

Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du Groupe BPCE

JD BA ~~BA~~ ~~BA~~ ~~BA~~ ASTG

Préambule.....

Chapitre 1 : L'observation et l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences

Section 1 : L'information et/ou la consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'évolution des emplois et des compétences

- Article 1 : Les différentes instances au niveau du Groupe.....
- Article 1.1 : Le Comité stratégique.....
- Article 1.2.1 : Missions.....
- Article 1.2.2 : Composition.....
- Article 1.2.3 : Fonctionnement.....
- Article 1.2 : Le Comité de Groupe BPCE.....
- Article 2 : Au niveau des entreprises : les modalités d'information et de consultation des comités d'entreprise ou CCE.....

Section 2 : L'Observatoire des métiers Groupe : une instance supplémentaire de diagnostic et d'échange

- Article 3 : Missions.....
- Article 4 : Composition.....
- Article 5 : Fonctionnement.....

Chapitre 2 : Les dispositifs de gestion des ressources humaines et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle

Section 1 : Attirer et accompagner les salariés

- Article 6 : Attirer et intégrer les talents
- Article 7 : Accompagner le salarié dans son parcours professionnel tout au long de sa vie professionnelle.....
- Article 7.1 : L'entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle.....
- Article 7.2 : L'entretien de gestion de carrière.....
- Article 7.3 : Le bilan de compétences.....
- Article 7.4 : L'accompagnement des salariés occupant un emploi identifié comme sensible.....
- Article 8 : Accompagner les représentants du personnel.....
- Article 8.1 : Améliorer l'accompagnement professionnel.....
- Article 8.2 : Dispositifs en phase de test.....
- Article 9 : Identifier, accompagner et repositionner dans l'emploi les salariés en difficultés professionnelles et / ou fragilisés.....
- Article 9.1 : Principes généraux.....
- Article 9.2 : L'accompagnement des salariés déclarés inaptes dans la poursuite de leur activité professionnelle.....

Section 2 : La formation professionnelle au service du développement des compétences et du maintien dans l'emploi

- Article 10 : La formation comme facteur de développement professionnel individuel et de performance des entreprises.....
- Article 11 : Les contrats de professionnalisation.....
- Article 12 : Les périodes de professionnalisation.....
- Article 13 : Les CQP
- Article 14 : La démarche VAE.....
- Article 15 : Le passeport orientation formation.....
- Article 16 : Le DIF.....
- Article 17 : Le Tutorat

MD BA RT # MG ATG

Chapitre 3 : Promouvoir l'exercice de la mobilité au sein du Groupe

- Article 18 : Les principes directeurs
- Article 19 : Le processus d'embauche dans le cadre d'une mobilité au sein du Groupe
- Article 20 : Les mesures d'accompagnement à la mobilité.....
- Article 21 : Les parcours et passerelles de mobilité.....

Chapitre 4 : Dispositions relatives à l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité

- Article 22 : Les objectifs et actions du Groupe.....
 - Article 22.1 : L'embauche
 - Article 22.2 : La formation
 - Article 22.3 : La promotion professionnelle.....
- Article 23 : Les axes complémentaires du Groupe.....
 - Article 23.1 : L'égalité salariale.....
 - Article 23.2 : L'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales.....
 - Article 23.3 : Sensibilisation et communication.....

Chapitre 5 : Accompagner les seniors et préparer la fin de carrière professionnelle

- Article 24 : Principes directeurs.....
- Article 25 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.....
- Article 26 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.....
- Article 27 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.....
- Article 28 : Cas particulier des entreprises n'employant pas ou très peu de seniors.....
- Article 29 : Modalités de suivi.....

Chapitre 6 : Dispositions générales

- Article 30 : Périmètre de l'accord.....
- Article 31 : Suivi de l'accord.....
- Article 32 : Durée de l'accord
- Article 33 : Révision et dénonciation de l'accord.....
- Article 34 : Dépôt et Publicité.....

- Annexe 1
- Annexe 2 : Glossaire.....

