
- le nombre prévisionnel de réunions à l'initiative de l'employeur
- les principales informations relatives aux missions exercées.

De la même manière, lorsqu'un représentant du personnel change de responsable hiérarchique en cours de mandat, le nouveau responsable hiérarchique bénéficie de cette même information.

Le manager partagera cette information avec son équipe ; cette information est élargie à l'équipe du représentant du personnel si ce dernier est manager.

Echanges entre la DRH et les organisations syndicales

En complément du dispositif d'information, la DRH organise un temps d'échange avec chaque organisation syndicale impactée par les résultats des élections.

Cet échange permet de partager la liste des salariés représentants du personnel par seuil de mandat.

Entretien de prise de mandat

Au début de son mandat, le représentant du personnel bénéficie d'un entretien individuel dit de "prise de mandat" avec son employeur.

Cet entretien de prise de mandat aborde notamment les thématiques suivantes :

- modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi et notamment, lorsque cela est techniquement possible, d'un accès à distance pour les représentants du personnel permanents dont l'exercice de leur mandat ne leur permet pas d'accéder à leur messagerie professionnelle ;

- mesures éventuelles à mettre en place en termes d'organisation du travail (en lien avec la DRH si nécessaire). Les entreprises veilleront tout particulièrement à adapter la charge de travail et les objectifs en fonction du temps disponible sur le poste de travail ;
- état des lieux de la situation du représentant du personnel à la prise de mandat : emploi, formation, rémunération, classification... ;
- modalités de fonctionnement : nécessité de prévenir sa hiérarchie, le plus en amont possible, sauf exception, de son absence à son poste de travail. Il ne s'agit pas d'une demande d'autorisation préalable.

En fonction du temps estimé et consacré à l'exercice du mandat (cf. article 5.1.1) - cet entretien sera mené par :

- mandat léger : le manager de proximité après échanges avec la DRH afin de préparer l'entretien si nécessaire ;
- mandat semi-permanent : le manager de proximité avec l'appui de la DRH en fonction des éventuelles situations individuelles identifiées ;
- mandat permanent : la DRH.

Le représentant du personnel aura la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant si possible au personnel de l'entreprise, dans ce cas il en informe préalablement son interlocuteur. Quel que soit le seuil de mandat, un interlocuteur des ressources humaines pourra être présent.

Il est rappelé que l'entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Information / formation des managers aux relations sociales

Pour faciliter le dialogue entre le manager de proximité et le membre de son équipe ayant un ou des mandats, l'information auprès des managers décrite ci-dessus est complétée par :

- intégration au parcours de formation des nouveaux managers du module de sensibilisation aux relations sociales et au droit social syndical mis à disposition par la DRH Groupe ;
- accompagnement spécifique si besoin, par la DRH de chaque entreprise, du manager intégrant dans son équipe un représentant du personnel.

Annexe 11

Rémunération des représentants du personnel

Les dispositions relatives à la rémunération sont appliquées conformément à l'article L 2141-5-1 du code du travail, à savoir :

« En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L 2411-1 et aux articles L 2142-1-1 et L2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation³ dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle⁴ et dont l'ancienneté⁵ est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise. »

Par ailleurs, la durée de mandat pour bénéficier d'une évolution de rémunération ne peut excéder celle des mandats électifs au sein de l'entreprise.

Les modalités de cette évolution sont déclinées par analogie avec celles mises en place par la loi au bénéfice des salariées de retour de congé maternité (cf. la circulaire du 19 avril 2007 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes – fiche 3).

Le représentant du personnel qui estimerait avoir été traité inégalement au cours de l'exercice de son/ses mandats pourra solliciter la DRH de son entreprise afin que sa situation soit étudiée.

³ heures de délégation théoriques légales et/ou conventionnelles (locales ou nationales)

⁴ « catégorie professionnelle » : niveau de classification - correspondant aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise

⁵ « dont l'ancienneté est comparable » : salariés entrés dans l'entreprise au cours de la même année civile.

Méthodologie d'appréciation des compétences



Les étapes clés du processus d'appréciation des compétences mobilisées dans le cadre de l'exercice d'un mandat

