

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025-2028

Préambule

Le Groupe BPCE s'est construit avec succès sur un modèle de banque coopérative universelle et d'assureur autour de marques fortes et reconnues, proches de leurs clients particuliers, professionnels, entreprises, investisseurs et collectivités locales. Il déploie également au niveau mondial les métiers de gestion d'actifs, de fortune et de banque de grande clientèle avec Natixis. Il affiche sa volonté d'être un leader de la banque, de l'assurance et de la gestion d'actifs au service de tous.

Sur la base de ce modèle fondé sur la proximité et la confiance, le Groupe a construit son plan stratégique 2025-2030 baptisé "VISION 2030", qui comporte des objectifs à 2026 et à horizon 2030. Ce plan affirme la volonté du Groupe BPCE de renforcer les signatures employeur de chacune des entités du Groupe, ainsi que ses atouts distinctifs fondés sur ses valeurs coopératives.

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

Pour devenir « l'employeur qui marque une vie » nos politiques RH doivent :

- Incarner un modèle humain et une culture sources d'engagement, de confiance et de performance ;
- Offrir l'un des meilleurs écosystèmes de compétences par notre gestion proactive au moment de sourcer et développer les expertises ;
- Tirer parti de l'IA pour simplifier nos modèles métiers et gagner en qualité de travail confié à nos collaborateurs ;
- S'assurer que 100 % de nos collaborateurs soient clients et ambassadeurs de nos engagements coopératifs et RSE.

Ainsi, pour accompagner chaque salarié dans cette perspective, le Groupe BPCE a la volonté de poursuivre et renforcer la dynamique qui met la compétence au cœur des politiques RH. Cette dynamique a été lancée dans le cadre du précédent accord Groupe relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), signé à l'unanimité des 3 organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en 2022. Par ailleurs, dans le cadre de la négociation de ce nouvel accord GEPP 2025 – 2028, pour l'ensemble des entités du Groupe BPCE, les partenaires sociaux ont souhaité porter une attention particulière à de nouvelles

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours
Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
			

dimensions à inscrire dans les politiques RH, à savoir les enjeux ESG, la gestion de carrière des salariés expérimentés, et l'intégration de l'IA dans nos modes de travail.

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

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

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

En premier lieu, le présent accord fait du développement des compétences le pilier de l'expérience salarié avec la promesse du meilleur écosystème de gestion des talents pour donner au Groupe les moyens de devenir leader dans ses activités cœur en développement. A cet effet, sont déclinées :

- Les ambitions de chacun des métiers du Groupe à horizon 2030,
- Le développement et la spécialisation des Campus de formation du Groupe,
- Le rôle de la DRH et des managers dans le développement des compétences.

Ensuite, dans un contexte d'évolutions rythmées, qu'elles soient organisationnelles ou technologiques, l'accompagnement du changement est un facteur clé de réussite, tant pour les salariés que pour les entreprises. Cet accord a pour ambition de faire de l'accompagnement des évolutions métiers une priorité de la politique des ressources humaines. Parmi ces évolutions, l'intégration de l'intelligence artificielle générative est l'un des enjeux majeurs du Groupe, déployée dans un cadre éthique et responsable en plaçant l'humain et le dialogue social au cœur de la démarche.

Enfin, cet accord veille au respect de l'équilibre intergénérationnel au sein des entreprises. Il a pour ambition de proposer la meilleure expérience collaborateur par la mise en place de mesures visant à diversifier le recrutement, améliorer l'intégration et la fidélisation des nouveaux embauchés et proposer des parcours de mobilité au sein du Groupe. Il renforce l'accompagnement et la visibilité de la carrière des salariés expérimentés, la transmission de leurs compétences ainsi que l'aménagement de leur fin de carrière.

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

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe 	Paraphe 	Paraphe 	DS 
--	--	--	---

Ainsi, l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels du Groupe BPCE pour la période 2025-2028 se décline au travers des parties et priorités suivantes :

- La promesse du meilleur écosystème de gestion des talents pour nous donner les moyens de devenir leader dans nos activités cœur en développement,
- Accompagner les évolutions métiers,
- Affirmer nos atouts d'employeur responsable,
- La GEPP comme dimension du dialogue social.

Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
			

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours
Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Table des matières

Préambule	1
Champ d'application	8
Objet	8
PARTIE I – La promesse du meilleur écosystème de gestion des talents pour nous donner les moyens de devenir leader dans nos activités cœur en développement.....	9
Chapitre 1 – Ambitions Métiers et Vision 2030	9
Article 1 – Pour les métiers de la Banque de Proximité et l'Assurance.....	9
Article 1.1 – Le client au cœur de notre banque de détail	9
Article 1.2 – Un pôle Assurances qui protège tous les moments de vie du client.....	10
Article 1.3 – Un pôle de solutions et expertises financières qui innove	11
Article 1.4 – Un pôle Digital & Paiements de référence	12
Article 2 – Pour les métiers globaux du Groupe	12
Article 2.1 – Une croissance diversifiée pour Natixis Corporate and Investment Banking (CIB).....	12
Article 2.2 – La gestion d'actifs et de fortune de Natixis Investment Managers (IM)	12
Article 3 - Un Groupe à impact positif	13
Chapitre 2 – Être reconnus pour nos Campus métiers avec le Campus BPCE	13
Article 4 – Pour les Conseillers, la poursuite du programme « Progresser dans le Réseau » avec le Campus Performance Clients.....	14
Article 4.1 – « Progresser dans le réseau » : le développement des Conseillers sur le volet technique se complète avec le développement des postures proactives.....	14
Article 4.2 – Des parcours engageants et valorisants pour les Conseillers.....	16
Article 5 - Un Campus Tech & Digital pour développer les compétences technologiques...	16
Article 6 – Un Campus Managers.....	17
Article 7 – Un Campus BPCE pour les opérations bancaires	17
Article 8 – Un Campus Impact dédié aux compétences ESG.....	17
Article 9 – Des parcours experts et valorisants pour les métiers transverses.....	18
Article 10 – Des méthodes pédagogiques renouvelées	19
Chapitre 3 – Le rôle commun de la RH et des managers dans le développement des compétences des salariés	19
Article 11 – Le manager, pivot du développement des compétences des collaborateurs ...	20
Article 12 – Le rôle de la DRH	20
Article 13 – Accompagner les salariés pour qu'ils deviennent acteurs de leur parcours professionnel	21
PARTIE II – Accompagner les évolutions métiers	22

Chapitre 1 – L’accompagnement du changement	22
Article 14 – Modalités d’accompagnement des évolutions métiers	22
Article 15 – Communication et association des collaborateurs.....	22
Article 16 – Les mesures d’accompagnement	23
Article 17 – Suivi post déploiement des projets d’évolution.....	23
Chapitre 2 – L’intelligence artificielle générative au service de notre dynamisme commercial et de l’efficacité de nos opérations	23
Article 18 – Une utilisation éthique et responsable	23
Article 19 – Une intelligence artificielle génératrice de valeur pour nos métiers au service des salariés.....	24
Article 20 – La garantie d’un accompagnement formation pour tous	26
Chapitre 3 – Un dialogue social itératif et évolutif à tous les niveaux au fil du déploiement de l’intelligence artificielle	27
Article 21 – Le dialogue social au niveau du Groupe, des branches et de BPCE.....	27
Article 22 – Le dialogue social au niveau des entreprises du Groupe	28
PARTIE III - Affirmer nos atouts d’employeur responsable	29
Chapitre 1 - Un Groupe d’employeurs attractifs qui propose la meilleure expérience collaborateurs	29
Article 23 – Des signatures employeur plus lisibles	30
Article 24 – Une politique de relation écoles renforcée	30
Article 25 – Le recrutement de jeunes via l’alternance	31
Article 26 – La reconversion des demandeurs d’emploi / Préparation Opérationnelle à l’Emploi (POEI) en partenariat avec France Travail.....	32
Article 27 – L’intégration et la fidélisation des nouveaux embauchés	33
Article 28 – Une attention spécifique portée au suivi des alternants et des stagiaires	34
Chapitre 2 – Parier sur l’avenir de chacun en organisant des parcours de mobilité cohérents avec la stratégie du Groupe	36
Article 29 – Les principes et modalités applicables aux mobilités inter-entreprises du Groupe	37
<i>Article 29.1 - Un cadre sécurisant pour les mobilités inter-entreprises au sein du Groupe</i>	<i>37</i>
<i>Article 29.2 - Principes directeurs de la mobilité interne</i>	<i>37</i>
<i>Article 29.3 - Garantie de confidentialité</i>	<i>39</i>
<i>Article 29.4 - Mobilité au sein d’une même zone de chalandise</i>	<i>39</i>
Article 30 – Les mesures d’accompagnement des mobilités géographiques.....	39
Article 31 – Mobilité volontaire externe sécurisée.....	41
Chapitre 3 – Le congé de mobilité	41

Article 32 – Modalités du congé de mobilité	41
Article 32.1 - Objet du congé de mobilité.....	41
Article 32.2 - Salariés éligibles au congé de mobilité.....	42
Article 32.3 - La procédure d'adhésion au congé de mobilité.....	43
Article 32.4 - Engagements réciproques des parties durant le congé de mobilité.....	43
Article 32.5 - Durée du congé de mobilité.....	43
Article 32.6 - Rémunération du salarié pendant le congé de mobilité.....	44
Article 32.7 - Statut du salarié pendant le congé de mobilité	44
Article 32.8 - Cas de suspension du congé de mobilité pour maternité ou maladie longue durée	46
Article 32.9 - Indemnité de rupture d'un commun accord	46
Article 32.10 - Indemnité de mobilité rapide	46
Article 33 – Mesures d'accompagnement du congé de mobilité.....	46
Article 33.1 - Aide au projet professionnel de reprise d'une activité salariée.....	47
Article 33.2 - Aide à la création, la reprise ou au développement d'entreprise	47
Chapitre 4 – Accompagner la carrière des salariés expérimentés	48
Article 34 – L'équilibre intergénérationnel	48
Article 34.1 – Missions tutorales	48
Article 35 – Renforcer la gestion et la visibilité de carrière des salariés expérimentés	49
Article 35.1 – Evolution de carrière des salariés expérimentés.....	49
Article 35.2 - Sensibilisation des différents acteurs à l'allongement de la vie professionnelle.....	49
Article 35.3 - Le développement des compétences des salariés de 45 ans et plus	50
Article 35.4 – La mobilité géographique et/ou fonctionnelle.....	50
Article 35.5 – Amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés et prévention de la pénibilité	51
Article 36 – Les dispositifs d'aménagement de fin de carrière	52
Article 36.1 – Temps partiel de fin de carrière.....	52
Article 36.2 – Aménagement du temps de travail sous forme d'un Congé de Fin de Carrière (CFC)	52
Article 36.3 – Dispositions communes aux dispositifs visés aux articles 36.1 et 36.2.....	54
Article 36.3.1 – Protection sociale.....	55
Article 36.3.2 – Mise en œuvre des dispositifs.....	55
Article 36.3.3 – Interruption du dispositif	55
Article 36.4 – Dispositif de monétisation du CET pour faciliter les départs en retraite.....	56

Article 36.5 – Utilisation des droits inscrits au CET aux fins d’anticipation de la fin de carrière	56
Article 36.6 – Majoration de l’indemnité de départ volontaire à la retraite.....	56
Article 36.7 – Rachat de trimestres.....	56
Article 36.8 – Transformation de l’indemnité de départ à la retraite en temps	57
Article 36.9 – Mécénat de compétences	57
Partie IV – La GEPP comme dimension du dialogue social.....	59
Chapitre 1 – Le Comité stratégique	59
Article 37 – Mission.....	59
Article 38 – Composition.....	59
Article 39 – Fonctionnement	60
Chapitre 2 – L’observatoire des métiers.....	60
Article 40 – Mission.....	60
Article 41 – Portée des travaux de l’Observatoire des Métiers du Groupe et communication auprès des entreprises	61
Article 42 – Composition de l’Observatoire des métiers du Groupe.....	62
Article 43 – Fonctionnement de l’Observatoire des métiers du Groupe	62
Partie V – Dispositions générales	63
Article 44 – Suivi de l’accord et de sa mise en œuvre	63
Article 45 – Durée de l’accord.....	63
Article 46 – Adhésion	63
Article 47 – Révision de l’accord	64
Article 48 – Dépôt et Publicité	64
Annexes.....	65
Annexe 1 – Entreprises du Groupe intégrées dans le périmètre de l’accord	65
Annexe 2 - Mécénat de compétences	68

Champ d'application

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

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

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

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

Objet

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

Elles se substituent intégralement aux dispositions de l'accord GEPP du 12 juillet 2022.