MD BA 01 13 476

Préambule :

Les partenaires sociaux du Groupe BPCE ont entendu, par le présent accord de groupe, mettre en œuvre une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) traduisant, deux ans après sa création, la réalité sociale du Groupe BPCE, sa volonté de développer les perspectives de carrière de ses salariés et le caractère effectif du dialogue social à ce niveau.

Le Groupe BPCE est un des acteurs majeurs du secteur bancaire. Ce secteur d'activité est soumis à des évolutions technologiques et réglementaires permanentes nécessitant de la part des salariés des compétences variées, techniques et, pour certains métiers, de plus en plus pointues. De plus, le Groupe doit prendre en considération l'évolution du comportement des clients qui influe sur nos modèles de distribution et donc nos métiers.

Cette démarche participe pleinement de la volonté du Groupe BPCE « d'être un employeur de référence ». Le Groupe BPCE souhaite ainsi pouvoir donner aux salariés, dans une volonté de transparence, tous les éléments d'information leur permettant d'avoir une vision la plus juste possible de l'évolution de leur métier ainsi que des moyens de prendre, par anticipation, les initiatives favorables à leur développement professionnel, notamment par la visibilité des opportunités de carrière.

De plus, le développement du Groupe s'inscrit dans un environnement économique fortement concurrentiel et en constante évolution.

Malgré l'absence de système unique d'information, il est apparu indispensable aux parties signataires d'engager, dès à présent, dans ce Groupe encore récent, la construction d'une véritable politique de gestion dynamique des métiers et des compétences.

En effet, la GPEC prend appui sur des éléments prévisionnels permettant d'anticiper l'évolution des métiers et de tenir notamment compte de leur sensibilité.

Il convient dans cette perspective, d'assurer le suivi et l'analyse des métiers dont l'évolution est significative, de prendre en compte les métiers qui pourraient être en tension, car plus difficile à pourvoir, ou qui nécessitent de mobiliser des compétences nouvelles ou en forte évolution, et de suivre avec attention la fragilisation possible de certains métiers du fait des évolutions structurelles, conjoncturelles ou technologiques.

Le présent accord concrétise la volonté des partenaires sociaux d'anticiper les évolutions des métiers pour mettre en œuvre les mesures permettant de préserver l'emploi des salariés du Groupe et s'inscrit dans une perspective plus globale de sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires inscrivent donc les axes et principes qu'ils ont définis dans une perspective de progrès.

La démarche engagée comporte une double dimension : collective et individuelle.

- Sur le plan collectif, il s'agit d'intégrer les ressources humaines comme un élément stratégique à part entière et de maîtriser les évolutions prévisionnelles de l'emploi à moyen terme d'un point de vue qualitatif, si possible quantitatif, et de créer ainsi un espace de dialogue collectif avec les représentants du personnel ;
- Sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel avec le concours de la DRH et de sa hiérarchie, de le sécuriser, d'élaborer et de mettre en œuvre un projet de carrière tout au long de sa vie professionnelle au sein du Groupe.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux du Groupe BPCE ont entendu, définir les principes permettant la mise en œuvre d'une GPEC au sein des entreprises du Groupe BPCE (cf. annexe 1), conformément à l'article L.2242-15 du code du travail.

Ainsi, ils décident de :

- Mettre l'accent sur leur volonté commune de privilégier un dialogue social constructif ;
- Mettre en place un cadre d'information régulière des partenaires sociaux sur les évolutions de la stratégie du Groupe et des entreprises ainsi que leurs conséquences sur l'évolution des métiers et anticiper sur l'avenir ;
- Se projeter dans l'avenir afin d'anticiper les évolutions et d'en appréhender les conséquences ;
- Mettre à disposition de l'ensemble des salariés des informations sur l'évolution des métiers issues notamment des évolutions de la stratégie ;
- Permettre à chaque collaborateur de développer ses compétences tout au long de la vie professionnelle, d'être acteur de son parcours professionnel, en adéquation avec les besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises, dans le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Attirer les compétences, fidéliser les jeunes collaborateurs, promouvoir la diversité et soutenir la seconde partie de vie professionnelle ;
- Donner de la visibilité aux salariés sur l'évolution des emplois, et sur les parcours professionnels possibles au sein ou entre les différentes entreprises, et les accompagner dans leur mobilité ;
- Permettre aux salariés qui le souhaitent de réaliser, le cas échéant, un projet personnel et professionnel.