LES 4 ÉTAPES CLÉS

1 Lancement	Lancement de l'appréciation des compétences	DRH/ Apprécié(e)	<p>La DRH de l'entreprise du/ de la salarié(e) titulaire d'un mandat lui adresse, par mail, une invitation à un entretien d'appréciation des compétences mobilisées dans le cadre de l'exercice d'un mandat, avec une date prévisionnelle de rendez-vous (au minimum six semaines à compter de la date de réception du mail).</p> <p>Cette invitation est accompagnée d'un dossier/kit permettant à l'apprécié(e) de conduire le processus d'appréciation jusqu'à la date de ce futur rendez-vous. Après vérification et accord sur la date et le lieu du rendez-vous, l'apprécié(e) confirme par mail, au DRH, l'acceptation de cette rencontre.</p> <p>A noter : Il s'agit d'une invitation, le/la salarié(e) a la faculté de renoncer au bénéfice de ce dispositif. Dans ce cas il/elle en informe son DRH par retour de mail.</p>	
	2 Appréciation employeur 3 à 4 semaines	Choix des appréciateurs de la structure syndicale	Apprécié(e)	<p>S'il souhaite solliciter sa structure syndicale, l'apprécié(e) recherche auprès d'elle un à deux appréciateurs (si pluralité d'appréciateurs, l'un d'eux assurera la synthèse des appréciations de la structure syndicale).</p>
		Appréciation syndicale	Appréciateurs de la structure syndicale	<p>Le(s) appréciateur(s) reçoit(nt) le <i>support de préparation/synthèse - Sphère syndicale</i> transmis par l'apprécié(e). S'il y a plus d'un appréciateur, un des acteurs est identifié comme l'appréciateur chargé de la synthèse.</p> <p>Il(s) assure(nt) une appréciation argumentée par des observables en fonction du ou des mandats exercés.</p> <p>Il(s) transmet(tent) l'appréciation à l'appréciateur chargé de la synthèse de la sphère syndicale.</p>
		Entretien d'appréciation des compétences	Apprécié(e) et appréciateur de la structure syndicale	<p>L'apprécié(e) et l'appréciateur (ou celui en charge de la synthèse), échangent lors d'un entretien (à distance ou face-à-face).</p> <p>L'appréciateur formalise une synthèse des appréciations syndicales dans le <i>support de préparation/synthèse - Sphère syndicale</i>, et complète, si nécessaire, les préconisations pour parfaire les compétences appréciées.</p>
		Visa de la synthèse de l'appréciation syndicale	Apprécié(e) et appréciateur de la structure syndicale	<p>L'apprécié(e) et l'appréciateur de la structure syndicale apposent leurs visas sur le document final d'appréciation, <i>support de préparation/synthèse - Sphère syndicale</i>.</p>
Transmission de la synthèse de l'appréciation syndicale	Apprécié(e)	<p>L'apprécié(e) transmet à la direction des ressources humaines de son entreprise une copie de l'intégralité de la synthèse de l'appréciation syndicale, <i>support de préparation/synthèse - Sphère syndicale</i>.</p>		

LOGO GROUPE BPCE **LOGO RH GROUPE**

3

Appréciation employeur 3 à 4 semaines

Mobilisation des appréciateurs « employeur »	Direction des ressources humaines	La DRH désigne un à deux appréciateurs issus de l'entreprise de l'apprécié(e) et transmet à chacun le support de préparation à compléter, <i>support de préparation – sphère employeur</i> . A noter : le support de préparation à compléter, support de préparation – Sphère employeur peut également être transmis à la DRH groupe (direction des relations sociales et juridiques) si l'apprécié(e) exerce un mandat de Branche ou de groupe.
Appréciation « employeur »	Appréciateur(s) « employeur »	Le ou les appréciateurs « employeur » reprennent les différentes compétences précisées en cohérence avec le(s) mandat(s) exercé(s) par le/la titulaire et assurent une appréciation argumentée par des observables. Ils transmettent leur appréciation au DRH de l'entreprise (ou son représentant) de l'apprécié(e) deux semaines avant la date du rendez-vous.
Entretien d'appréciation des compétences	Apprécié(e) et DRH (ou son représentant)	Le DRH (ou son représentant) formalise sa propre appréciation, dans le support d'entretien d'appréciation, <i>support d'entretien avec l'employeur</i> . Il s'appuie sur toutes les appréciations (sphères « syndicale » et « employeur »). L'apprécié(e) et le DRH (ou son représentant) échangent lors d'un entretien en face-à-face, à partir de ce document. Sur la base des échanges, le DRH (ou son représentant) complète, si nécessaire, le plan d'actions en termes de formation et/ou d'accompagnement pour parfaire les compétences appréciées. L'apprécié(e) peut faire part de ses attentes en matière d'appui de la structure RH de son entreprise pour le développement de ses compétences.
Visa de l'entretien d'appréciation	Apprécié(e) et DRH (ou son représentant)	L'apprécié(e) et le DRH (ou son représentant) signent le support d'entretien d'appréciation complété, <i>support d'entretien avec l'employeur</i> . Une copie est remise à l'apprécié(e).
Transmission du support d'entretien d'appréciation	DRH (ou son représentant)	Au besoin, le DRH (ou son représentant) transmet le document <i>support d'entretien avec l'employeur</i> signé à l'interlocuteur ressources humaines en charge de la gestion de carrière de l'apprécié(e), afin de mettre en œuvre les actions préconisées dans l'éventuel plan d'action.