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

PARTIE I – La promesse du meilleur écosystème de gestion des talents pour nous donner les moyens de devenir leader dans nos activités cœur en développement

Le plan stratégique VISION 2030 trace les grandes priorités du Groupe et de ses métiers. Il est résolument tourné vers la croissance et la diversification de ses activités et est assorti d'objectifs commerciaux, financiers et extra-financiers à horizon 2026 et 2030.

Chaque grand métier du Groupe se dote d'ambitions et d'un plan de développement adapté. Pour développer les compétences nécessaires à ces ambitions, des Campus métiers, réputés pour leur sérieux et la qualité de leurs programmes de développement, se déploient à l'échelle du Groupe.

Chapitre 1 – Ambitions Métiers et Vision 2030

La Vision 2030 pour nos métiers repose notamment sur deux piliers business. Le premier consiste à forger la croissance du Groupe pour le temps long, avec trois enjeux : être leader, être un Groupe ouvert qui développe sa culture du partenariat et être un Groupe engagé dans une solide performance coopérative reposant sur la mise en œuvre systématique du principe d'efficacité et de subsidiarité, et sur l'impact.

Le second pilier, la relation avec le client, consiste à donner aux clients confiance en leur avenir, en étant un Groupe qui rend possible, un Groupe qui protège et un Groupe qui simplifie.

Ces ambitions sont portées au sein de l'ensemble des métiers de BPCE :

- Les métiers de la banque de proximité et assurance,
- Les métiers globaux de BPCE.

Article 1 – Pour les métiers de la Banque de Proximité et l'Assurance

Le Groupe vise à devenir la banque d'un Français sur 4 d'ici 2030 et le premier Groupe bancaire des professionnels et des entreprises, tout en les accompagnant dans les transitions.

Article 1.1 – Le client au cœur de notre banque de détail

Le Groupe BPCE est conscient que la personnalisation et l'accessibilité sont primordiales afin de garantir une relation client en proximité, de confiance et simplifiée. Il s'engage à placer le client au cœur du modèle bancaire, en combinant expertise humaine et solutions digitales innovantes. Ainsi, notre modèle bancaire repose sur les trois piliers suivants :

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
			

- **Une banque de proximité** qui laisse le client choisir le moyen par lequel il souhaite interagir avec sa banque. Le client bénéficie d'un accès à des conseillers experts qui offrent une valeur ajoutée à chaque interaction, d'une application mobile enrichie qui sert de véritable canal de vente, ainsi que de la possibilité d'effectuer les opérations les plus courantes en self-care.
- **Une banque engagée** avec des banques « partenaires de confiance » d'une vie et à impact positif dans les grandes transitions, en offrant une protection et une sécurité renforcées pour nos clients, notamment à travers nos solutions bancaires, d'assurance et extra-bancaires. Le Groupe s'engage sur deux enjeux majeurs :
 - L'accompagnement des projets immobiliers, et de rénovation, de nos clients, ainsi que le logement social,
 - Des transitions, notamment énergétiques, sur le marché des professionnels et des entreprises.

Par ailleurs, le Groupe souhaite affirmer son rôle en tant qu'acteur du bien-être en devenant le partenaire de référence dans les secteurs de la santé et du sport.

- **Une banque simplifiée**, qui offre un enrichissement de l'expérience de nos clients et facilite la vie des collaborateurs, notamment :
 - En utilisant les dernières avancées de l'IA pour faciliter le quotidien des clients et des collaborateurs,
 - En proposant des attentions individuelles à nos clients et une hyper-personnalisation,
 - En apportant une tranquillité d'esprit à nos clients grâce à des réponses instantanées, une meilleure anticipation de leurs besoins et toujours plus de transparence.

Article 1.2 – Un pôle Assurances qui protège tous les moments de vie du client

Le Groupe se positionne comme un acteur incontournable dans le domaine de l'assurance, offrant une protection adaptée à tous les moments et cycles de vie de ses clients. Avec l'ambition de devenir le quatrième assureur en France, le Groupe s'engage à protéger non seulement les personnes et les biens, mais aussi l'épargne, le patrimoine, la retraite et les données, garantissant ainsi une couverture complète et fiable pour tous.

Cette ambition se traduit par les 4 axes suivants :

- **Être partenaire de nos clients pour tous leurs projets et moments de vie :**
Les métiers du pôle Assurances proposent des solutions d'assurances de biens innovantes et enrichies, ainsi que des solutions d'épargne financière évolutives et personnalisables. La protection des personnes et des biens est au cœur de l'offre des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne, ce qui permet une accessibilité à tous pour sécuriser tous les moments de vie (études, projets, retraite, vieillissement, transmission).

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours
Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe  Paraphe  Paraphe  DS 

- **Être toujours aux côtés de nos clients et des conseillers, via le canal de leur choix :**
 - Des parcours digitaux enrichis, simplifiés et personnalisés pour permettre aux clients d'être autonomes,
 - Des canaux de distribution renforcés et diversifiés ainsi que des capacités commerciales en complémentarité des agences.
- **Être acteur de la protection de nos clients et des territoires face à l'accélération des transitions :**

Pour atteindre cette ambition, le Groupe souhaite proposer une gamme d'assurance de biens et une offre d'épargne tenant compte des évolutions liées aux risques climatiques. Grâce à cet enrichissement des offres et via le développement des dispositifs de communication, les clients seront engagés sur le chemin de la prévention et pourront bénéficier de solutions d'épargne innovantes répondant aux nouvelles attentes environnementales et sociétales.
- **Création de valeur « made in BPCE » :**
 - Une priorisation, par les réseaux Banque Populaire et Caisse d'Epargne, des solutions internes d'assurance,
 - L'étude d'opportunités de partenariat, d'intégration verticale de nouvelles activités ou de croissance externe.

Article 1.3 – Un pôle de solutions et expertises financières qui innove

Le Groupe souhaite établir un leadership dans le domaine des solutions de financements spécialisés, en mettant l'accent sur l'efficacité opérationnelle et l'innovation pour mieux servir nos clients.

À cet effet, le Groupe souhaite mettre en œuvre les actions suivantes :

- **Affirmer un positionnement de leader au service des clients des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne à travers :**
 - Un déploiement complet par les réseaux Banque Populaire et Caisse d'Epargne d'une gamme de produits et de solutions d'expertise enrichies,
 - Le développement des solutions de financement spécialisé d'équipement en France.
- **Développer un modèle de distribution plus ouvert et diversifié :**

Le développement de ce modèle passe notamment par une diversification à l'international ainsi que l'élargissement de la distribution des solutions. Cet élargissement se fera via la mise en place de partenariats ou plateforme (BPCE Financement, BPCE Lease) ou encore la conquête directe de non-clients des réseaux Banque Populaire et Caisse d'Epargne.
- **Renforcer l'efficacité opérationnelle :**
 - Par une simplification des offres
 - Par le déploiement de l'IA pour une plus forte industrialisation de nos parcours-clés.

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours
Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe 	Paraphe 	Paraphe 	DS 
--	--	--	---

- Innover pour accompagner la transition environnementale et concevoir les solutions de demain via les ambitions suivantes :
 - Le financement et l'accompagnement des changements de business model de la promotion immobilière (rénovation, immobilier d'usage, etc.)
 - Le développement du prêt affecté par BPCE Financement.

Article 1.4 – Un pôle Digital & Paiements de référence

Le Groupe souhaite être l'acteur de référence des paiements et du financement sur le point de vente, à travers l'affirmation du caractère essentiel de ce métier pour nos clients.

À cette fin, il souhaite :

- Poursuivre la transformation digitale en proposant notamment des modèles relationnels simplifiés issus du meilleur de l'humain et du digital et augmentés par l'IA,
- Créer le n°1 des processeurs monétique en France, et dans le Top 3 en Europe (Estreem),
- Innover et capter les opportunités liées aux nouveaux écosystèmes, notamment avec le lancement de l'offre de nouveaux systèmes de paiement souverain en Europe (EPI / WERO) dont BPCE est membre fondateur.

Article 2 – Pour les métiers globaux du Groupe

Article 2.1 – Une croissance diversifiée pour Natixis Corporate and Investment Banking (CIB)

Natixis CIB est une banque de grande clientèle parmi les leaders mondiaux dans ses expertises clés grâce à une croissance diversifiée, un positionnement au cœur des transitions et un modèle transformé.

Grâce à une croissance diversifiée, elle vise un développement soutenu de ses franchises, en approfondissant les relations avec ses clients et en mobilisant les synergies au sein du Groupe. L'accent est mis sur l'expansion de ses activités, notamment dans les Global Markets, le Global Trade, et les services de M&A et Advisory, tout en accélérant son développement international, particulièrement en Asie-Pacifique et au Moyen-Orient, ainsi qu'en Amérique du Nord.

Article 2.2 – La gestion d'actifs et de fortune de Natixis Investment Managers (IM)

Natixis IM est le partenaire privilégié de nos clients grâce à des stratégies et solutions d'investissement actives et de conviction conçues pour répondre à l'ensemble de leurs besoins. Afin de rester leader dans la gestion d'actifs et de fortune, les axes ambitieux suivants sont fixés :

1. Un rayonnement étendu grâce à un modèle de distribution repensé

Le Groupe souhaite faire progresser ses parts de marché en France et renforcer son développement aux Etats-Unis. Il aspire également à devenir un acteur de référence sur une sélection d'autres marchés en Europe et Asie.

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe 	Paraphe 	Paraphe 	DS 
--	--	--	---

2. Une offre d'investissement renforcée et adaptée aux objectifs de nos clients

Le Groupe souhaite développer sa plateforme d'actifs privés et renforcer l'offre de « solutions » à destination de ses clients institutionnels et retail. En réalisant ces ambitions et en accompagnant ses clients dans l'ensemble de leurs transitions et allocations dans les solutions d'investissement durables, il ambitionne de devenir le leader sur les thématiques d'investissement traditionnelles.

Article 3 - Un Groupe à impact positif

Dans le cadre de sa vision pour 2030, le Groupe BPCE se définit comme un Groupe à impact positif global grâce à son engagement et la force de solutions locales accessibles à tous :

- **Pour les Clients** : avec des solutions de rénovation énergétiques pour les particuliers, l'accompagnement des plans et politiques de transition et de décarbonation des entreprises et des collectivités, le financement des énergies renouvelables et du logement social.
- **Pour les Territoires** et toute la société : en fédérant les acteurs locaux et en s'appuyant notamment sur les sociétaires. De même en agissant de façon durable pour la protection du patrimoine naturel local, en particulier les écosystèmes liés à l'eau pour les Banques Populaires et la forêt pour les Caisses d'Epargne.
- **Pour tous les collaborateurs et administrateurs** : en les formant et les mobilisant autour des enjeux ESG.