Les parties rappellent le rôle essentiel de l'encadrement dans la mise en œuvre et le fonctionnement de ces dispositifs.

Cet accord s'inscrit pleinement dans la politique de responsabilité sociale voulue par le Groupe BPCE.

Enfin, cette démarche d'anticipation, qui se veut pragmatique, s'articule dans le cadre du présent accord autour de 5 grandes thématiques :

- les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel sur les orientations stratégiques du Groupe et des entreprises et ses effets prévisibles à moyen terme en matière d'emploi ;
- le dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en lien avec ces données stratégiques et leur impact prévisionnel. Celui-ci permettra d'appréhender, au regard des ressources dont dispose le Groupe et des besoins futurs, les éventuels écarts et de déterminer les mesures à mettre en œuvre afin de réduire ou de neutraliser ces écarts. Cette mise en œuvre nécessite, au préalable, l'identification et l'évaluation des emplois d'avenir et des emplois sensibles, le tout en fonction des besoins envisagés ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la seconde partie de vie professionnelle.

170 B A R 1 083 A76

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

Chapitre 1 : L'observation et l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences

Section 1 : L'information et/ou la consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'évolution des emplois et des compétences

Les parties signataires conviennent que la stratégie se définit par des objectifs à court et moyen terme et des orientations traduisant ces derniers. Elle est notamment établie en fonction de l'environnement socio-économique, des orientations du secteur bancaire et des évolutions technologiques et réglementaires.

Article 1 : Les différentes instances au niveau du Groupe

Article 1.2 : Le Comité stratégique

Article 1.1.1 : Missions

Les parties signataires ont souhaité instaurer 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. Cette instance reçoit des informations ponctuelles sur des questions d'actualité liées par exemple à l'évolution du périmètre du Groupe.

Ainsi est mis en place un Comité stratégique dont les modalités sont précisées ci-après.

Le Comité stratégique est une instance conventionnelle qui ne se substitue pas aux instances représentatives du personnel prévues par la Loi et notamment au Comité de Groupe BPCE.

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

Article 1.1.2 : Composition

Le comité stratégique est composé :

- du président du directoire de BPCE ou son représentant qui préside ce comité. Il peut être assisté des personnes de son choix ;
- d'une délégation salariale, composé de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe BPCE, désignés par leur Confédération ou Syndicat National parmi les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord ;
- du secrétaire du Comité de Groupe BPCE et du secrétaire adjoint.

MD BARRI  ATG

Article 1.1.3 : Fonctionnement

Le Comité stratégique se réunit sur convocation de la direction de BPCE autant de fois que nécessaire et au minimum une fois par an en fonction de l'actualité. L'ordre du jour est arrêté par la direction de BPCE.

Les heures consacrées par les représentants du personnel aux réunions du Comité stratégique sont rémunérées comme du temps de travail effectif. Les frais engagés pour participer à ces réunions sont pris en charge par BPCE selon les modalités et barèmes en vigueur.

Article 1.2 : Le Comité de Groupe BPCE

Dans le cadre de ses attributions, le Comité de Groupe est informé des axes stratégiques du Groupe BPCE lors de leur élaboration et de leurs impacts prévisibles en terme d'emploi.

Cette information fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du Comité de Groupe, ou le cas échéant d'une réunion spécifique dédiée à ce thème. Elle intervient au moment de l'élaboration du Plan Stratégique du Groupe et avant sa publication. Cette présentation est l'occasion d'échanges.

Elle s'accompagne de la présentation du bilan du précédent Plan Stratégique venu à son échéance.

Un point annuel d'avancement sur le Plan Stratégique Groupe est présenté au Comité de Groupe.

Par ailleurs, le Comité de Groupe est informé annuellement des échanges intervenus en Comité stratégique.

Les travaux de l'Observatoire sont remis pour information aux membres du Comité de Groupe.

Le Comité de Groupe (ou sa commission économique en cas d'urgence) est informé de toutes décisions modifiant significativement le projet stratégique.

