

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 R1 # 03 176

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.