4

Suivi

Exploitation et suivi	DRH / Apprécié(e)	Alimentation du plan de formation (si nécessaire) Entretien professionnel Entretien de fin de mandat
-----------------------	-------------------	--

Annexe 13

Glossaire

APEC : l' Association Pour l'Emploi des Cadres, est une association française, dont l'objectif est le service et le conseil aux entreprises, aux cadres sur les sujets touchant à l'emploi de ces derniers et aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

B'DIGIT : programme d'acculturation au digital du Groupe BPCE. L'application propose à chaque collaborateur de répondre à un quizz de 60 questions pour déterminer son profil digital et lui préconiser ensuite des formations prioritaires (le big data ou la relation client omnicanal par exemple).

L'application reprend les codes d'un serious game avec un univers graphique lié à l'espace, des points et des badges à gagner. Chaque formation est décomposée en modules très courts sous la forme de vidéo, de jeux (parfois très enfantins) ou de quizz pour faciliter un usage en mobilité.

CAP EMPLOI : Est un service public dont l'objet est de faciliter l'embauche et l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public (administrations d'Etat, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

COMPETENCES DIGITALES : il s'agit de la capacité de repérer, d'organiser, de comprendre, d'évaluer, de créer et de diffuser de l'information par l'intermédiaire de la technologie numérique. Ces compétences exigent la connaissance des technologies de communication actuelles et de leur utilisation.

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi. Il s'agit d'une instance de branche professionnelle. Les CPNE ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle

CROSS CANAL : le **cross canal** prend en considération le fait que le client utilise éventuellement de multiples canaux différents pour faire ses achats. Mais à la différence du multicanal, où généralement chaque canal est considéré de manière indépendante et sans interférence avec les autres, le cross canal aborde l'ensemble des canaux de distribution et d'information de manière simultanée.

DRH : Cette appellation est la contraction de Direction des ressources humaines. Dans cet accord elle fait référence à la ou les personnes en charge d'exercer tout ou partie des responsabilités déléguées à l'employeur de salariés.

EXPERIENCE COLLABORATEUR : Est définie par l'ensemble des interactions et expériences vécues par un collaborateur au sein de l'entreprise, dans les moments clés de son parcours comme dans son quotidien professionnel, de son recrutement jusqu'à son départ. C'est la somme des ressentis du salarié vis-à-vis de sa situation de travail. Ce concept fait écho à l'expérience client, la démarche qui consiste pour l'entreprise à optimiser sa relation avec ses clients, afin de replacer ces derniers au cœur du dispositif commercial.

JUMP : c'est un outil de communication disponible sur l'intranet Groupe et au sein des entreprises, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du Groupe (bibliothèque des Emplois Repères Groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois. Cet outil est éventuellement personnalisable pour les entreprises du Groupe afin de le contextualiser en fonction de leur nomenclature d'emplois locale.

SCRUM : méthodologie de conduite de projet en mode « agile » qui s'appuie sur le découpage d'un projet en périodes, nommées « sprints » qui peuvent durer entre quelques heures et un mois. Le sprint se termine par une démonstration de ce qui a

été achevé. Le travail de l'équipe de développement est facilité par son auto-organisation.

MOBILIWAY : Nom de la plateforme intranet du Groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne

OPACIF : Les OPACIF (Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation) sont chargés de collecter les contributions obligatoires des entreprises au titre du CIF (Congé Individuel de Formation). L'OPACIF (Fongecif, ...) se charge aussi de gérer les financements des congés individuels de formation.

OPCA : Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés sont des organismes chargés de collecter les fonds de la formation professionnelle continue. Ils conseillent les employeurs et les salariés et permet le financement des formations jugées nécessaires à l'accomplissement des missions des entreprises et au maintien ou l'évolution des compétences des salariés.

PEE : Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise

PERCO : Le plan d'épargne pour la retraite collectif (**Perco**) est un dispositif d'entreprise qui permet aux salariés de se constituer une épargne. Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage exceptionnel.

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>

SELF CARE : Le selfcare est la pratique par laquelle on donne la possibilité au client d'effectuer des actions de gestion de son compte ou d'avoir recours à des informations de support en toute autonomie en passant notamment par un site web, une application mobile etc.. ;

SERIOUS GAME : Un **jeu sérieux** (de l'anglais **serious game** : *serious*, « sérieux » et *game*, « jeu ») est un logiciel qui combine une intention « sérieuse » de type pédagogique, ou d'entraînement avec des ressorts ludiques.