Article 2: Au niveau des entreprises: les modalités d'information et de consultation des comités d'entreprise ou CCE

Les parties signataires conviennent que les comités d'entreprises ou CCE des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont informés et consultés sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi.

Le processus d'information/consultation du comité d'entreprise ou du CCE sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi se déroule selon les modalités appliquées dans l'entreprise en matière d'information/consultation du comité d'entreprise ou CCE, et selon la périodicité retenue lors de l'élaboration des axes stratégiques de l'entreprise.

Dans le cadre de cette procédure d'information/consultation, le comité d'entreprise ou CCE reçoit des informations relatives :

- aux axes stratégiques du Groupe concernant l'activité dont relève l'entreprise,
- aux orientations de l'entreprise à moyen terme,
- aux évolutions constatées de la réglementation,
- à l'évolution prévisionnelle de la pyramide des âges,

LD BA 2011  013 ANG

- à l'évolution prévisionnelle des effectifs par grands métiers de l'entreprise,
- et tout complément d'information utile.

Chaque année, un point d'avancement des axes stratégiques de l'entreprise est présenté au comité d'entreprise ou CCE.

Section 2 : L'Observatoire des métiers Groupe : une instance supplémentaire de diagnostic et d'échange

Article 3 : Missions de l'Observatoire

Les parties signataires conviennent que l'anticipation de l'évolution des emplois notamment par l'identification des métiers sensibles est un élément essentiel dans une démarche de GPEC.

Il est créé un Observatoire des métiers du Groupe. Cet Observatoire est une instance destinée à établir des diagnostics et à tirer les enseignements des travaux issus des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, réalisés dans les branches professionnelles représentées au sein du Groupe.

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

L'Observatoire des métiers du Groupe doit permettre le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers et notamment d'anticiper les incidences sur l'emploi, pour les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles économiques et réglementaires.

Cette instance permet de disposer d'un système de veille sur les évolutions quantitatives et qualitatives des métiers du Groupe et d'identifier les métiers en sensibilité.

A ce titre, la sensibilité des métiers s'analyse au regard :

- de leurs fortes variations soit quantitatives (volume d'effectif) soit qualitatives (nature des activités, des compétences),
- de la progression ou de la diminution des effectifs,
- de l'évolution importante des compétences,
- des difficultés de recrutement (métiers en tension).

Ces métiers sensibles sont portés à la connaissance des salariés, et les actions nécessaires sont mises en place par les entreprises et éventuellement au niveau du Groupe.

La DRH du Groupe BPCE réalise une cartographie permettant d'établir les passerelles de mobilité entre les métiers. Ces éléments sont portés à la connaissance de l'Observatoire.

Tous les ans, une note de conjoncture est rédigée par BPCE. Elle est commentée dans l'instance.

Les systèmes d'informations actuels ne permettent pas de disposer facilement d'informations couvrant l'ensemble du Groupe. Les parties prennent donc acte que l'Observatoire ne pourra bénéficier de données complètes et chiffrées concernant tout le Groupe dès sa création. Toutefois, tous les efforts seront faits pour donner dans le cadre de l'Observatoire, au fur et à mesure de l'évolution des systèmes d'informations et dans la mesure du possible dans les 2 ans de la conclusion du présent accord, des données de plus en plus complètes.

Article 4 : Composition

L'Observatoire est présidé par un Représentant du Groupe, assisté de membres de la DRH Groupe BPCE, et est composé :

- de représentants des entreprises incluses dans le périmètre,
- de trois représentants pour chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe. Ces représentants sont salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, siégeant éventuellement au sein d'un observatoire de branche. Ils sont désignés par leur confédération/fédération syndicale pour une durée de trois ans. La composition de la délégation est transmise à la direction par la confédération syndicale.

Article 5 : Fonctionnement

L'Observatoire des métiers du Groupe se réunit au moins une fois par an.

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 avant la réunion.

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

Les convocations ainsi que l'ordre du jour de la réunion seront adressées par la DRH Groupe aux membres de l'Observatoire.

Les entreprises sont informées des travaux de l'Observatoire et mettent ces informations à disposition de leurs salariés.