Chapitre 2 – Être reconnu pour nos Campus métiers avec le Campus BPCE

La Direction Formation Groupe – Campus BPCE – doit permettre de :

- Déployer les programmes stratégiques notamment la phase 2 du programme « Progresser dans le réseau » visant notamment à la progression et à l'évolution professionnelle au sein des métiers du Groupe et à l'adaptation des compétences face aux évolutions (Campus Tech et digital, Campus Impact, Campus Managers) ;
- Structurer une offre de formation professionnalisante, certifiante ou diplômante, pour répondre à l'ensemble des besoins de compétences dont les formations réglementaires ;
- Développer l'intégration des salariés embauchés par la voie de l'apprentissage selon des parcours de formation spécifiques au Groupe BPCE, notamment grâce au CFA du Campus BPCE ;

- Développer des logiques de reconversion professionnelles (Pro A, plateforme de transition professionnelle, transitions collectives, etc.) en s'adossant à des certifications choisies par le Groupe et reconnues sur le marché du travail.

Article 4 – Pour les Conseillers, la poursuite du programme « Progresser dans le Réseau » avec le Campus Performance Clients

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

Article 4.1 – « Progresser dans le réseau » : le développement des Conseillers sur le volet technique se complète avec le développement des postures proactives

La fonction RH des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne s'est organisée pour piloter une politique de progrès dans l'emploi dès l'intégration dans les réseaux. Cette politique se décline pour l'ensemble des métiers qui constituent le cœur de la Banque de Proximité et Assurances : chargé d'accueil et de services à la clientèle, chargé de clientèle particulier, chargé de clientèle professionnel, chargé de clientèle entreprise, conseiller de patrimoine et responsable d'unité commerciale.

La progression dans le réseau s'est organisée autour de trois lignes directrices :

1. Une approche permettant une culture du développement en continu au plus près de nos priorités,
2. Donner de l'autonomie et favoriser la confiance envers les salariés,
3. Impliquer les managers dans l'élaboration des plans de développement personnel et dans le suivi de la progression.

Pour mémoire, la phase 1 de « Progresser dans le réseau » a permis de doter les entreprises de moyens solides pour développer les compétences techniques des Conseillers avec des référentiels par métier du réseau et un plan de développement personnel fondé sur le diagnostic de compétences.

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

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
			

Dans ce cadre, les Banques Populaires et les Caisses d'Epargne maintiennent l'ambition d'organiser, dans le cadre de ce nouvel accord, la montée en qualification de 30 % de salariés du réseau pour :

- Accompagner l'évolution vers un métier de qualification supérieure,
- Et/ou reconnaître la montée en compétences dans son emploi.

Enfin, cette démarche transparente et responsable permet l'accompagnement des salariés qui ne sont pas au niveau de compétences et de performance minimum attendu :

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

La phase 2 de « Progresser dans le réseau » vise à développer, en complément des apports de la phase 1 orientée sur les compétences de techniques bancaires et assurantielles, les compétences relationnelles et la proactivité des Conseillers.

Avec le Campus Performance Client, la phase 2 de « Progresser dans le réseau » permettra de :

- Valoriser l'apprentissage en intégrant dans les formations des mises en situation concrètes et réutilisables dans le temps de production du conseiller, sans allonger le nombre de jours de formation ;
- Encore mieux impliquer le management en entraînant les managers au développement des compétences de leurs équipes (préparation RDV Client avec son collaborateur et débrief, revue de portefeuille ...) ;
- Mesurer l'efficacité des formations auprès des Conseillers en organisant le lien avec le suivi des indicateurs clés de performance commerciale.

Les séances d'entraînement proposées dans le cadre du Campus Performance Client permettront d'entraîner les Conseillers à la nouvelle relation client assistée par l'IA en intégrant progressivement l'utilisation des cas d'usages IA pour le conseiller tels que le rebond sur appel entrant, la rédaction de courriels, l'aide à la rédaction des Compte Rendu d'Entretien ...

Cette proposition reste une solution personnalisée pour chaque Conseiller, avec le manager au cœur du dispositif pour encourager, prescrire des séances d'entraînement et suivre la progression.

Article 4.2 – Des parcours engageants et valorisants pour les Conseillers

Les Conseillers qui évoluent sur de nouveaux marchés sont accompagnés avec des parcours conséquents certifiants ou diplômants :

- Les collaborateurs qui réalisent une mobilité professionnelle sur le marché de la clientèle patrimoniale se voient proposer un parcours adapté en fonction de leur niveau avec des écoles prestigieuses (Paris Dauphine, AUREP...)
- Les collaborateurs qui réalisent une mobilité sur le marché des professionnels se voient proposer le parcours Conseiller financier de Clientèle professionnelle de plus de 140 heures leur permettant d'obtenir un titre certifiant de niveau 6 ou un parcours de 98 heures inscrit au répertoire spécifique.
- Les collaborateurs qui réalisent une mobilité sur le marché corporate et des ETI pourront suivre le "Parcours Chargé d'Affaires Entreprises BPCE" certifié au répertoire spécifique afin d'acquérir les bases juridiques, fiscales et comptables requises. Après 18 mois dans le poste, le Certificat ICCF@HEC leur permet de renforcer les connaissances en analyse financière et évaluation d'entreprise.

Article 5 - Un Campus Tech & Digital pour développer les compétences technologiques

Afin d'accompagner le développement et la sécurisation des compétences stratégiques de l'IT, de la Data et de l'IA, le Campus BPCE Tech & Digital poursuit son développement à travers son offre de formation construite autour des 10 compétences stratégiques pour le Groupe qui ont été identifiées par le Campus BPCE Tech & Digital et les métiers :

1. L'agilité à l'échelle,
2. Le product ownership,
3. La qualité de service et la culture client,
4. Le numérique responsable,
5. L'IA et la Data,
6. Les nouvelles technologies,
7. La sécurité du SI,
8. Le devOps,
9. Les paiements,
10. L'accessibilité numérique.

Ces parcours de formation sont proposés avec des spécialisations par métiers et typologie d'acteurs (collaborateurs, experts, dirigeants et *personae* du programme de transformation) afin que chaque collaborateur ait le niveau de connaissance adéquat pour la transformation du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe a pour ambition de faire de l'IA et de la Data des leviers au service de trois objectifs clés : renforcer la connaissance clients, former et accompagner les forces de ventes et garantir l'efficacité opérationnelle. L'enjeu de professionnalisation des métiers Data et IA du Groupe est fort. Ainsi, les formations mises à disposition doivent permettre de s'assurer que chaque collaborateur :

- A acquis le niveau de connaissance adéquat pour garantir la transformation IA et data,
- Maîtrise les outils et leviers IA et data à sa disposition pour exercer pleinement et efficacement son métier.

Article 6 – Un Campus Managers

Afin de soutenir les managers dans leurs missions et leur posture, le Campus Managers BPCE proposera aux entités du Groupe des contenus de référence, des temps forts collectifs et des prises de parole inspirantes, portées par des experts reconnus, comme par des leaders internes des entités et du Groupe. Ces contenus viendront enrichir les Campus Managers déployés en local.

À travers ces Campus, les entreprises du Groupe souhaitent :

- Animer, engager les managers et les associer aux enjeux stratégiques de leur entité,
- Reconnaître et valoriser le rôle des managers,
- Renforcer leurs capacités à accompagner les collaborateurs, notamment dans leur rôle de développement des compétences.

Pour soutenir la mise en place des Campus Managers dans les entités, le Campus Managers BPCE proposera aux entreprises de déployer un espace digital dédié aux managers, alimenté par un centre de ressources à l'échelle du Groupe.

Article 7 – Un Campus BPCE pour les opérations bancaires

Une offre de formation en constante évolution est déployée pour les gestionnaires, experts, ingénieurs et responsables, alliant développement de l'expertise, connaissance des environnements et de leurs évolutions ainsi que l'efficacité personnelle et relationnelle.

Ces formations métier et/ou comportementales couvrent l'ensemble du périmètre concerné : Crédits, Epargne bancarisation, Flux Moyens de Paiement, Assistance au réseau commercial et Assistance aux clients.

Article 8 – Un Campus Impact dédié aux compétences ESG

Pour rendre l'impact accessible à tous, le Groupe s'engage à mobiliser 100% des collaborateurs et de la gouvernance autour des enjeux ESG.

- **100% des collaborateurs formés à l'ESG d'ici fin 2026**

Dans son rapport de durabilité 2024, le Groupe ambitionne de former tous les collaborateurs aux enjeux ESG dans leur métier, pour se transformer en profondeur et apporter le meilleur conseil et la meilleure expertise aux clients.

- **Une offre de formation complète autour de l'impact pour atteindre cette ambition**

La création de l'offre du Campus Impact permet de proposer à chacun une formation ESG adaptée à son métier afin de rendre l'impact accessible à tous en permettant de :

- Promouvoir l'impact/ESG en lien avec notre stratégie et Vision 2030
- Améliorer la qualité des formations ESG
- Renforcer la cohérence et la visibilité des programmes
- Aligner les attentes des parties prenantes

Une offre globale comprenant :

- **Un socle commun** : une formation générale pour tous abordant notamment « les fondamentaux de l'impact » (les essentiels de l'ESG, les enjeux pour le secteur bancaire et les priorités stratégiques de l'entreprise).
- **Une offre de perfectionnement** : des modules de formation plus poussés sur les thématiques prioritaires (secteurs de décarbonation, eau, biodiversité, etc.).
- **Des formations spécifiques par filière** : proposées en co-construction avec les métiers qui répondent aux enjeux ESG spécifiques.

Pour les Conseillers, les formations sont disponibles et déployées dès 2025, avec notamment

- les parcours Green pour les Conseillers Particuliers et Professionnels (Culture Green, mobilité propre, rénovation énergétique, épargne responsable),
- le programme MétamorphOse pour les Conseillers et Analystes Entreprises qui doit leur permettre d'intégrer pleinement les enjeux ESG dans l'analyse des modèles d'affaires de leurs clients.

Article 9 – Des parcours experts et valorisants pour les métiers transverses

Pour les filières transverses, une offre de formation est proposée visant la Conformité, les Achats, les Risques, les Contrôles, la Comptabilité, le Marketing, l'Audit, l'Organisation et la transformation, la Qualité et les Ressources humaines.

Dans ce cadre, des offres de formations certifiantes ou diplômantes ont été conçues, telles que le Certificat d'expertise opérationnelle LCB-FT, le Certificat de contrôle permanent secteur bancaire, le Certificat de contrôle interne / gestion des risques, le Certificat en comptabilité bancaire et prudentielle avec ESCP Europe, l'Executive Master Compliance avec l'université Paris Dauphine...

Article 10 – Des méthodes pédagogiques renouvelées

Le Campus BPCE optimise le développement des compétences autour de trois axes clés :

1. **Une expérience collaborateur personnalisée** : Un portail personnalisé permet aux collaborateurs de suivre leur parcours d'apprentissage et d'accéder à des contenus variés. Les solutions d'adaptive learning permettent aux collaborateurs de construire avec leur manager des parcours de développement personnalisés ('Progresser dans le réseau' pour les Conseillers mais aussi pour les métiers de BPCE).
2. **Des pédagogies actives avec le développement de l'entraînement intégré dans les programmes**. Nous adoptons une approche dite de « pédagogie inversée » basée sur l'action suivi d'un ajustement, afin de répondre aux enjeux cruciaux du développement des compétences comportementales. Dans ce cadre, l'entraînement est une modalité pédagogique clé. Le Campus Performance Client (proposé dans le cadre de la phase 2 de 'Progresser dans le réseau') en sera l'illustration.
3. **Un écosystème de formation Groupe optimisé** :
 - **Une approche collégiale** : Des ateliers organisés depuis 2025 identifient les besoins de formation communs aux entreprises du Groupe pour enrichir les programmes existants.
 - **Des outils de partage** : Une plateforme de gestion du patrimoine pédagogique, prévue pour 2025, facilitera le partage de contenus et l'animation des formations, tout en améliorant l'accès grâce à l'IA.
 - **Une offre de services pour aider les métiers à concevoir des contenus** : Le Campus proposera un soutien pour la création rapide de contenus adaptés à chaque métier.
 - **Un Campus 'Partage de savoirs' dédié aux métiers de la formation** : Ce campus formera les équipes de gestion de la formation, les concepteurs et les animateurs/formateurs, en intégrant les meilleures pratiques pédagogiques.