INFORMATIONS DIVERSES

Représentation du personnel

(Lois du 25 juin 1999 et 18 juin 2009 – Décret du 18 Septembre 2000)

Commission Paritaire Nationale - Novembre 2017 à 2021 (nouvel arrêté)

10 représentants + 5 représentants (répartis sur la base de la représentativité des OS au niveau de la branche – arrêté du 5 octobre 2017)

CFDT	2+1	SNE CGC	2+1
FO	2+1	SU-UNSA	2+1
		SUD	2+1

Conseil de Discipline National (6 novembre 2017)

9 membres

CFDT	2	SNE CGC	2
FO	1	SU-UNSA	2
		SUD	2

Comité de groupe

(juillet 2016)

CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	SUD	UNSA
8	3	6	3	3	1	6

Accords de salaire et recommandations

- **Accord collectif national sur la rémunération annuelle minimale du 11.12.03**
(organisations syndicales signataires : FO)

Article 2 - Rémunération annuelle minimale

A chaque niveau de classification des emplois, est associée une rémunération brute annuelle minimale, exprimée en euros.

Niveau	Rémunération brute annuelle minimale
T 1	15 681
T 2	17 721
T 3	20 781
T/M 4	23 585
T/M 5	25 879
C/M 6	30 234
C/M 7	34 588
C/M 8	38 941
C/M 9	43 296
C/M 10	47 679

La rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié travaillant à temps complet doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé (cf : tableau ci-dessus).

- **Recommandation de la CNCE du 28.01.04**

Recommandation applicable à l'ensemble des salariés.

Augmentation des salaires bruts de base à hauteur de 0,7 % à compter du 1^{er} octobre 2004.

- **Recommandation de la CNCE du 4.01.05**

Recommandation applicable à l'ensemble des salariés.

Augmentation des salaires bruts de base à hauteur de 0,7 % à compter du 1^{er} juin 2005.

- Accord collectif national sur la revalorisation du montant des rémunérations annuelles minimales du 24.11.05 (syndicats signataires : CFTC, FO, SU-UNSA)

Article 2

A compter du 01.01.2006, à chaque niveau de classification correspond le montant de rémunération brute annuelle minimale suivant :

T 1	16 152
T 2	18 253
T 3	21 405
TM 4	24 293
TM 5	26 656
CM 6	31 142
CM 7	35 626
CM 8	40 110
CM 9	44 595
CM 10	49 110

Article 3

A compter du 01.01.2007, à chaque niveau de classification correspond le montant de rémunération brute annuelle minimale suivant :

T 1	16 475
T 2	18 618
T 3	21 833
TM 4	24 779
TM 5	26 923
CM 6	31 454
CM 7	35 983
CM 8	40 512
CM 9	45 041
CM 10	49 602

Article 4

Pour les exercices 2008, 2009 et 2010, les montants des rémunérations brutes annuelles minimales des 10 niveaux de classification (T1 à CM10) sont revalorisés à la même date et du même montant que ceux de l'éventuelle augmentation générale des salaires de base de chaque exercice.

Pour ces trois années, la revalorisation des montants des rémunérations brutes annuelles minimales ne peut être inférieure à 0,5% pour l'année. Dans l'hypothèse de l'application de cette valeur minimale de revalorisation des rémunérations brutes annuelles minimales, ladite revalorisation prend effet au 1^{er} janvier de chaque année concernée.

- **Recommandation de la CNCE du 16.01.06**

Recommandation applicable aux salariés dont le niveau de classification de l'emploi se situe de TI à CM8 compris.

Augmentation des salaires bruts de base à hauteur de 0,5 % à compter du 1^{er} juillet 2006.

- **Recommandation de la CNCE du 4.01.07**

Recommandation applicable aux salariés dont le niveau de classification de l'emploi se situe de TI à CM10.

Augmentation des salaires bruts de base à hauteur de 0,8 % à compter du 1^{er} janvier 2007.

La revalorisation des rémunérations annuelles minimales réalisée au titre de l'exercice 2007 conformément à l'article 3 de l'accord collectif national du 24 novembre 2005 sera effectuée préalablement à l'augmentation générale des salaires bruts de base.

- **Accord collectif national NAO 2007 du 6.12.07** (syndicats signataires : FO, SU-UNSA)

Article 1 : Augmentation des salaires de base

Augmentation à compter du 1^{er} avril 2008 des salaires bruts de base annuels des salariés :

- 1,8% pour les salaires bruts de base annuels inférieurs à 30 000 euros, avec un minimum de 400 euros annuels d'augmentation,
- 1,2% pour les salaires bruts de base annuels se situant entre 30 000 et 40 000 euros,
- 0,8% pour les salaires bruts de base annuels supérieurs à 40 000 euros.

Article 2 : Revalorisation des RAM

A compter du 1^{er} janvier 2008, le montant des rémunérations brutes annuelles minimales des niveaux de classification T1 à T3 est revalorisé de 5%, celui des niveaux de classification TM4 et TM5 est revalorisé de 2,5%.

Conformément à l'article 4 de l'accord collectif national sur la revalorisation du montant des rémunérations annuelles minimales du 24 novembre 2005, les niveaux de

classification CM6 et CM7 sont revalorisés de 1,2% et les niveaux de classification CM8 à CM10 sont revalorisés de 0,8% à compter du 1^{er} janvier 2008.