Chapitre 2 : Les dispositifs de gestion des ressources humaines et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle

Afin d'assurer la meilleure lisibilité par les salariés et surtout d'optimiser l'efficacité opérationnelle des dispositifs proposés, les signataires conviennent de retenir à l'échelle du Groupe les principes directeurs suivants :

Les outils et dispositifs de gestion des ressources humaines mis en œuvre par les entreprises s'attachent à accompagner toutes les étapes de la vie professionnelle d'un salarié, sans discrimination liée à l'âge, l'ancienneté, le genre, ou le type de contrat de travail.

La cohérence d'ensemble des dispositifs à mettre en œuvre, à l'échelle du Groupe, est fixée par le présent accord.

Les entreprises du Groupe s'attachent à analyser, au minimum de façon triennale, l'adéquation de leurs effectifs sous l'angle de la compétence disponible, au regard de la stratégie qu'elles souhaitent retenir.

Elles se dotent de dispositifs RH de gestion des effectifs permettant de préparer l'évolution anticipée des besoins en compétences, d'avoir une vision globale, quantitative et qualitative des compétences disponibles et d'évaluer les écarts et les mesures à adopter.

Les dispositifs de gestion permettant d'appréhender les caractéristiques des populations, leur employabilité actuelle et future, l'évolution des emplois à moyen terme doivent être mis au service d'une gestion individualisée des salariés.

JD RM BA ~~Z~~ 07 A7G

En conséquence de quoi, les entreprises du Groupe s'engagent notamment à mettre en œuvre une gestion individualisée des carrières, permettant d'identifier et d'accompagner les salariés dans leur évolution en tenant compte autant que faire se peut des souhaits exprimés par ces derniers.

Cette dernière doit permettre de donner aux salariés la visibilité nécessaire sur les parcours professionnels possibles et d'élaborer conjointement, salarié et employeur, un projet professionnel individuel, permettant ainsi de construire l'employabilité du salarié tout au long de sa vie professionnelle.

De même, les entreprises assurent auprès des salariés la promotion des opportunités de mobilités professionnelles au sein du Groupe profitables au développement de l'employabilité.

Section 1 : Attirer et accompagner les salariés

Article 6 : Attirer et intégrer les talents

Les politiques de recrutement des entreprises prennent en compte les perspectives d'évolutions quantitatives et qualitatives des métiers et les enseignements issus de la mise en œuvre de leurs dispositifs de gestion des effectifs et des compétences.

Les entreprises du Groupe mettent en œuvre un processus de recrutement efficace, de qualité, respectueux d'une éthique forte, dans le respect des règles de non discrimination, promoteur d'égalité des chances et de diversification des profils.

A cette fin, elles professionnalisent et optimisent leur processus par la mise en commun des outils de recrutement et par une réflexion concertée sur les instruments d'aide à la décision, conformément aux obligations légales.

Les entreprises veillent à la meilleure intégration possible et développent, pour ce faire, les processus et parcours d'intégration, propices à la professionnalisation des salariés et à leur fidélisation (par exemple : entretien de prise de fonction, entretien de fin de période d'essai, entretien de suivi à un an, formations, journées d'intégration, tours de banque,...).

Les entreprises veillent à un juste équilibre entre recrutement externe et mobilité interne en fonction de leurs besoins, des compétences disponibles et de leurs caractéristiques.

Le recrutement par l'alternance (apprentissage et professionnalisation) est affirmé comme un des moyens d'élargissement des profils et de promotion de l'égalité des chances. Il participe pleinement au développement d'une politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur employabilité, dans une démarche de responsabilité sociale.

Article 7 : Accompagner le salarié dans son parcours professionnel tout au long de sa vie professionnelle

Chaque salarié bénéficie de **deux types d'entretiens** qui viendront rythmer l'ensemble de sa carrière professionnelle.

Article 7.1 : L'entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle

Il constitue un moment privilégié d'échange entre un salarié et sa hiérarchie et se réalise, dans les entreprises du Groupe, selon la périodicité retenue dans l'entreprise et au minimum tous les 2 ans. Il permet :

- d'apprécier la maîtrise des compétences et de l'emploi,
- d'identifier les axes de progrès,
- et d'analyser les besoins en formation.

