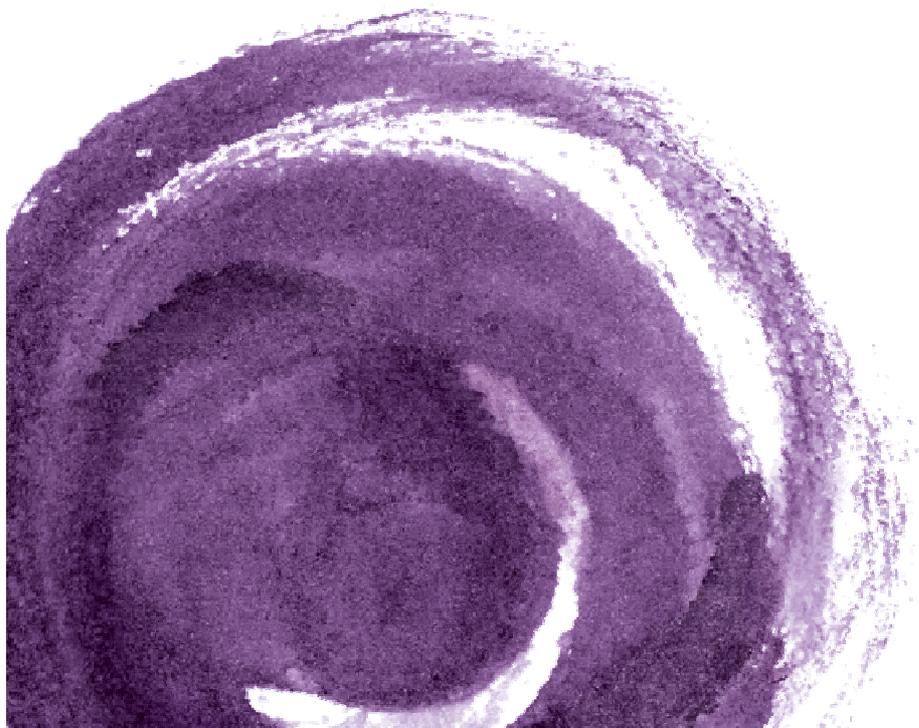




Juin 2010

Charte de Mobilité Groupe BPCE à l'usage des collaborateurs



Nos engagements

Cette charte s'adresse, en priorité, aux salariés qui souhaitent donner de l'élan à leur carrière professionnelle. La mobilité est un acte qui témoigne du dynamisme du salarié, de son engagement à se construire un parcours professionnel riche.

Ce document concrétise la volonté du Groupe BPCE et de ses entreprises, à promouvoir la mobilité, à l'échelle de notre nouveau périmètre et à vous accompagner dans votre projet.

Pour le Groupe BPCE, la mobilité s'inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle permet l'accès à des perspectives élargies d'évolution professionnelle au sein des différentes entreprises, au niveau de votre région ou sur le plan national.

Par la capitalisation des expériences, elle participe significativement à la construction d'une employabilité durable.

Elle résulte toutefois de la rencontre d'un besoin de l'entreprise avec le souhait d'évolution d'un salarié. C'est pourquoi, les critères de recrutement applicables sont exclusivement fondés sur la compétence et l'adéquation du profil du candidat au poste à pourvoir dans l'entreprise.

En valorisant l'expression des compétences, elle renforce la compétitivité de nos entreprises et développe notre identité en tant que Groupe novateur et dynamique.

La mobilité est ouverte à tous les salariés. Aussi, elle doit se mettre en place dans un cadre construit et balisé, avec l'appui des managers et le pilotage des Ressources Humaines.

Cette charte constitue l'unique cadre de référence. Elle permet d'établir une cohérence globale, dans la gestion des mobilités inter entreprises, en retenant des principes et des modalités d'accompagnement harmonisés entre les entreprises.

Toutefois, cette charte n'a pas vocation à préciser les modalités gouvernant les mobilités à l'intérieur d'une même entreprise.

La mobilité hors du territoire métropolitain est, aussi, une opportunité qui vous est offerte. Toutefois, elle ne peut être gérée qu'au cas par cas en respectant les modalités des entreprises d'accueil.

Vous pouvez donc, dès à présent, projeter un véritable parcours professionnel au sein de notre Groupe. La diversité des métiers et des activités vous y invitent en vous offrant de nombreuses opportunités de carrière.