Chapitre 3 – Le rôle commun de la RH et des managers dans le développement des compétences des salariés

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

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

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

Article 11 – Le manager, pivot du développement des compétences des collaborateurs

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

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

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

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

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

Article 12 – Le rôle de la DRH

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

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

Article 13 – Accompagner les salariés pour qu'ils deviennent acteurs de leur parcours professionnel

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

A ce titre, il pourra s'appuyer sur ses temps d'échanges avec son management, notamment les rituels suivants :

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

En complément, l'entretien professionnel à 6 ans réalisé par la DRH permet de faire un bilan en matière de formation, d'évolution de carrière, de rémunération et de classification.

Ces temps d'échanges doivent permettre d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours.

PARTIE II – Accompagner les évolutions métiers

Dans un environnement en constante évolution, les entreprises sont régulièrement amenées à repenser leur organisation, leurs process et leurs outils. Qu'il s'agisse d'évolution des métiers, digitale ou d'organisation, l'accompagnement de ces changements est un facteur clé de succès. Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de trouver un équilibre entre les droits humains, en favorisant un environnement de travail inclusif et en protégeant les collaborateurs, et la performance des entreprises du Groupe. Cela nécessite un dialogue social renforcé et un accompagnement des salariés.

Chapitre 1 – L'accompagnement du changement

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que, pour mener une conduite du changement adaptée et efficace, il est nécessaire de définir un socle commun d'accompagnement RH et humain.

Article 14 – Modalités d'accompagnement des évolutions métiers

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de développer des pratiques communes dans l'accompagnement des changements. Conscientes que les évolutions, qu'elles soient technologiques ou organisationnelles, et leur rythme, peuvent avoir une incidence sur les conditions d'exercice du travail des salariés, les parties signataires souhaitent rappeler que la dimension humaine est prise en compte, tant dans les grands projets structurants mis en œuvre au niveau national, que dans le cadre d'évolutions impactantes dans chacune des entreprises du Groupe.

Les entreprises du Groupe s'engagent à analyser le plus en amont possible les conséquences des projets, au besoin par des pilotes ou des expérimentations, afin de prendre en compte les éventuels impacts organisationnels, humains, ou opérationnels métiers, afin de faciliter leur prise en compte par un dispositif d'accompagnement adapté. Selon le cas, ces projets feront l'objet d'une information, voire d'une consultation des instances de représentation du personnel.

Article 15 – Communication et association des collaborateurs

Les entreprises du Groupe BPCE sont conscientes que la réussite de tout projet d'évolution repose en partie sur son appropriation par les collaborateurs.

Afin de renforcer la qualité de la conduite du changement et donner la visibilité nécessaire aux salariés pour faciliter leur compréhension du projet, sa finalité et ses éventuels impacts, les entreprises du Groupe attacheront une attention particulière aux actions de communication de la DRH relayées par les managers. Cela permettra de suivre l'évolution du projet, mesurer le degré d'adhésion des salariés concernés et lever les éventuels doutes subsistants.

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours
Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
			

Article 16 – Les mesures d’accompagnement

Les entreprises du Groupe mettront en place des mesures d’accompagnement adaptées à la mise en œuvre des projets d’évolution. Ces mesures pourront notamment prendre la forme :

- De formations sur les nouvelles façons de travailler (process, outils, relationnel.),
- De parcours d’accompagnement personnalisés avec de la mise en situation,
- Des entretiens RH, en cas de difficultés, pour envisager une nouvelle orientation professionnelle.

Article 17 – Suivi post déploiement des projets d’évolution

Les entreprises du Groupe prévoiront des modalités de suivi de la mise en œuvre des projets d’évolutions à impact, avec un retour d’expérience des collaborateurs afin de pouvoir ajuster, si nécessaire, la mise en œuvre opérationnelle ou les modalités d’accompagnement.

Chapitre 2 – L’intelligence artificielle générative au service de notre dynamisme commercial et de l’efficacité de nos opérations

L’intelligence artificielle générative fait partie des grandes transitions de notre époque et l’intégrer au sein du Groupe BPCE répond à des enjeux majeurs pour ce dernier.

Le Groupe BPCE aborde l’intégration de l’intelligence artificielle générative de façon pragmatique avec pour objectif d’améliorer le quotidien des collaborateurs, la qualité du travail, la satisfaction client et la performance des entreprises du Groupe. Pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux s’accordent sur la nécessité de définir un cadre éthique et responsable, en plaçant l’humain au cœur de la démarche pour la meilleure adoption par les salariés des outils d’intelligence artificielle générative.

Article 18 – Une utilisation éthique et responsable

Le Groupe BPCE veille au développement d’une intelligence artificielle éthique, responsable, de confiance et transparente.

Ainsi, dans le cadre du développement de l’intelligence artificielle générative, les entreprises du Groupe s’engagent à :

- Respecter les réglementations en vigueur, dont l’IA Act,
- Être en adéquation avec la stratégie et les valeurs des entreprises du Groupe.

Le Groupe BPCE a mis en place des mesures pour analyser les modèles d’intelligence artificielle générative et se protéger des biais et failles de sécurité.

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

- Mettre en œuvre un dispositif de protection des données adéquat,

Les entreprises mettront notamment à disposition des conditions d'utilisation rappelant la responsabilité de l'utilisateur en lien avec les données qu'il intègre dans les outils, ou qu'il exploite à posteriori.

- Promouvoir les usages d'une intelligence artificielle responsable, mettre en avant la responsabilité, et particulièrement sociétale de l'entreprise

Les entreprises du Groupe s'engagent à intégrer l'IA dans une stratégie écoresponsable en privilégiant des outils d'IA à faible empreinte carbone. À cet effet, elles porteront une attention particulière sur la sobriété de l'intelligence artificielle, notamment à travers des mentions d'usage de l'utilisation de l'intelligence artificielle au sein des outils, et des sensibilisations et formations auprès des salariés à l'impact environnemental de leurs outils numériques.

Enfin, le Groupe a mis en place un cadre normatif de gestion des risques de sécurité liés à ses fournisseurs en conformité avec les exigences réglementaires nationales, internationales et européennes. Ce cadre s'appuie sur nos politiques en matière de sécurité, de continuité et de protection des données personnelles. Elles établissent des règles à suivre tout au long de la relation avec le fournisseur, qui sont régulièrement mises à jour pour faire face aux nouveaux défis technologiques.

Article 19 – Une intelligence artificielle génératrice de valeur pour nos métiers au service des salariés

Les entreprises du Groupe BPCE souhaitent faire bénéficier aux collaborateurs de ce que l'intelligence artificielle peut leur apporter comme aide dans leur quotidien, dans leur réussite, en termes de valeur ajoutée qualitative et dans la réalisation de leur activité.

- Le rôle de l'intelligence artificielle assistant du collaborateur,

Le Groupe BPCE considère l'intelligence artificielle générative comme un outil au service de l'humain pour contribuer à la performance et à la simplicité des activités. L'intelligence artificielle générative a pour objectif de faciliter le quotidien des collaborateurs et de concourir à la qualité de vie au travail.

L'intelligence artificielle générative peut ainsi prendre en charge certaines tâches standardisées et chronophages que le collaborateur accomplit habituellement, lui laissant plus de temps pour se concentrer sur les cas plus complexes ou atypiques. Néanmoins, lorsque le collaborateur utilise l'intelligence artificielle générative pour se procurer des données, il devra conserver une analyse critique afin d'exploiter et analyser les résultats produits par l'intelligence artificielle générative. Pour ce faire, les entreprises veilleront à entretenir cet esprit critique, notamment par l'accompagnement formation.

- Le dynamisme commercial et l'efficacité des opérations

Le Groupe BPCE a mis en œuvre une stratégie sélective de cas d'usages dans lesquels l'intégration de l'intelligence artificielle a vocation à créer de la valeur au service de nos collaborateurs et de nos clients, pour plus de proactivité et de performance commerciale, ainsi qu'une plus grande efficacité des process bancaires au sein des entreprises du Groupe. Les cas d'usages sont répartis sur les 5 domaines suivants :

➤ L'intelligence artificielle pour l'application mobile de nos clients :

Un assistant conversationnel au cœur de nos espaces digitaux pour accompagner les clients dans la banque au quotidien. Cet assistant conversationnel permet une moindre sollicitation des conseillers par leurs clients pour des questions simples sur le fonctionnement des espaces digitaux.

➤ L'intelligence artificielle au service des métiers de la vente :

Un assistant conversationnel évolutif qui donne rapidement au collaborateur une réponse fiable et précise à partir des contenus de chaque entreprise.

- Pour les métiers du réseau, cela permet de disposer d'un outil plus performant et intuitif, tout en gardant une lecture critique de la réponse proposée.
- Pour la CIB, ce type d'outil permet d'optimiser des tâches quotidiennes d'analyse et de libérer du temps pour les interactions avec les clients
- Pour les opérations, cela permet de libérer du temps aux collaborateurs pour se concentrer sur de l'expertise ou de la polyvalence.

L'intelligence artificielle intégrée dans les parcours conseillers facilite la démarche commerciale en amont et en aval des entretiens en étant notamment :

- Un appui pour préparer les entretiens, notamment sur le volet financier, en suggérant des propositions commerciales au conseiller. Ces propositions devront être analysées par le conseiller avant de les proposer au client, afin de garantir la conformité entre la proposition formulée et les valeurs et attentes du client.
 - Une aide à la rédaction des comptes-rendus d'entretien pour faciliter sa relecture et sa compréhension. Cela permet d'augmenter la proactivité du conseiller dans la proposition de projets aux clients.
 - Un outil permettant d'assurer une relation client personnalisée lors des contacts entrants spontanés des clients, le conseiller restant au cœur de la relation client.
- L'intelligence artificielle au service des Centres de Relations Clients Spécialisés des métiers du retail (Oney, Assurances, Paiements, Crédits consommation ...) doit permettre de gagner en efficacité sur des besoins fonctionnels communs comme l'accès simplifié aux bases de connaissances.

- L'intelligence artificielle pour lutter contre la fraude et sécuriser l'entrée en relation :
Elle permet ici d'optimiser les dispositifs de détection de lutte contre la fraude aux moyens de paiement ou documentaire et ainsi limiter la fraude subie. Elle contribue également à l'amélioration du taux de pertinence des alertes envoyées au réseau, facilitant dans le même temps la prise en charge et la priorisation des alertes par le réseau.
- L'intelligence artificielle pour l'IT :
L'intelligence artificielle permet l'optimisation de tâches comme le cycle de développement, la documentation de codes ou la détection prédiction d'incidents dans le cadre de maintenance préventive.

Article 20 – La garantie d'un accompagnement formation pour tous

Le Groupe BPCE souhaite développer une culture positive autour de l'intelligence artificielle et permettre à tous les collaborateurs d'utiliser cette nouvelle technologie, en laissant un temps d'appropriation suffisant et adapté.