Il est l'occasion d'échanger sur les souhaits d'évolution professionnelle du salarié et d'envisager les actions nécessaires à l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

Les échanges sont formalisés sur un support à la disposition du salarié, de sa hiérarchie et de la DRH, ce support permettant notamment d'assurer le suivi des actions qui seront engagées suite à l'entretien.

Dans l'hypothèse où cette démarche n'est pas encore menée, l'entreprise met à la disposition des responsables hiérarchiques et des collaborateurs un guide de préparation ou toute documentation utile à la préparation de l'entretien. Ce document comprend des éléments d'information notamment sur le contenu, la forme et la finalité de cet entretien.

Ce document rappelle en outre les facteurs clés de succès de ces entretiens :

- préparation par chacune des parties ;
- délai de prévenance ;
- écoute réciproque.

Les entreprises organisent une action de formation dédiée à la conduite et au suivi de ces entretiens individuels à destination des responsables hiérarchiques. Cette formation fait partie intégrante du cursus de formation des nouveaux managers.

Cet entretien peut être suivi, à l'initiative du collaborateur ou de son responsable hiérarchique par un entretien, avec le hiérarchique N+2 ou la Direction des ressources humaines de l'entreprise, pour ce qui relève de la formation ou du développement professionnel.

Article 7.2 : L'entretien de gestion de carrière

Durant la carrière du salarié, des entretiens approfondis sont réalisés à périodicité régulière, a minima tous les 5 ans. Ces entretiens, suivant le moment de la vie professionnelle du salarié, reprennent notamment les caractéristiques définies, dans les textes légaux, il s'agit notamment de l'entretien de seconde partie de carrière ou l'entretien professionnel.

Ces entretiens, réalisés en lien avec la DRH de l'entreprise et sa hiérarchie, sont l'occasion de faire un bilan du parcours effectué, de recenser les compétences acquises et les motivations du salarié pour la poursuite de sa carrière.

Un projet professionnel est élaboré conjointement, au regard des besoins de l'entreprise, voire des entreprises du Groupe et des orientations possibles, et les actions concourant à sa validation et à sa mise en œuvre sont identifiées : formation, accompagnement, bilan de compétences, mobilité ...

Un support de synthèse est rédigé, partagé entre le salarié, la DRH et le supérieur hiérarchique et le plan d'actions éventuellement défini est suivi.

Un support type est établi au niveau du Groupe et mis à la disposition des entreprises. Il peut être adapté en fonction du contexte des entreprises.

Article 7.3 : Le bilan de compétences

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle et personnelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et motivations, afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une orientation professionnelle dans l'entreprise ou à l'extérieur.

Ce bilan est effectué en dehors de l'entreprise, avec un organisme prestataire habilité.

La prise en charge financière de ce bilan est assurée en priorité par le dispositif de congé individuel formation. Il peut également être assuré dans le cadre du dispositif DIF.

Article 7.4 : L'accompagnement des salariés occupant un emploi identifié comme sensible

Il est retenu le principe d'anticipation des évolutions professionnelles possibles de l'emploi du salarié. Dès lors, son employeur s'engage à définir avec lui un projet professionnel, notamment dans le cadre d'un entretien de carrière, lui permettant d'appréhender au mieux les évolutions attendues et de définir les actions à mettre en œuvre, notamment celles décrites dans le présent texte.

Si la sensibilité s'exprime par la décroissance du besoin de cet emploi dans l'organisation, le salarié dispose alors d'un accès privilégié aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation. Il peut compléter prioritairement les actions de formation qui lui sont proposées par son employeur par l'utilisation, sur la thématique retenue, de son droit individuel à la formation.

Dans ce cas, le droit individuel à la formation ne peut lui être refusé.

Article 8 : Accompagner les représentants du personnel

Dans le prolongement de la loi 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, et de l'article L.2141-5 du Code du travail, les parties réaffirment le principe de non-discrimination qui s'applique au sein des entreprises du Groupe en toute circonstance, dans l'exercice des activités syndicales. Elles entendent en outre faciliter la conciliation entre activité professionnelle et mandat.