En conséquence, à chaque niveau de classification correspond le montant de rémunération brute annuelle minimale suivant, en euros :

A compter du 1^{er} janvier 2008	
T1	17 299
T2	19 549
T3	22 925
TM4	25 398
TM5	27 596
CM6	31 831
CM7	36 415
CM8	40 836
CM9	45 401
CM10	49 999

- **Recommandation de la CNCE du 30.01.09 et addendum du 4.02.09**

Augmentation générale

Augmentation de 1% du montant des salaires bruts de base annuels, à compter du 1^{er} janvier 2009, avec un minimum de 300 euros annuels bruts d'augmentation pour un salarié à temps plein.

Revalorisation des rémunérations annuelles minimales

La revalorisation des rémunérations annuelles minimales réalisée au titre de l'exercice 2009 sera effectuée préalablement à l'augmentation générale des salaires bruts de base. Elle comprendra :

- une revalorisation de 2% du montant des rémunérations brutes annuelles minimales (RAM) des niveaux de classification T1 à T3 à compter du 1^{er} janvier 2009,
- Et, conformément à l'article 4 de l'accord collectif national du 24 novembre 2005, une revalorisation des niveaux de classification TM4 à CM10 de 1% à compter du 1^{er} janvier 2009.

En conséquence, à chaque niveau de classification correspond le montant de rémunération brute annuelle minimale suivant, en euros :

A compter du 1^{er} janvier 2009	
T1	17 645
T2	19 940
T3	23 384
TM4	25 652
TM5	27 872
CM6	32 149
CM7	36 779
CM8	41 244
CM9	45 855
CM10	50 499

- **Recommandation de BPCE du 5.03.10**

Conformément aux dispositions des articles L.2241-1 et L.2241-2 du code du travail, l'évolution des salaires pour l'année 2010 au sein de la Branche Caisse d'épargne a été négociée entre les organisations syndicales représentatives et BPCE lors des Commissions Paritaires Nationales du 6 novembre 2009, 4 décembre 2009, 19 janvier 2010 et 16 février 2010.

Au terme de ces réunions, la proposition d'augmentation des salaires pour 2009 a été envisagée. Toutefois, les divergences constatées entre les partenaires sociaux sur le seuil à retenir pour l'augmentation collective n'ont pas permis d'aboutir à un accord collectif national sur ce point.

Face à ce constat d'échec des négociations, BPCE a néanmoins décidé de garantir un niveau minimal de revalorisation des salaires au sein de la Branche.

La présente recommandation patronale est applicable aux salariés des entreprises du réseau, mentionnées à l'article L.512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs, dont le niveau de classification de l'emploi se situe de T1 à CM10 compris.

Augmentation générale

Dans le cadre de la politique nationale sur l'évolution des rémunérations au titre de l'année 2010, BPCE fixe à 0.7% l'augmentation générale du montant des salaires bruts de base annuels, à compter du 1^{er} mars 2010.

A titre exceptionnel, et uniquement pour l'année 2010, ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et des ex primes familiale, de durée d'expérience et de vacances, contractuellement acquises pour les salariés présents au 22 octobre 2002 et figurant sous l'intitulé AIA de leur bulletin de salaire, à la date du 1^{er} mars 2010.

Le montant d'augmentation générale ainsi calculé est intégré au salaire de base.

Revalorisation des rémunérations annuelles minimales

La revalorisation des rémunérations annuelles minimales réalisée au titre de l'exercice 2010 sera effectuée préalablement à l'augmentation générale des salaires bruts de base. Elle comprendra :

- une revalorisation de 1.5% du montant des rémunérations brutes annuelles minimales (RAM) des niveaux de classification T1 à T3 à compter du 1^{er} janvier 2010,
- une revalorisation des niveaux de classification TM4 à CM10 de 1% à compter du 1^{er} janvier 2010.

En conséquence, à chaque niveau de classification correspond le montant de rémunération brute annuelle minimale suivant, en euros :

A compter du 1^{er} janvier 2010	
T1	17.910
T2	20.239
T3	23.735
TM4	25.909
TM5	28.151
CM6	32.470
CM7	37.147
CM8	41.656
CM9	46.314
CM10	51.004

- **Recommandation de BPCE du 22.02.11**

Conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, l'évolution des salaires pour l'année 2011 au sein de la Branche Caisse d'épargne a été négociée entre les organisations syndicales représentatives et l'organe central représentant les employeurs de la branche Caisse d'épargne lors des Commissions Paritaires Nationales du 19 novembre 2010, du 12 et du 21 janvier 2011.

Au terme de ces réunions, la proposition d'augmentation des salaires pour 2011 a été envisagée. Toutefois, les divergences constatées entre les partenaires sociaux sur les seuils à retenir pour l'augmentation collective n'ont pas permis d'aboutir à un accord collectif national sur ce point.