Les principes directeurs

- **Des candidatures Groupe examinées en priorité**

Pour les postes ouverts à la mobilité, en tant que collaborateur du Groupe, vous bénéficiez d'un examen prioritaire de votre candidature par rapport aux candidatures externes. L'entreprise appréciera l'adéquation de vos compétences au regard du poste à pourvoir.

- **Des règles de confidentialité et de transparence partagées**

Si vous le souhaitez, l'engagement de confidentialité prévaut dans le cadre du premier entretien.

Il se fait alors sous la responsabilité de la DRH de l'entreprise d'accueil.

Dans un souci de transparence et au-delà du premier entretien, lorsque vous bénéficiez d'un deuxième entretien, vous prenez l'engagement d'informer votre manager et votre DRH de votre démarche.

- **Une réponse dans un délai d'un mois**

Les entreprises traitent avec le plus grand soin les candidatures Groupe ; votre candidature fera l'objet d'une réponse écrite dans un délai d'un mois.

- **Un accès facilité pour l'ensemble des collaborateurs aux offres du Groupe**

Un outil intranet est mis à votre disposition afin de vous permettre de prendre connaissance des offres ouvertes à la mobilité.

- **Une durée minimum de 3 ans dans l'entreprise**

Une durée d'expérience de 3 ans dans l'entreprise est vivement préconisée avant d'entrer dans une démarche de mobilité.

- **Une concurrence loyale au sein du Groupe**

Dans le cas d'une mobilité réalisée entre deux enseignes au sein d'une même zone de chalandise, l'accord des deux entreprises, d'origine et d'accueil, est requis. C'est un préalable à la mobilité.

Les conditions de réussite d'une mobilité

La réussite de la mobilité repose sur une bonne coopération entre les trois acteurs suivants :

⇒ **Le collaborateur est le premier acteur de son évolution**

Il exprime ses aspirations, s'informe de l'évolution de son métier et sur les possibilités de progression, en regard des besoins de son entreprise puis du Groupe.

Il rédige son CV, sa lettre de motivation et prépare son entretien pour présenter son projet professionnel avec efficacité.

⇒ **Le manager l'évalue, l'informe et l'encourage**

Il est responsable de l'évolution du collaborateur et cela, en collaboration avec la DRH. Il évalue la performance, apprécie les compétences et conseille le collaborateur sur ses possibilités d'évolution.

Il se doit d'encourager la mobilité en dépassant l'intérêt immédiat de son entité.

⇒ **La Direction des Ressources Humaines accompagne la gestion de carrière et la mobilité**

La DRH est le coordinateur et le responsable de la gestion de carrière du collaborateur et de sa mobilité.

Elle coordonne la mobilité dans le Groupe avec les DRH des autres entreprises.

Elle apporte un rôle de conseil et apprécie les acquis et le potentiel du collaborateur en anticipant ses possibilités d'évolution au sein de l'entreprise ou du Groupe. Elle organise le renforcement des compétences.

Elle propose des outils de gestion de carrière, une information sur les métiers et leurs aires de proximité.

L'outil Groupe, sur l'intranet, relaie les opportunités offertes par les entreprises et permet au collaborateur de poser sa candidature.

Le schéma d'une mobilité



Le processus d'embauche

- Lorsque vous répondez favorablement à l'offre d'embauche écrite de l'entreprise d'accueil, vous devez parallèlement rédiger une lettre de démission à destination de la DRH de votre entreprise.