En effet, les parties signataires s'accordent à reconnaître l'intérêt de maintenir le lien de proximité avec les réalités des entreprises et les attentes des salariés. Cette proximité est facilitée par l'exercice simultané d'une activité professionnelle et de mandats de représentation du personnel, elle est aussi traduite par l'alternance de périodes exclusivement consacrée à l'exercice de mandats et de périodes intégralement dédiées à l'exercice d'activité professionnelle sur un poste de travail.

Aussi, autant dans l'intérêt d'un dialogue social de qualité que de la gestion de l'évolution professionnelle des représentants du personnel, elles encouragent les partenaires sociaux dans les entreprises à conduire des actions visant à permettre le maintien d'une activité ou à faciliter le retour à l'activité professionnelle à plein temps.

Article 8.1 : Améliorer l'accompagnement professionnel

▪ Concilier activités professionnelles et mandats

Lors de la prise de mandat ou à l'occasion du renouvellement de ce dernier, le représentant du personnel et son responsable hiérarchique examinent lors d'un entretien de prise de mandat les conditions d'organisation permettant de concilier tenue du poste de travail et exercice du ou des mandats. Ils conviennent des mesures qui peuvent s'avérer nécessaires pour permettre cette compatibilité. Dans cette perspective, à l'occasion de cet entretien, il sera procédé en commun à l'évaluation de la disponibilité au poste de travail compte tenu des mandats détenus.

Lorsqu'il est envisagé, le retour à une activité professionnelle à plein temps doit être préparé suffisamment en amont afin d'organiser les actions nécessaires et notamment de formation. A cette fin, chaque fois qu'il est possible, les entreprises sont invitées à proposer un entretien au représentant du personnel concerné.

Entretiens

Les parties s'accordent sur le fait que l'exercice d'un mandat est une expérience contribuant au développement personnel et professionnel, et donc, des compétences du représentant du personnel.

Les parties conviennent que les représentants du personnel exerçant une activité professionnelle font l'objet du même suivi, notamment en termes d'entretiens, que les autres salariés de l'entreprise.

Ces entretiens, selon les cas, sont l'occasion outre, l'évaluation de l'activité professionnelle, d'examiner les axes de formation professionnelle ainsi que l'évolution professionnelle envisageable.

▪ Accès à la formation

Pour tous les représentants du personnel, l'accès aux actions prévues dans le plan de formation s'effectue selon les mêmes modalités que pour les autres salariés.

Par ailleurs, en fonction de leur projet professionnel, et notamment dans le cadre d'un retour à l'activité professionnelle à temps plein, la DRH pourra convenir avec eux de différentes actions, telles que :

- le suivi de formation(s),
- un bilan de compétences,
- un bilan professionnel,
- des actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 8.2 : Dispositifs en phase de test

En prenant appui sur les dispositifs existants, et notamment ceux prévus par le présent texte, les parties entendent participer aux conditions d'une meilleure reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat et améliorer les conditions du retour à une activité professionnelle des représentants du personnel.

En effet, l'exercice d'une responsabilité syndicale sur une durée significative constitue une expérience contribuant au développement personnel et professionnel des titulaires de mandats

Aussi, afin de contribuer à l'identification, à la valorisation et à l'intégration de ces compétences acquises dans le parcours syndical, les signataires décident de mettre en place, à titre expérimental et pour une durée de 2 ans deux dispositifs, dans le Groupe.

Ces deux dispositifs sont accessibles aux représentants des organisations syndicales représentatives dans le Groupe au moment de la conclusion du présent texte, qui remplissent les conditions suivantes :

- exercer un mandat comportant l'une des responsabilités suivantes : RSN, DSB ou membre du Comité de Groupe ;
- consacrer au moins 70% de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;
- exercer leur(s) mandat(s) depuis au moins six ans.

Au terme de cette expérimentation, un bilan sera réalisé avec les organisations syndicales ayant choisi d'y participer.

▪ **Mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation**

Les parties s'accordent sur le fait que l'appréciation des compétences professionnelles est plus difficile à réaliser pour les représentants du personnel dont l'essentiel ou la totalité du temps est dédié à des fonctions de représentation du personnel.

Les parties signataires décident de mettre en place le principe du test d'un outil d'évaluation conçu pour les représentants du personnel titulaires de mandats de niveau branche ou Groupe.