Face à ce constat d'échec des négociations, les dirigeants des Caisses d'épargne ont néanmoins décidé de garantir un niveau minimal de revalorisation des salaires (de base) au sein de leurs caisses.

La présente recommandation patronale est applicable aux salariés des entreprises du réseau, mentionnées à l'article L 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs dont le niveau de classification de l'emploi se situe de T1 à CM 10 compris.

Augmentation générale

Les salaires bruts de base annuels des salariés de la Branche inscrits à l'effectif au jour de la présente recommandation sont augmentés :

- De 450 euros bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est inférieure ou égale à 26 000 euros bruts annuels, pour un temps plein.
- De 350 euros bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est supérieure à 26 000 euros bruts annuels et inférieure ou égale à 35 000 euros bruts annuels, pour un temps plein.
- De 250 euros bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est supérieure à 35 000 euros bruts annuels pour un temps plein.

Ce montant d'augmentation brut annuel, calculé proportionnellement au temps de travail, est intégré par fraction dans le salaire brut de base mensuel des salariés et dans le 13^{ème} mois.

La fraction d'augmentation correspondant aux mois de janvier et février 2011 est versée avec le salaire du mois de mars 2011.

En cas de départ au cours de l'année 2011, le salarié ne pourra prétendre au versement de la ou les fractions de cette augmentation qui ne lui auraient pas encore été versées.

On entend par base de référence au sens de la présente recommandation un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

(salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2011 +
éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier
2011) x 13.

- **Recommandation de BPCE du 26.01.12**

Conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, l'évolution des salaires pour l'année 2012 au sein de la Branche Caisse d'épargne a été négociée entre les organisations syndicales représentatives et l'organe central représentant les employeurs de la branche Caisse d'épargne lors des Commissions Paritaires Nationales du 30 novembre 2011 et du 10 janvier 2012.

Au terme de ces réunions, la proposition d'augmentation des salaires pour 2012 a été envisagée. Toutefois, les divergences constatées entre les partenaires sociaux sur les seuils à retenir pour l'augmentation collective n'ont pas permis d'aboutir à un accord collectif national sur ce point.

Face à ce constat d'échec des négociations, les dirigeants des Caisses d'épargne ont néanmoins décidé, à titre exceptionnel et dérogatoire et compte tenu du caractère spécifique de la négociation 2012, d'appliquer le dernier état de la proposition employeur de revalorisation salariale présentée lors de la réunion du 10 janvier 2012.

La présente recommandation patronale est applicable aux salariés des entreprises du réseau, mentionnées à l'article L 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs dont le niveau de classification de l'emploi se situe de T1 à CM 10 compris.

Mesure générale

Les salariés de la Branche inscrits à l'effectif au jour de la présente recommandation bénéficient dans les conditions suivantes d'une mesure générale fixée en fonction de la base de référence annuelle :

- 350 euros bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est inférieure ou égale à 30 000 euros bruts annuels, pour un temps plein.
- 300 euros bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est inférieure ou égale à 60 000 euros bruts annuels, pour un temps plein.

Le montant brut annuel applicable, calculé proportionnellement au temps de travail, est versé en une fois au mois de février 2012. Il sera intégré par fraction dans le salaire brut de base mensuel des salariés et dans le 13^{ème} mois à compter du mois de janvier 2013.

En cas de départ au cours de l'année 2013, le salarié ne pourra prétendre au versement de la ou les fractions de cette augmentation qui ne lui auraient pas encore été versées.

On entend par base de référence au sens de la présente recommandation un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

$$(\text{salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2012} + \text{éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2012}) \times 13.$$

- **Recommandation de BPCE du 29.01.13**

Conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, l'évolution des salaires pour l'année 2013 au sein de la Branche Caisse d'épargne a été négociée entre les organisations syndicales représentatives et l'organe central représentant les employeurs de la branche Caisse d'épargne lors des Commissions Paritaires Nationales du 20 novembre et du 18 décembre 2012.

Au terme de ces réunions, la proposition d'augmentation des salaires pour 2013 a été envisagée. Toutefois, les divergences constatées entre les partenaires n'ont pas permis d'aboutir à un accord collectif national.

Face à ce constat d'échec des négociations, les dirigeants des Caisses d'épargne ont néanmoins décidé, de garantir un niveau minimal de revalorisation des salaires de base au sein de leurs caisses.

La présente recommandation patronale est applicable aux salariés des entreprises du réseau, mentionnées à l'article L 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs dont le niveau de classification de l'emploi se situe de T1 à CM10 compris.

Mesure générale

Dans le cadre de la politique nationale sur l'évolution des rémunérations au titre de l'année 2013, l'augmentation générale des salaires bruts de base est fixée à 0,5% à compter du 1er février 2013, avec un plancher de 200 euros bruts pour un temps plein. Le minimum est calculé proportionnellement au temps de travail pour les salariés travaillant à temps partiel.

Ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et, à titre exceptionnel et uniquement pour l'année 2013, sur le montant des ex primes familiale, de durée d'expérience et de vacances, figurant sous l'intitulé AIA du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération (ceux présents au 22 octobre 2002).

Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux mentionnés sur le bulletin de paie du mois de janvier 2013.

L'augmentation qui en résulte est intégrée au salaire de base.

Ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base du mois de janvier 2013.

- **Recommandation de BPCE du 13.03.14**

Conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, l'évolution des salaires pour l'année 2014 au sein de la Branche Caisse d'épargne a été négociée entre les organisations syndicales représentatives et l'organe central représentant les employeurs de la branche Caisse d'épargne lors des Commissions Paritaires Nationales du 19 novembre 2013 et du 13 février 2014.

Au terme de ces réunions, la proposition d'augmentation des salaires pour 2014 a été envisagée. Toutefois, les divergences constatées entre les partenaires n'ont pas permis d'aboutir à un accord collectif national.

Face à ce constat d'échec des négociations, les dirigeants des Caisses d'épargne ont néanmoins décidé, de garantir un niveau minimal de revalorisation des salaires de base au sein de leurs caisses.

La présente recommandation patronale est applicable aux salariés des entreprises du réseau, mentionnées à l'article L 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs dont le niveau de classification de l'emploi se situe de T1 à CM 10 compris.

Mesure générale

Dans le cadre de la politique nationale sur l'évolution des rémunérations au titre de l'année 2014, l'augmentation générale des salaires bruts de base est fixée à 0,7% à compter du 1^{er} mars 2014.

Ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et, à titre exceptionnel et uniquement pour l'année 2014, sur le montant des ex primes familiale, de durée d'expérience et de vacances, figurant sous l'intitulé AIA du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération (ceux présents au 22 octobre 2002).

Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux mentionnés sur le bulletin de paie du mois de février 2014.

L'augmentation qui en résulte est intégrée au salaire de base.

- **Recommandation de BPCE du 5.03.15**

Conformément aux dispositions des articles L 2241-1 et L 2241-2 du Code du Travail, la Négociation Annuelle Obligatoire de la Branche Caisse d'Épargne pour l'année 2015 s'est déroulée au cours de 4 quatre Commissions Paritaires Nationales des 18 novembre 2014, 16 décembre 2014, 13 janvier et 24 février 2015.

Les divergences constatées entre les partenaires n'ont pas permis d'aboutir à un accord collectif national.

Face à ce constat d'échec des négociations, les dirigeants des Caisses d'épargne ont néanmoins décidé de mettre en place une mesure unilatérale au sein de leurs Caisses.

La présente recommandation patronale est applicable aux salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article L.512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs dont le niveau de classification de l'emploi se situe de T1 à CM10, inscrits à l'effectif des entreprises susmentionnées au 1^{er} mars 2015 et ayant acquis une ancienneté de 3 mois à cette date.

Mesure générale

Versement en une fois d'une prime de 200 € bruts base temps plein sur la paie de mars 2015.

Il s'agit d'une prime unique, calculée proportionnellement au temps de travail et qui n'est pas intégrée au salaire de base.

- **Accord relatif à la NAO 2016 conclu le 22.12.15**

Les parties signataires au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Augmentation générale pérenne de 0.6 % des salaires bruts de base annuels à compter du 1^{er} mars 2016.

A titre exceptionnel et uniquement pour l'année 2016, ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et des ex primes familiale, de durée d'expérience et de vacances, figurant sous l'intitulé AIA du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération.

Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux mentionnés sur le bulletin de paie du mois de février 2016.

L'augmentation qui en résulte est intégrée au salaire de base.

- **Recommandation de BPCE du 17.01.17**

Conformément aux dispositions des articles L 2241-1 et L 2241-2 du Code du Travail, la Négociation Annuelle Obligatoire de la Branche Caisse d'Epargne pour l'année 2017 s'est déroulée au cours de trois Commissions Paritaires Nationales des 27 octobre 2016, 29 novembre 2016, 13 décembre 2016.

Les divergences constatées entre les partenaires n'ont pas permis d'aboutir à un accord collectif national

Face à ce constat d'échec des négociations, les dirigeants des Caisses d'Epargne ont néanmoins décidé de mettre en place une mesure unilatérale au sein de leurs Caisses.

La présente recommandation patronale est applicable aux salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article L.512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs inscrits à l'effectif des entreprises susmentionnées sans discontinuité du 31 décembre 2016 au 1er février 2017 inclus et dont la base de référence telle que définie ci-après est inférieure ou égale à 35.000 € bruts pour un temps plein.

Mesure générale

Une prime de 350€ bruts base temps plein sera versée sur la paie du mois de février 2017.

Il s'agit d'une prime unique, calculée proportionnellement au temps de travail contractuel constaté le mois du versement et qui n'est pas intégrée au salaire de base.