À cet effet, des actions d'acculturation, de sensibilisation et de formation seront mises en œuvre. À ce titre, le Campus Data et IA propose des formations construites avec les équipes expertes, afin de garantir une adaptation à la stratégie du Groupe BPCE, au contexte des entreprises et à leur réalité.

Les entreprises du Groupe ont pour objectif d'accompagner la montée en compétences des salariés en proposant des parcours, avec des spécialisations par métier et typologie d'acteurs (collaborateurs, experts, dirigeants ...) afin que chaque collaborateur :

- Bénéficie d'un socle commun de formation sur l'intelligence artificielle générative.

Ces formations permettent de sensibiliser les collaborateurs sur les opportunités et responsabilités de l'utilisation avancée de la Data et sur les bonnes pratiques de l'usage de l'intelligence artificielle générative.

L'ensemble des collaborateurs pourra suivre des formations destinées à développer l'autonomie et la performance dans la rédaction de prompts.

- Maîtrise les outils et leviers basés sur de l'intelligence artificielle mis à sa disposition, pour exercer efficacement son métier.
- Les parcours de formation métiers seront enrichis des apports de l'intelligence artificielle qui font évoluer le quotidien de leur métier.

En outre, des programmes dédiés à certains collaborateurs seront également mis à disposition par le Groupe (notamment pour les managers et les experts de l'intelligence artificielle et de la Data).

Chapitre 3 – Un dialogue social itératif et évolutif à tous les niveaux au fil du déploiement de l'intelligence artificielle

Les avancées de l'intelligence artificielle témoignent de sa capacité croissante à réaliser des tâches complexes, culminant avec l'intelligence artificielle générative et sa capacité inédite à générer des nouveaux contenus et d'interagir en langage naturel. À travers le Plan stratégique Vision 2030, le Groupe a affirmé trois convictions :

- HUMAIN : l'intelligence artificielle sera au rendez-vous si l'appropriation est maximale,
- USAGE : la création de valeur durable sera déterminée par la qualité des usages, avec une intelligence artificielle éthique,
- SELECTION : une approche sélective sur des domaines métier priorités.

Au sein de cet accord, le Groupe souhaite acter une démarche de dialogue social pragmatique et évolutive à tous les niveaux (Groupe, Branches et Entreprises) afin d'informer les instances représentatives du personnel et de partager au fil des avancées de l'intégration de l'intelligence artificielle et des projets de cas d'usage. Ceci, dans le but d'avancer ensemble, de les rendre acteurs, et d'accompagner sereinement le changement. Le Groupe affirme sa volonté d'intégrer une intelligence artificielle responsable, éthique dans le respect de l'humain et des valeurs qui sont les siennes.

Article 21 – Le dialogue social au niveau du Groupe, des branches et de BPCE

Au niveau du Groupe, des informations régulières seront partagées au sein du Comité de Groupe et du Comité stratégique. Les modalités d'organisation du Comité de Groupe sont régies par l'accord de mise en place du Comité de Groupe, tandis que celles relatives au Comité stratégique sont prévues au chapitre 1 de la partie IV du présent accord.

Au niveau des branches, une commission bi-branches (branche Caisse d'Epargne et branche Banque Populaire) dédiée à l'intelligence artificielle générative est créée. Elle se réunira à minima deux fois par an afin d'y présenter les avancées de l'intégration de l'intelligence artificielle et les projets de cas d'usages ou la mise en œuvre de cas d'usage existants et leur impact sur les compétences et les métiers. Il pourra également être partagé lors de ces commissions, les résultats des études effectuées dans le cadre des CPNE de branche sur cette thématique.

Cette commission bi-branches sera composée :

- de représentants de la DRH Groupe et de la Direction Data et IA Groupe,
- de 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche Caisse d'Epargne et 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche Banque Populaire.

Au niveau de BPCE et ses filiales, afin de positionner l'intelligence artificielle et la qualité des données au cœur des process opérationnels, l'approche, tant sur le plan du déploiement des solutions envisagées, qu'en termes de dialogue social, se fera au niveau de chaque entité. En effet, compte tenu de la palette très large des métiers d'expertise qui composent BPCE, cette discussion de proximité, en lien avec les enjeux de chacun des métiers, sera la plus adaptée pour animer un dialogue social en fil continu avec les représentants du personnel, tenant compte des spécificités de chaque entité.

Article 22 – Le dialogue social au niveau des entreprises du Groupe

Les parties signataires rappellent que les instances représentatives du personnel, notamment le comité social et économique, sont des acteurs essentiels dans ces évolutions de l'entreprise. Les entreprises du Groupe s'engagent, si cela n'a pas encore été fait, à lancer une première information globale auprès de leur CSE afin de présenter la politique générale du Groupe en matière d'intégration de l'intelligence artificielle, à travers :

- L'intelligence artificielle du quotidien pour tous les collaborateurs,
- Les cinq grands domaines métiers :
 - les métiers de la Vente,
 - l'expérience digitale de nos clients,
 - les Centres de relations Clients Spécialisés,
 - la lutte contre la fraude,
 - les métiers de l'IT.
- Les axes prioritaires et les cas d'usage en étude,
- La démarche de dialogue social.

Chacune des entreprises du Groupe, au rythme de sa propre démarche d'intégration de l'intelligence artificielle et de ses projets d'entreprise, organisera des informations ou consultations de son CSE. Selon ses usages locaux, elle pourra mettre en place d'autres types de réunions de partage avec les représentants du personnel afin d'en faciliter l'appropriation.

Les représentants du personnel auront bien évidemment accès à toutes les formations dédiées à l'Intelligence artificielle ouvertes dans le cadre du Campus Tech & Digital.

PARTIE III - Affirmer nos atouts d'employeur responsable

Cet accord est une expression concrète de l'engagement pris par le Groupe d'être un employeur responsable qui recrute pour le long terme et organise la gestion de carrière des collaborateurs qu'il emploie.

L'ambition des entreprises qui constituent le Groupe est de donner à chaque salarié les moyens de réussir et de s'épanouir à tous les moments de sa vie professionnelle, depuis son intégration jusqu'à la fin de sa carrière, et de favoriser ainsi un sentiment de fierté et d'appartenance.

Ainsi la présentation, en interne comme en externe, de nos atouts de Groupe coopératif et d'employeur responsable devient un levier essentiel pour renforcer notre attractivité.

À cet effet, le Groupe BPCE affirme sa volonté d'incarner un employeur :

- Attractif et accueillant, qui sait détecter et attirer tous les talents, en misant sur l'apprentissage des jeunes comme sur l'intégration de salariés expérimentés, et qui sait aussi fidéliser via des trajectoires gratifiantes d'évolution professionnelle ;
- Qui fait grandir en donnant à tout nouvel entrant le temps et les moyens d'apprendre le métier de banquier assureur ou bien de se réinventer au sein du Groupe en concrétisant un projet de reconversion professionnelle ;
- Qui parie sur l'avenir de chacun en organisant des parcours de mobilité et en veillant à l'alignement des aspirations des collaborateurs avec l'intérêt collectif du Groupe et de ses entreprises.

Chapitre 1 - Un Groupe d'employeurs attractifs qui propose la meilleure expérience collaborateurs

Dans le cadre de cet accord, les parties signataires souhaitent d'une part, renforcer la communication de marque sur les valeurs coopératives et les atouts RH du Groupe ainsi que les relations écoles et, d'autre part, mettre notamment en avant deux des voies d'entrée dans le Groupe que sont l'alternance des jeunes et la reconversion des demandeurs d'emploi.

Le second objectif commun est ensuite d'accueillir, de former et de fidéliser les nouveaux collaborateurs qui nous ont choisi.

Article 23 – Des signatures employeur plus lisibles

Afin d'attirer durablement les talents et d'incarner l'identité propre à chaque entreprise du Groupe, une stratégie de marque employeur lisible, cohérente et engageante est déployée. Elle repose sur quatre leviers complémentaires :

1. Un narratif fédérateur, incarnant la stratégie RH

Chaque entreprise élabore un récit employeur clair, qui reflète sa stratégie, ses spécificités culturelles et ses engagements. Ce narratif vise à créer un lien d'identification fort avec les collaborateurs, en mettant en lumière les leviers RH qui font la preuve de leur efficacité (formation, équilibre de vie, reconnaissance, diversité...).

2. Une signature employeur mobilisable sur l'ensemble des canaux

La signature employeur, issue de ce narratif, sert de repère dans toutes les communications RH : réseaux sociaux, événements de recrutement, forums étudiants, communication interne, prises de parole officielles... Elle assure une cohérence dans le discours de l'entreprise et valorise son attractivité.

3. Une communauté d'ambassadeurs active et engagée

Chaque entité identifie et anime une communauté d'ambassadeurs volontaires, collaborateurs qui portent et relaient l'image de l'entreprise en interne comme en externe. Ces ambassadeurs témoignent de leur expérience, valorisent les atouts distinctifs de leur entreprise et contribuent à renforcer la marque employeur sur les réseaux professionnels.

4. Une attention portée à l'e-réputation employeur et collaborateurs

Les entreprises assurent une veille régulière sur les sites d'avis et plateformes de notation de l'entreprise (type Glassdoor, Indeed, etc.), dans une logique d'écoute active et d'amélioration continue. Une attention particulière sera portée aux commentaires visant des collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions. Une modération adaptée est mise en place lorsque cela est possible.

Article 24 – Une politique de relation écoles renforcée

L'ambition première de la stratégie Marque Employeur et Relations Écoles est d'inscrire durablement le Groupe BPCE comme un employeur de référence dans l'esprit des candidats. Les relations écoles jouent un rôle crucial dans cette démarche, visant à attirer l'attention et à développer la notoriété du Groupe BPCE, de ses marques et de ses entités, à la fois auprès d'un public large (enjeux de notoriété) et de manière ciblée (enjeux de recrutement).

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

présentation des métiers, des entreprises et du Groupe, ...). Les entreprises chercheront également à favoriser l'équilibre femmes-hommes dans les métiers.

Pour mettre en lumière nos valeurs et nos métiers et maintenir la position du Groupe BPCE comme un employeur de référence, les directions des ressources humaines s'attacheront à les faire connaître au-delà des cercles traditionnels des relations écoles. Pour susciter l'intérêt des talents, des campagnes innovantes et plus informelles sont mises en place, telles que des afterworks de recrutement et des témoignages plus authentiques diffusés sur les réseaux sociaux.

Ainsi, pour contribuer à ces actions, les collaborateurs eux-mêmes joueront un rôle clé en tant qu'ambassadeurs, partageant leur quotidien, leurs motivations et leur parcours professionnel pour aider les candidats à se projeter.

Le Groupe BPCE encourage également ses collaborateurs à s'engager dans des missions d'enseignement ou de gestion de projets pédagogiques auprès des Centres de Formations par l'Apprentissage BPCE (Campus BPCE) ou de formations techniques universitaires, ESB, écoles de commerce, d'ingénieurs ou d'informatique. Ces initiatives permettent de répondre à des besoins spécifiques et de promouvoir des modèles inspirants, notamment les femmes dans le domaine de l'IT.

Pour contribuer à ces actions, seront sollicités, sur la base du volontariat, des collaborateurs :

- titulaires d'un emploi en CDI,
- qui justifient d'une ancienneté d'au moins trois ans au sein du Groupe,
- qui possèdent un profil correspondant à l'enseignement,
- et qui sont évalués positivement tant sur le plan des compétences techniques / comportementales, que sur leur capacité à représenter la banque et de leurs aptitudes pédagogiques.

En outre, un détachement dans le cadre de missions externes d'enseignement, d'une durée maximale de 12 mois, peut être envisagé, avec la possibilité d'une durée supérieure en fin de carrière.