Dans ces conditions, elles confient à un groupe de travail composé de BPCE et des organisations syndicales signataires, le soin de finaliser le cadre de ce dispositif spécifique et adapté. Les parties signataires conviennent de bénéficier dans leur réflexion de l'expérience acquise par un intervenant extérieur.

Le test sera conduit au cours des exercices 2012 et 2013 avec les représentants tels que décrits ci-dessus, volontaires, à raison de 5 par organisation syndicale représentative dans le Groupe au moment de la conclusion du présent texte.

▪ **Une formation certifiante**

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de conduire des démarches nouvelles et complémentaires afin de :

- reconnaître le parcours syndical dans le parcours professionnel et ainsi, favoriser la liaison entre les compétences acquises dans l'exercice de fonctions syndicales et les compétences métiers ;
- renforcer la qualité du dialogue social dans le Groupe ;
- aider au renouvellement de génération des acteurs de dialogue social que sont les représentants du personnel.

Dans cette perspective, les signataires s'associent pour tester une formation spécifique liée à l'exercice des fonctions syndicales tout en permettant de développer des compétences nouvelles et transverses. Dispensée par une grande école de l'enseignement supérieur, cette formation certifiante permettrait de capitaliser sur les savoir et savoir-faire acquis et de renforcer les compétences des représentants du personnel. Elle s'inscrit dans le cadre du DIF

MD B1 BA ~~BA~~ M3 A7G

A cette fin, il est convenu que BPCE et les organisations syndicales signataires se réuniront dans le cadre d'un groupe de travail pour finaliser le dispositif de formation et seront informées par les intervenants extérieurs qualifiés des expériences récentes et similaires mises en place dans le monde bancaire, notamment.

Chaque organisation syndicale représentative dans le Groupe au moment de la conclusion du présent texte pourra faire bénéficier deux de ses représentants volontaires, tels que décrits ci-dessus.

Cette expérience de formation sera conduite en 2012/2013 (cycle universitaire) et donnera lieu à un bilan avec les organisations syndicales y ayant participé.

Article 9 : Identifier, accompagner et repositionner dans l'emploi les salariés en difficultés professionnelles et / ou fragilisés

Article 9.1 : Principes généraux

Certains salariés peuvent se trouver en difficulté par rapport aux évolutions de leur emploi (salariés « en difficultés professionnelles ») ou être fragilisés par un accident de la vie (salariés « fragilisés »).

Il appartient aux entreprises de les identifier en liaison avec les acteurs sociaux de l'entreprise (notamment la médecine du travail, l'assistante sociale, représentants du personnel).

Suite à cette identification, un accompagnement et/ou une formation, ou toute autre réponse appropriée, sont proposés aux salariés concernés.

Ce dispositif vise à restaurer la dynamique professionnelle des salariés et permettre de renforcer ensuite leur compétence métier au moyen d'un parcours de professionnalisation ou d'adaptation. Il peut être assorti de dispositifs d'accompagnement vers un autre métier si une reconversion est nécessaire.

Ce dispositif de soutien professionnel a pour objet de permettre aux salariés de reprendre appui sur leurs qualités, leurs capacités, leur potentiel et leurs succès pour renouer durablement avec la réussite professionnelle. La réussite de ce dispositif suppose une implication forte des salariés et le soutien actif des managers.

Le cas échéant, en cas de persistance des difficultés, des solutions de repositionnement doivent être recherchées, en concertation avec les salariés et dans le respect du présent accord et des dispositions concernant la mobilité fonctionnelle et géographique dans l'entreprise.

Des mesures particulières de gestion de carrière sont offertes aux salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes et aux salariés ayant subi des accidents de la vie, afin d'anticiper d'éventuels reclassements. Il est proposé à ces salariés un suivi régulier avec la Direction des Ressources Humaines ainsi qu'avec les acteurs des services sociaux présents dans l'entreprise.

Article 9.2 : L'accompagnement des salariés déclarés inaptes dans la poursuite de leur activité professionnelle

Conformément aux dispositions légales, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son emploi, l'entreprise engage des démarches en vue de rechercher une solution de reclassement.