On entend par base de référence au sens de la présente recommandation un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

(Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2017 + éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2017) x 13.

- **Recommandation de BPCE du 11.01.18**

Conformément aux dispositions des articles L 2241-1 et L.2241-8 et suivant du Code du Travail, la Négociation Annuelle Obligatoire de la Branche Caisse d'Epargne pour l'année 2018 s'est déroulée au cours de trois Commissions Paritaires Nationales des 5 octobre 2017, 2 novembre 2017, 6 décembre 2017.

Les divergences constatées entre les partenaires n'ont pas permis d'aboutir à un accord collectif national.

Face à ce constat d'échec des négociations, les dirigeants des Caisses d'Epargne ont néanmoins décidé de mettre en place une mesure unilatérale au sein de leurs Caisses.

La présente recommandation patronale est applicable aux salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article L.512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs inscrits à l'effectif des entreprises susmentionnées sans discontinuité du 31 décembre 2017 au 1er février 2018 inclus et dont la base de référence telle que définie ci-après est inférieure ou égale à 40.000 € bruts pour un temps plein.

Mesure générale

Une prime de 350€ bruts base temps plein sera versée en une fois sur la paie du mois de février 2018.

Il s'agit d'une prime unique, calculée proportionnellement au temps de travail contractuel constaté le mois du versement et qui n'est pas intégrée au salaire de base.

On entend par base de référence au sens de la présente recommandation un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

(Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2018 + éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2018) x 13.

TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

Textes de référence

Code monétaire et financier

Article L. 512-86

Le réseau des caisses d'épargne comprend les caisses d'épargne et de prévoyance, les sociétés locales d'épargne, la Fédération nationale des caisses d'épargne et de prévoyance et la société de participations du réseau des caisses d'épargne.

Loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires

Article 5

I. — Les accords collectifs nationaux, au sens de l'article L. 2232-5 du code du travail, applicables aux entreprises du réseau des banques populaires sont négociés et conclus dans une nouvelle commission paritaire nationale conformément à l'article L. 2261-19 du même code.

Sans préjudice des dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code, les clauses conventionnelles en vigueur à la date de publication de la présente loi restent applicables aux personnels des entreprises mentionnées au premier alinéa du présent article.

II. — L'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires mentionné à l'article L. 512-106 du code monétaire et financier agit en qualité de groupement patronal au sein des commissions paritaires nationales mentionnées respectivement au premier alinéa de l'article 16 de la loi n° 99-532 du 25 juin 1999 relative à l'épargne et à la sécurité financière et au I du présent article.

III. — Jusqu'à la première mesure de l'audience des organisations de salariés intervenant conformément au I de l'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, pour le réseau des caisses d'épargne et leurs organismes communs, les dispositions suivantes sont applicables :

1° a) La commission paritaire nationale du réseau des caisses d'épargne est composée de quatorze membres représentant les employeurs, désignés par l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires agissant en qualité de groupement patronal, et de quatorze membres représentant les personnels, désignés par les organisations syndicales ;

b) Chaque organisation syndicale de salariés représentative, au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, dans les entreprises du réseau des caisses d'épargne, leurs filiales et organismes communs, dispose d'un siège ;

c) Le reste des sièges revenant aux organisations syndicales leur est attribué en fonction des résultats qu'elles ont obtenus à la dernière élection professionnelle commune à l'ensemble des salariés ;

2° Pour la négociation des accords catégoriels, la commission paritaire nationale peut décider d'adopter une formation spécifique respectant la règle de parité.

IV. — La loi n° 99-532 du 25 juin 1999 précitée est ainsi modifiée :

1° L'article 16 est ainsi modifié :

a) La seconde phrase du premier alinéa et les deuxième, troisième et quatrième alinéas sont supprimés ;

b) Au dernier alinéa, les mots : « des alinéas précédents » sont remplacés par les mots : « de l'alinéa précédent » ;

2° Au deuxième alinéa de l'article 32, les mots : « à l'article 16 » sont remplacés par les mots : « au III de l'article 5 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires ».

Loi n°99-532 du 25 juin 1999 relative à l'épargne et à la sécurité financière

Article 16 modifié par la loi du 18.06.2009

Les accords collectifs nationaux, au sens de l'article L. 132-11 du code du travail, applicables aux entreprises du réseau des caisses d'épargne, à leurs organismes communs et, si les accords le prévoient, à tout ou partie de leurs filiales, sont négociés et conclus en commission paritaire nationale, conformément à l'article L. 133-1 dudit code.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent avoir pour effet de modifier la situation des filiales où s'applique déjà une autre convention collective de branche, ni de rendre les accords collectifs nationaux applicables aux filiales ou organismes communs créés en vue d'une activité nouvelle ou acquis et qui relèvent, du fait de l'activité qu'ils exercent, d'une convention collective de branche distincte de celle des caisses d'épargne.