Article 25 – Le recrutement de jeunes via l’alternance

L'alternance constitue un levier stratégique d'attractivité, de transmission des savoir-faire et de renouvellement des compétences. Elle s'inscrit dans la politique volontariste et inclusive de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels du Groupe et confirme la responsabilité sociétale prise par les entreprises du Groupe vis-à-vis de l'insertion des jeunes.

Chaque entreprise du Groupe développe sa politique d'alternance comme voie d'accès privilégiée à l'emploi durable, en fixant des objectifs ambitieux et partagés. Ces engagements concernent à la fois :

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe 	Paraphe 	Paraphe 	DS 
--	--	--	---

- Le volume de recrutements en alternance, avec une attention portée aux niveaux de diplôme, aux métiers en tension et à la diversité des profils ;
- L'accessibilité des dispositifs, en favorisant l'accueil de publics éloignés de l'emploi, en situation de handicap, ou issus de zones géographiques moins représentées.

Article 26 – La reconversion des demandeurs d'emploi / Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POEI) en partenariat avec France Travail

À travers cet accord, le Groupe réaffirme son engagement de recruter des profils diversifiés et en reconversion professionnelle, notamment pour les fonctions commerciales de la banque de proximité et assurances.

Cet engagement se matérialise à travers les actions suivantes :

- L'ouverture à la diversité des parcours

Les établissements poursuivent leurs actions en faveur de l'emploi des profils dits « néo-bancaires », y compris les publics seniors de plus de 45 ans, en recrutant :

- Des professionnels issus d'autres secteurs de la distribution ou du commerce disposant de solides compétences relationnelles ;
- Des personnes en reconversion, souhaitant valoriser une nouvelle trajectoire professionnelle dans les entités du Groupe.

- Un partenariat renforcé avec France Travail pour la POEI

Afin d'accompagner cette dynamique, les entreprises du Groupe mobilisent les dispositifs de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), en lien avec France Travail :

- Des recrutements groupés peuvent être organisés sur des fonctions commerciales dites « d'entrée », sous forme de promotions de 15 demandeurs d'emploi maximum, bénéficiant d'un parcours de formation spécifique de 4 mois, conçu pour faciliter leur montée en compétences avant embauche.
- Ce dispositif, assorti d'une période d'essai, favorise l'intégration progressive et sécurisée des candidats vers des emplois durables.

- Des immersions pour découvrir les métiers

En complément de la POEI, les établissements peuvent proposer, à titre individuel, à des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) :

- Cette immersion courte, d'une durée d'environ une semaine, permet aux candidats de découvrir en pratique les réalités du métier visé ;
- Elle facilite l'émergence de vocations et sécurise les décisions de recrutement des deux parties.

- Une valorisation des compétences comportementales

Le Groupe reconnaît pleinement la valeur des compétences relationnelles, émotionnelles et comportementales acquises dans d'autres environnements professionnels. Ces qualités humaines sont considérées comme un levier clé de réussite dans les fonctions commerciales et d'accompagnement client, et sont activement recherchées dans les profils ciblés.

Article 27 – L'intégration et la fidélisation des nouveaux embauchés

Les employeurs du Groupe savent que la réussite de l'intégration des nouveaux embauchés dépend de la qualité et de la transparence du processus de recrutement et d'intégration.

Il est donc essentiel de fournir aux candidats des informations claires et objectives sur le futur environnement de travail, les avantages, la rémunération et les possibilités de progression.

Il est tout aussi important de sensibiliser chaque nouvel entrant aux valeurs et aux enjeux de nos entreprises pour qu'il puisse situer son rôle et ses actions dans le collectif et, par là-même, favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance dès les premiers jours d'embauche.

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

Les entreprises du Groupe BPCE considèrent que l'accompagnement du salarié dès son arrivée au sein de l'entreprise est un élément essentiel à sa bonne intégration. Elles s'engagent à mettre en œuvre une démarche d'accueil adaptée et réalisent des actions concrètes qui anticipent et accompagnent l'arrivée de tout nouveau salarié. Cette démarche est structurée autour des étapes suivantes :

1. Le « onboarding » (anticipation et accompagnement à la prise de poste) : En amont de l'arrivée du salarié, l'entreprise prépare et organise les aspects administratifs et matériels visant à mettre à disposition de ce dernier les moyens et notions nécessaires à sa prise de poste (accessibilité, badge, informatique, bureau mais aussi : organigramme, projet d'entreprise, histoire et valeurs du Groupe...).
2. La prise de poste : Le manager, ou son représentant en cas d'absence, en lien avec la DRH, facilite l'arrivée du salarié dans l'entreprise et sur son poste, en accompagnant sa prise de fonction, la découverte de sa nouvelle équipe et de son organisation, et également dans la prise en main des outils mis à sa disposition. L'entreprise veillera à adapter le niveau d'attente métier afin de favoriser l'acculturation aux process et l'intégration du salarié.

3. Le parcours d'intégration et de formation du nouvel entrant :

- o Le parcours d'intégration et son suivi : L'efficacité du parcours d'intégration et son succès à son terme impliquent un suivi régulier des actions de formation et du parcours du salarié. A cet effet, le manager veille à consacrer au salarié les temps d'écoute et de partage adaptés à la montée en compétences et notamment à la maîtrise de l'environnement de travail et des outils afférents.
- o Construction du parcours de formation : Le manager, en lien avec la RH, échange avec le salarié et lui communique le contenu et les objectifs de son programme de formation. Il met ensuite tout en œuvre pour permettre au salarié de suivre les sessions programmées. De son côté, le salarié s'investit pleinement dans la réalisation et le suivi du parcours de formation établi en s'appliquant à suivre les sessions prévues et en étant moteur dans l'appropriation des connaissances, des outils, et des méthodes de travail nécessaires à l'exercice de son métier.

4. Le 1er bilan : Le nouveau salarié bénéficie, dans les 12 mois, d'un entretien avec son responsable RH et/ou son manager afin d'échanger sur son intégration, sur les succès enregistrés et les axes de progrès. Un pilotage de son activité est organisé avec son manager.

5. Un accompagnement et un suivi renforcés et séquencés sur 3 ans : Afin d'accompagner la montée en compétences des nouveaux entrants et de les fidéliser, des points RH / manager sont organisés au cours des trois premières années suivant l'embauche. Le taux de fidélité à 3 ans dans le Groupe et notamment dans le réseau commercial, sera suivi par la DRH Groupe.

Article 28 – Une attention spécifique portée au suivi des alternants et des stagiaires

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

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

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

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

Afin de favoriser l'intégration des alternants, les parties au présent accord conviennent expressément que les mesures de mobilité prévues au chapitre 2 partie III s'appliquent aux alternants qui, au terme de leur contrat avec l'entité d'origine, seraient recrutés par une autre entité du Groupe.

En vue de renforcer l'attractivité de nos métiers auprès des jeunes générations, les entreprises du Groupe s'engagent à reconduire des actions visant à accueillir des jeunes stagiaires de seconde. Cet accueil a pour objectifs de leur faire découvrir nos métiers, de susciter des vocations, de promouvoir l'égalité des chances et de contribuer à leur parcours professionnel.

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

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

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

- S'assurer d'un taux de représentation des salariés de moins de 30 ans supérieur à 15% dans l'effectif du Groupe
- 50% des recrutements CDI ont moins de 30 ans dont 5% d'alternants
- 30 % d'embauches d'alternants dans les métiers du réseau à l'issue de leur cursus (hors poursuite d'études) par an au terme de l'accord.

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

Chapitre 2 – Parier sur l’avenir de chacun en organisant des parcours de mobilité cohérents avec la stratégie du Groupe

Les parties signataires du présent accord partagent le diagnostic suivant :

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

Ainsi la mobilité au sein du Groupe, fonctionnelle comme géographique, est un moyen d’aligner sur le long terme les aspirations des collaborateurs avec l’intérêt collectif du Groupe. Il s’agit, en cohérence avec l’évolution du niveau et du contenu des activités, de favoriser la progression professionnelle des salariés ; ceci afin qu’ils puissent se développer tout au long de leur vie professionnelle, entretenant ainsi leur motivation et leur employabilité.

Pour répondre à cet enjeu, la DRH du Groupe impulse une politique de mobilité, déclinable dans chaque entreprise. Cette politique de mobilité a pour objectif d’anticiper, de susciter, de préparer et de sécuriser les démarches de mobilité afin d’accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle interne.

Dans le cadre de cette politique l’organisation de la mobilité au sein du Groupe repose sur une synergie des acteurs :

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

Enfin les employeurs du Groupe s’engagent à donner de la visibilité sur les opportunités de mobilité afin d’encourager la construction de projets d’évolution vers différents métiers. Pour ce faire deux outils sont proposés aux collaborateurs :

- Le site recrutement Groupe, qui couvre l'ensemble des métiers et de nos entreprises, accessible depuis l'intranet Groupe
- La réalisation d'un diagnostic spécifique sur ses propres besoins en formation au regard des tendances d'évolution des emplois au sein de son entreprise

Article 29 – Les principes et modalités applicables aux mobilités inter-entreprises du Groupe

Article 29.1 - Un cadre sécurisant pour les mobilités inter-entreprises au sein du Groupe

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

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

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

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

Article 29.2 - Principes directeurs de la mobilité interne

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

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

Le contenu de ces principes directeurs a pour finalité :

- De faire connaître les règles et dispositifs de gestion de la mobilité Groupe,
- De faciliter et d'encourager l'expression des souhaits de mobilité des salariés,
- De simplifier les modalités contractuelles de la mobilité par la généralisation de conventions tripartites entre les entreprises du Groupe et le salarié,
- De sécuriser les salariés et les entreprises dans la gestion des conditions de transfert et de reprise des droits et de la période d'adaptation liée à l'arrivée du nouveau salarié,
- De renforcer la transparence dans les modalités de traitement des candidatures,

- De faciliter les mobilités au sein d'un même bassin d'emploi,
- De prendre en compte la situation de famille des salariés pour faciliter les mobilités familiales,
- De prendre en compte les spécificités des mobilités Paris/province ainsi qu'entre les grands pôles métiers du Groupe (retail/BPCE et ses filiales /Natixis),
- D'accompagner les salariés dans la prise de leurs nouvelles fonctions.

Les principes directeurs de la mobilité Groupe sont les suivants :

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

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

- Le recrutement dans l'entité d'accueil ne donnera lieu à aucune période d'essai ;
- Les droits à congés payés sont soit soldés par l'entité d'origine, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, ou placés sur un CET (Compte Épargne Temps) sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise dans l'entreprise d'accueil qui le prévoit, selon le choix du salarié ;
- Au moment du départ, les jours de RTT non-inscrits dans un CET sont payés ou posés dans l'entreprise d'origine, les droits inscrits dans le CET en vigueur dans l'entité d'origine, sont quant à eux soit payés, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, si celle-ci a mis en place un accord CET qui le permet, selon le choix du salarié ;
- Si le salarié est éligible à un dispositif de rémunération variable dans l'entreprise d'origine, il bénéficie au titre de l'année de mobilité d'un prorata de sa rémunération variable, versé par l'entreprise d'origine, conformément aux règles en vigueur dans cette dernière. Elle sera complétée éventuellement par l'entreprise d'accueil si celle-ci prévoit de le faire bénéficier d'un dispositif similaire ;
- Les sommes épargnées par le salarié au sein d'un PEE ou d'un PERCOL auquel adhère l'entreprise d'origine peuvent être transférées, sans frais, vers le PEE ou le PERCOL de l'entreprise d'accueil, sous réserve d'un dispositif existant dans l'entreprise d'accueil ;
- L'adhésion au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies et/ou au régime de prévoyance et/ou au régime de frais de soins de santé de l'entreprise d'accueil s'applique sans condition d'ancienneté dans l'entreprise d'accueil et sans délai de carence ;
- La mobilité n'a pas d'incidence sur le CPF ;

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

Article 29.3 - Garantie de confidentialité

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

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

Article 29.4 - Mobilité au sein d'une même zone de chalandise

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

Article 30 – Les mesures d'accompagnement des mobilités géographiques

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

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

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

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

- Prise en charge de frais de déménagement : L'entreprise d'accueil prendra en charge les frais de déménagement, sur présentation au minimum de deux devis de sociétés de déménagement.
- Aide à la recherche d'un logement : L'entité d'accueil s'engage à accompagner le salarié qui le souhaite dans sa recherche de logement, et ce afin de faciliter l'installation du salarié. Si l'entité d'accueil l'estime nécessaire, elle pourra décider de solliciter un cabinet spécialisé à cet

effet dont les honoraires seront pris en charge par l'entité d'accueil. Dans ce cadre, l'entité d'origine pourra octroyer 2 jours d'absence rémunérée.