- Vous bénéficiez alors d'un nouveau contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil. Celui-ci reprend alors les éléments suivants :
 - o Votre ancienneté Groupe est intégralement reprise.
 - o Vous êtes exonéré de période d'essai dans la nouvelle entreprise.
 - o S'il existe une clause de dédit formation dans le contrat passé avec l'entreprise d'origine, vous n'avez pas à verser l'indemnité prévue. Toutefois, cette clause peut être réactualisée dans le cadre du nouveau contrat qui vous est proposé.
 - o Vos droits à congés payés sont soit soldés, soit transférés dans l'entreprise d'accueil, ou placés sur un CET (Compte Épargne Temps) sous réserve d'un dispositif existant dans l'entreprise d'accueil selon votre choix et en accord avec l'entreprise d'accueil. En revanche, les RTT qui n'auraient pas été préalablement placés sur un CET, sont soldés à votre départ.
 - o Vous pouvez solder ou transférer votre CET dans l'entreprise d'accueil si celle-ci a mis en place un dispositif CET.
 - o Votre adhésion au système de prévoyance et/ou frais de santé se fait sans délai de franchise (sauf empêchement tenant au règlement des organismes concernés).
 - o Vous conservez la totalité des droits DIF (Droit Individuel à la Formation) acquis et non utilisés au sein de l'entreprise d'accueil.
 - o Si vous réalisez une mobilité au sein d'une entreprise du Groupe en concurrence commerciale directe :
 - Vous vous engagez, par écrit, sur un principe de loyauté vis-à-vis de l'entreprise d'origine. A ce titre, vous vous engagez dans une convention tripartite :
 - à ne pas capter tout ou partie de votre portefeuille de clientèle précédente.
 - à ne pas « débaucher » des collaborateurs de votre entreprise précédente.

A noter

Certaines modalités d'accompagnement à la mobilité relèvent de dispositifs spécifiques propres à un périmètre d'entreprises plus restreint que celui défini par la présente charte. C'est le cas, à titre d'illustration, de l'accord sur la mobilité inter entreprises du 25-06-2004 applicable aux entreprises de la branche Caisse d'Épargne, ou de l'accord GPEC du 16-12-2008 qui a été signé au sein de l'ex-groupe Banque Populaire.

Ces modalités, qui sont toujours en vigueur, ne concernent que les mobilités s'exerçant entre les entreprises concernées.

Les mesures d'accompagnement

L'entreprise d'accueil prend en charge les mesures suivantes dans le cas où vous réalisez une mobilité géographique qui nécessite un déménagement (hors Ile-de-France).

Cependant, selon le territoire dans lequel se situe votre mobilité, ces mesures seront laissées à l'appréciation de l'entreprise d'accueil.

- **Congés de déménagement :**

Vous bénéficiez de 2 jours de congés pour procéder à votre déménagement (ceux-ci ne se cumulent pas avec un congé de même nature prévu par un accord ou une convention collective).

- **Frais de déménagement :**

L'entreprise prend en charge les frais de votre déménagement, sur présentation de deux devis de sociétés de déménagement.

- **Aide à la recherche d'un logement :**

Un service d'aide à la recherche d'un logement pourra vous être proposé par l'entreprise d'accueil afin de faciliter votre installation.

- **Conditions d'obtention de prêt :**

Si le salarié vend son bien immobilier (résidence principale), il ne supporte pas d'indemnités de remboursement anticipé.

La possibilité de mise en œuvre d'un prêt relais à taux préférentiel pourra être étudiée dans le cas où le salarié serait amené à vendre sa résidence principale d'origine et à procéder à l'achat d'un nouveau domicile.

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

- **Processus d'intégration :**

Vous pouvez également bénéficier d'un accompagnement à la prise de fonction, via le dispositif d'intégration existant dans l'entreprise d'accueil (entretiens, formation complémentaire si nécessaire).

Les mesures d'accompagnement complémentaires

Lorsque la mobilité est à l'initiative de l'entreprise au regard de ses besoins, les mesures d'accompagnement complémentaires définies ci-après pourront s'ajouter aux mesures communes **sur décision de l'entreprise d'accueil**.

- ⇒ **Indemnités de double résidence** : si le collaborateur ne peut déménager immédiatement, l'entreprise pourra prendre à sa charge, pour une durée de 9 mois maximum, les frais de double résidence ou un dédommagement adapté à la situation du collaborateur, sur présentation de justificatifs.
- ⇒ **Les frais de déplacements** : Le salarié pourra bénéficier chaque semaine du financement d'un aller/retour entre son domicile principal et son lieu d'activité selon les modalités en vigueur dans la nouvelle entreprise, pendant la durée de la double résidence et ce, pour une durée maximale de 9 mois.
- ⇒ Si la mobilité du collaborateur oblige son conjoint à quitter son emploi, les services d'un cabinet spécialisé peuvent être proposés pendant une durée de 6 mois pour faciliter la recherche d'un emploi et favoriser l'intégration rapide et réussie dans le nouveau lieu de vie.