- Conditions préférentielles de gestion de ses crédits immobiliers liés à la vente et à l'achat de sa résidence principale : Dans l'hypothèse où le salarié est contraint de vendre son bien immobilier dans le cadre de la mobilité, celui-ci ne sera pas tenu à des indemnités de remboursement anticipé si le prêt a été consenti par l'entité d'origine ou une entité du Groupe.

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

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

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

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

Elle n'est toutefois définitivement acquise qu'à l'échéance d'un an après la mobilité et est remboursable à raison d'autant de douzièmes qu'il reste de mois à courir avant la fin de la première année en cas de départ à l'initiative de l'intéressé(e) de l'entreprise d'accueil, dans les limites légales et réglementations en vigueur.

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

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

- Etudier les possibilités de recours au travail hybride de manière à limiter les déplacements et l'empreinte environnementale de la mobilité ;
- Accompagner l'intégration du salarié par une prise en charge des frais de déplacement entre le domicile principal d'origine et le lieu de travail. Sauf accord spécifique, cette prise en charge prendra la forme d'un complément à la prise en charge de 50% du coût de l'abonnement SNCF 2ème classe. Le montant de ce complément et la durée de son application seront définis d'un commun accord entre l'entité d'accueil et le salarié ;

- Définir en fonction de l'éloignement du domicile - nouveau lieu de travail, le principe et les conditions de prise en charge partielle du coût de la résidence occupée par le salarié et/ou la prise en charge pendant une durée déterminée du trajet hebdomadaire domicile - nouveau lieu de travail.

Article 31 – 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 par les articles L1222-12 à L1222-16 du code du travail peut constituer un élément de réponse à leur attente.

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

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

Chapitre 3 – Le congé de mobilité

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

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

Article 32 – Modalités du congé de mobilité

Article 32.1 - Objet du congé de mobilité

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

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

- D'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- De bénéficier d'actions de formation ;
- De réaliser des périodes de travail dans les conditions fixées ci-après ;
- De bénéficier de mesures d'accompagnement spécifiques.

Article 32.2 - Salariés éligibles au congé de mobilité

A. Les conditions d'éligibilité tenant au salarié

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

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

B. Les projets éligibles

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

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

Article 32.3 - La procédure d'adhésion au congé de mobilité

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

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

Article 32.4 - Engagements réciproques des parties durant le congé de mobilité

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

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

Les engagements du salarié sont les suivants :

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

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

Article 32.5 - Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est de 9 mois.

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

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

Le congé de mobilité prendra fin :

- Soit, au terme initialement prévu par la convention de rupture d'un commun accord,
- Soit avant le terme du congé prévu par la convention :
 - en cas d'embauche définitive par une entreprise extérieure dans le cadre d'un CDI (période d'essai validée),

- à l'initiative de l'entreprise, en cas de non-respect par le salarié de ses obligations dans le cadre du congé de mobilité,
- en cas de création, reprise ou développement d'entreprise matérialisée par la preuve d'un enregistrement au R.C.S.

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

Article 32.6 - Rémunération du salarié pendant le congé de mobilité

Hors période de travail

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié bénéficiera d'une allocation égale à 75 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des rémunérations des douze (12) derniers mois précédant la date du début du congé, sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic.

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

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

Pendant les périodes de travail

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

Article 32.7 - Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera sa qualité de salarié au sein de l'entreprise mais son contrat de travail sera suspendu. Il sera ainsi dispensé d'activité et bénéficiera d'une période de disponibilité totale pour la préparation de son projet professionnel. Il restera néanmoins tenu de respecter les obligations inhérentes à son statut de salarié dont l'obligation de loyauté et de discrétion.

A. Congés payés, RTT et ancienneté

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

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

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

B. Couverture sociale

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

C. Couverture complémentaire santé (mutuelle) et prévoyance

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

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

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

D. Régime de retraite du régime général

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

E. Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

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

F. Retraite supplémentaire ou surcomplémentaire

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

Article 32.8 - Cas de suspension du congé de mobilité pour maternité ou maladie longue durée

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

Article 32.9 - Indemnité de rupture d'un commun accord

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

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

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

Article 32.10 - Indemnité de mobilité rapide

En cas de sortie anticipée du congé de mobilité d'un salarié à son initiative, celui-ci bénéficiera d'une indemnité de mobilité rapide égale à 50% de l'allocation nette restant qui aurait été due au titre de la période du congé de mobilité non effectuée. Cette indemnité prendra la forme d'une majoration de l'indemnité de rupture d'un commun accord.

Article 33 – Mesures d'accompagnement du congé de mobilité

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

Article 33.1 - Aide au projet professionnel de reprise d'une activité salariée

A. Formation d'adaptation

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

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

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

B. Aide à la formation reconversion

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

Article 33.2 - Aide à la création, la reprise ou au développement d'entreprise

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

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

A. Formation spécifique

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

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

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

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

Le montant de cette aide sera de 10 000 € avant CSG et CRDS minimum.

Un tiers de cette aide sera versé à la date de validation du projet, le deuxième tiers sera versé au démarrage de l'activité après immatriculation et le troisième tiers sera versé au terme du premier

semestre de l'activité lequel fera l'objet d'une communication d'une situation comptable par le salarié.

Chapitre 4 – Accompagner la carrière des salariés expérimentés

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

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

- Valoriser l'expérience dans le développement des parcours professionnels,
- Valoriser les compétences professionnelles acquises à un âge où le diplôme n'est plus déterminant pour envisager la fin de carrière, notamment dans le cadre de l'entretien de fin de carrière,
- Favoriser l'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP - enrichi par la loi « Avenir professionnel » du 05/09/2018) pour les salariés de 45 ans et plus, mais également l'accès aux autres outils mis à disposition dans le Groupe BPCE au soutien de l'évolution des parcours professionnels,
- S'assurer que le taux de formation des salariés expérimentés est équivalent à celui des autres salariés,
- S'assurer d'un taux de représentation des salariés de plus de 55 ans supérieur à 15% dans l'effectif du Groupe.

Article 34 – L'équilibre intergénérationnel

Article 34.1 – Missions tutorales

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

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

- D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire,
- De veiller au respect de l'emploi du temps,

- D'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation,
- De participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire, son expérience et sa culture d'entreprise. Cette mission est ouverte à tout salarié, dès lors qu'il détient les compétences du métier, les aptitudes pédagogiques et justifie d'une expérience d'au moins 2 ans. Sur certains sujets, la formation des salariés expérimentés par des collègues plus jeunes pourra être également mise en œuvre (mentorat inversé). Cela favorise les échanges intergénérationnels et renforce les liens entre collaborateurs.

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

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

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

Article 35 – Renforcer la gestion et la visibilité de carrière des salariés expérimentés

Article 35.1 – Evolution de carrière des salariés expérimentés

Les salariés expérimentés doivent bénéficier des mêmes opportunités dans la gestion de leur carrière et le développement de leurs compétences que les autres salariés. Les entreprises du Groupe mettront en place des actions telles que :

- Veiller à offrir des opportunités professionnelles tout au long de la vie professionnelle et à recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière ;
- Valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, afin de permettre à chacun de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite.

Article 35.2 - Sensibilisation des différents acteurs à l'allongement de la vie professionnelle

Les parties signataires s'accordent sur le fait que l'âge ne doit pas être un facteur discriminant et qu'il est nécessaire de neutraliser les éventuels biais afin d'éviter les stéréotypes liés à l'âge. Les salariés expérimentés doivent être considérés à travers leurs connaissances, compétences et non par le prisme de l'âge.

À cet effet, et dans le but de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, le Groupe s'engage à lutter contre les stéréotypes liés à l'âge en proposant des sensibilisations à l'inclusion. Ces sensibilisations seront notamment recommandées aux managers et aux équipes de recrutement.

Article 35.3 - Le développement des compétences des salariés de 45 ans et plus

La formation tout au long de la vie professionnelle est essentielle pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés et constitue un facteur de motivation et d'engagement. Le Groupe s'engage à proposer à l'ensemble de ses salariés des formations diversifiées afin de maintenir et développer leurs compétences (formations métiers, formations managériales, formations aux compétences transverses). Les entreprises du Groupe veilleront à ce que le taux de formation des salariés de 45 ans et plus soit équivalent à celui des autres salariés. Un accompagnement renforcé sera proposé aux salariés confrontés à des difficultés liées aux nouvelles technologies. Les souhaits de formation des salariés de 45 ans et plus seront systématiquement abordés lors de l'entretien professionnel, dès lors que ces derniers n'ont suivi aucune formation au cours des 3 dernières années (hors formations réglementaires obligatoires). À cet effet, le catalogue de formation lui sera communiqué. Il pourra être proposé un programme de formation adapté aux besoins du salarié concerné.

Les partenaires sociaux rappellent que la loi a favorisé les démarches de co-construction de parcours formations et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié. Les entreprises pourront notamment s'appuyer sur les accords de branche existants en matière de formation professionnelle pour choisir le dispositif en adéquation avec les souhaits des salariés (Pro-A, AFEST¹, bilan de compétences, projet de transition professionnelle...).

Article 35.4 – La mobilité géographique et/ou fonctionnelle

Les entreprises du Groupe porteront une attention particulière aux demandes de mobilités géographiques et/ou fonctionnelles des salariés de 45 ans et plus afin de les accompagner dans la suite de leurs parcours professionnel. Elles étudieront leurs demandes et organiseront à minima un entretien RH afin d'apporter une réponse à celles-ci.

La mobilité géographique peut également être un moyen pour soutenir les salariés expérimentés dans leur maintien dans l'emploi, notamment en permettant un rapprochement entre le lieu de travail et le domicile afin d'alléger leur temps de trajet au quotidien.

¹ Action de Formation En Situation de Travail

Article 35.5 – Amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés et prévention de la pénibilité

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

Tenant compte de l'allongement de la durée des carrières et afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, les entreprises veilleront particulièrement à leur situation 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 salariés expérimentés et de prévenir des problèmes de santé au travail, les entreprises étudieront, en lien avec leur service de santé au travail, des dispositifs à mettre en place tels que, par exemple :

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

Dans l'année qui suit son 45ème anniversaire, le salarié se voit proposer par l'entreprise un entretien de bilan et de perspectives professionnelles au plus tard dans les 2 mois qui suivent la visite médicale de mi-carrière, auquel il ne se substitue pas, et ce dans une logique de prévention et d'anticipation des éventuelles situations d'usure professionnelle.

Cet entretien permet d'aborder, au-delà des thèmes classiques de l'entretien professionnel, des sujets spécifiques tels que l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle permettant d'anticiper et de préparer la seconde partie de carrière.

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

Article 36 – Les dispositifs d'aménagement de fin de carrière

Le Groupe entend mettre à disposition des salariés de 60 ans et plus, deux dispositifs possibles d'aménagement des temps de travail en fin de carrière visés aux articles 36.1 et 36.2, deux dispositifs d'utilisation du Compte Epargne Temps visés aux articles 36.4 et 36.5, deux possibilités d'aide financière visées aux articles 36.6 et 36.7, une possibilité de transformation de l'indemnité de départ à la retraite en temps visée à l'article 36.8 et le mécénat de compétences visé à l'article 36.9. Ces dispositifs s'appliquent dans l'ensemble des entreprises du Groupe. Leur mise en œuvre, et leur éventuel cumul, sont soumis à l'accord de l'entreprise.

Dans les deux années qui précèdent le 60^{ème} anniversaire du salarié, l'entretien professionnel permettra d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière. Le salarié pourra solliciter un entretien RH pour avoir des informations complémentaires sur ces dispositifs.

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

Article 36.1 – Temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif de temps partiel intervient sur une durée comprise entre 6 et 36 mois précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite, sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation expresse de l'entreprise.

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

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

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

Article 36.2 – Aménagement du temps de travail sous forme d'un Congé de Fin de Carrière (CFC)

Ce dispositif est établi pour une durée de 12, 24 ou 36 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite. Il ne peut être mis en œuvre que sur demande exclusive du salarié et à la condition de l'acceptation expresse de l'entreprise.

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

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

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

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

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

Pour la formule 36 mois, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 20 mois et de 16 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- Une première période travaillée à 100% du taux d'activité prévu dans l'avenant (20 mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (16 mois)
- Un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant à 70% du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 36.3 – Dispositions communes aux dispositifs visés aux articles 36.1 et 36.2

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

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

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

- Un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leurs droits à retraite dans les délais requis pour la mise en œuvre de ces deux dispositifs ;
- Une lettre d'engagement irrévocable et définitif de départ volontaire à la retraite à l'issue du dispositif proposé.

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

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

Article 36.3.1 – Protection sociale

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

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

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

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

Article 36.3.2 – Mise en œuvre des dispositifs

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

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

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

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

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

Article 36.3.3 – Interruption du dispositif

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

Toutefois, des situations imprévisibles peuvent survenir et remettre en cause de façon manifeste ce choix initial. Dans une telle situation, la demande d'interruption du dispositif doit être formulée à l'initiative du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de la DRH, au moins 3 mois avant la date souhaitée de reprise à

temps plein et si possible devra prendre effet le 1^{er} jour du mois convenu pour la reprise. La situation du salarié est examinée par l'employeur et donne lieu à une décision dans le mois suivant la demande. Ladite décision est motivée quand l'entreprise refuse la demande du salarié, excepté pour les cas de surendettement, divorce, rupture de pacs, décès ou invalidité du conjoint pour lesquels le retour à temps plein est de plein droit.

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

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

Article 36.4 – Dispositif de monétisation du CET pour faciliter les départs en retraite

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

Article 36.5 – Utilisation des droits inscrits au CET aux fins d'anticipation de la fin de carrière

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

Article 36.6 – Majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite

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

Article 36.7 – Rachat de trimestres

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

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

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

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

Article 36.8 – Transformation de l'indemnité de départ à la retraite en temps

Le salarié qui souhaite cesser son activité professionnelle avant sa date de départ à la retraite pourra solliciter le versement anticipé de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite, sous forme de temps. Cette proportion de l'indemnité de départ à la retraite sera ainsi transformée en jours non travaillés et payés.

La demande du salarié souhaitant s'inscrire dans ce dispositif devra être formulée au moins 6 mois avant la date effective de cessation de l'activité professionnelle.

Cette demande fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'entreprise fixant le temps pouvant être pris avant le départ en retraite ainsi que le calendrier prévisionnel de prises de jours attribués au salarié en fin de carrière.

En cas d'acceptation de ce départ anticipé par l'entreprise, un écrit sera signé entre les deux parties afin de préciser le montant prévisionnel de l'indemnité de départ à la retraite et sa conversion en temps, exprimée en heures ou en jours pour les salariés au forfait en jours.

Article 36.9 – Mécénat de compétences

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

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

La durée de la mission de mécénat de compétences est au maximum de 24 mois. Elle peut être réalisée à temps complet ou à temps partiel. Le terme de la mission de mécénat précède immédiatement la date de départ en retraite. De fait, le mécénat de compétences n'est pas ouvert au salarié disposant déjà de ses droits à la retraite à taux plein à la date du début envisagé du mécénat.

De même, les salariés qui auraient émis le souhait de s'inscrire dans les dispositifs de compte épargne temps de fin de carrière ne peuvent voir, du fait de l'entrée dans ce dispositif, leur départ en retraite reporté au-delà de la date à laquelle ils justifient d'une liquidation possible d'une retraite à taux plein.

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

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

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

Partie IV – La GEPP comme dimension du dialogue social

Chapitre 1 – Le Comité stratégique

Article 37 – Mission

Le Comité Stratégique est un lieu d'échanges et d'informations sur le Plan Stratégique du Groupe BPCE et son avancement ainsi que sur ses effets prévisibles sur l'emploi. De même, le Comité Stratégique est informé sur les actions menées dans le cadre de la transition environnementale. Il reçoit des informations ponctuelles sur des questions d'actualité liées, par exemple, à l'évolution du périmètre du Groupe.

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

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

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

Article 38 – Composition

Le comité stratégique est composé :

- du président du directoire de BPCE ou son représentant qui préside ce comité. Il peut être assisté des personnes de son choix ;
- d'une délégation salariale, composée de 3 représentants pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe BPCE, désignés par leur Confédération, leur Fédération ou Syndicat National parmi les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord (chacune des branches BP et CE et BPCE) ;
- des secrétaire et secrétaire adjoint du Comité de Groupe BPCE.

Article 39 – 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.

Chapitre 2 – L'observatoire des métiers

Article 40 – Mission

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 41 – Portée des travaux de l'Observatoire des Métiers du Groupe et communication auprès des entreprises

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

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

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

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

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

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

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

Il conviendra alors, notamment si certains emplois apparaissent exposés à une évolution marquée, de nature quantitative et/ou qualitative, de mettre en œuvre des mesures spécifiques

d'accompagnement de nature RH, concourant à l'évolution professionnelle des titulaires de ces emplois.

L'ensemble des outils et dispositifs pilotés par la DRH Groupe BPCE évoqués ci-dessus, sont non-exhaustifs et peuvent être soumis à des évolutions de nature diverse sur la durée de l'accord. En cas d'évolutions et/ou de modifications significatives, une information sera faite en Observatoire des métiers Groupe.

Article 42 – Composition de l'Observatoire des métiers du Groupe

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

- de représentants des DRH d'entreprises incluses dans le périmètre,
- de trois représentants pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe (chacune des branches BP et CE et BPCE).

Ces représentants sont salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, siégeant éventuellement au sein d'un observatoire de branche. Ils sont désignés par leur confédération/fédération syndicale pour la durée de l'accord. La composition de la délégation est transmise à la DRH Groupe par la confédération syndicale.

Article 43 – Fonctionnement de l'Observatoire des métiers du Groupe

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

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

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

Partie V – Dispositions générales

Article 44 – Suivi de l'accord et de sa mise en œuvre

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

Cette commission de suivi est constituée de représentants de la DRH Groupe et de trois représentants de chaque organisation syndicale signataire. Elle se réunit une fois par an.

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

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

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

Article 45 – Durée de l'accord

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

Il prend effet à compter du 1er Juillet 2025, et cessera de produire tout effet au 30 Juin 2028.

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

Article 46 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau du Groupe, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DRIEETS.

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe
BL

Paraphe
BT

Paraphe
PC

DS
GM

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 47 – Révision de l'accord

Tout signataire peut demander la révision du présent accord. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception.

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

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

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

Article 48 – Dépôt et Publicité

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

Le présent accord de Groupe fera l'objet des formalités de dépôt :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée « Télé Accords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- Auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 juillet 2025

Pour BPCE,

Signé par :
Béatrice LAFURIE
CF56701613594B4...

Pour la CFDT,

DocuSigned by:
Géraldine Montanuy
2A4AFDF9169A47F...

Pour la CFE-CGC,

Signé par :
Brigitte TRIZBERG
22D97AB0E5FD4D8...

Pour l'UNSA,

Signé par :
Philippe LABEYRIE
6996A89C4C96435...

Paraphe BL Paraphe BT Paraphe PC DS GM

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Annexes

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

ADAXTRA
AEW
BANQUE DE SAVOIE
BANQUE PALATINE
BATIGESTION
BATIROC BPL
BCP
BP ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE
BP AQUITAINE CENTRE ATLANTIQUE
BP AUVERGNE RHONE ALPES
BP BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
BP GRAND OUEST
BP MEDITERRANEE
BP NORD
BP OCCITANE
BP RIVES PARIS
BP SUD
BP VAL FRANCE
BPCE ACHATS ET SERVICES
BPCE ASSURANCES IARD
BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES
BPCE CAR LEASE
BPCE EQUIPMENT SOLUTIONS
BPCE EXPERTISES IMMOBILIERES
BPCE FACTOR
BPCE FINANCEMENT
BPCE INFOGERANCE ET TECHNOLOGIES
BPCE LEASE
BPCE PAYMENT SERVICES
BPCE PAYMENTS
BPCE SA
BPCE SERVICES FINANCIERS
BPCE SOLUTIONS CLIENTS
BPCE SOLUTIONS IMMOBILIERES
BPCE SOLUTIONS INFORMATIQUES
BPCE VIE
BRED BANQUE POPULAIRE
BRED COFILEASE
BRED GESTION
BRED GUADELOUPE

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours
Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
			

BRED MARTINIQUE
BRED PREPARVIE
BRED REUNION
BTP BANQUE
CAPITOLE FINANCE-TOFINSO
CASDEN BANQUE POPULAIRE
CE AQUITAINE POITOU CHARENTES
CE AUVERGNE LIMOUSIN
CE BOURGOGNE FRANCHE COMTE
CE BRETAGNE PAYS DE LOIRE
CE CEPAC
CE COTE D'AZUR
CE GRAND EST EUROPE
CE HAUTS DE FRANCE
CE ILE DE FRANCE
CE LANGUEDOC ROUSSILLON
CE LOIRE CENTRE
CE LOIRE DROME ARDECHE
CE MIDI PYRENEES
CE NORMANDIE
CE RHONE ALPES
CEGC
COFIBRED
CREDIT COOPERATIF
CREDIT FONCIER DE FRANCE
ECOFI INVESTISSEMENTS
ECOLOCALE
E-MULTICANAL
FEDERATION NATIONALE DES BP
FEDERATION NATIONALE DES CE
FINANCES ET PEDAGOGIE
GCE MOBILIZ
GIE NOR
I-DATECH
INGEPAR
IPBP
MEDIASTONE PARTNERS
MIDI2I
MIROVA
NATIXIS COFICINE
NATIXIS INTEREPARGNE
NATIXIS INVESTMENT MANAGERS
NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL
NATIXIS SA
NATIXIS TRADEX SOLUTIONS
NATIXIS WEALTH MANAGEMENT
OSTRUM ASSET MANAGMENT

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours
Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
			

PALATINE ASSET MANAGEMENT
PROMEPAR ASSET MANAGEMENT
PROMO MIDI
SBE
SGAPS ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE
SOCFIM
SOFIDER
SOREDOM
SPIG
TEORA
TOURAINÉ LOGEMENT ESH
VEGA INVESTMENT SOLUTIONS

Paraphe	Paraphe	Paraphe	DS
			

Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours
Professionnels au sein du Groupe BPCE 2025 – 2028

Annexe 2 - Mécénat de compétences

De quoi s'agit-il ?

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

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

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

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

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

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

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

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