

# **Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Groupe BPCE**

MD RE  
AKK

<b>Chapitres - Articles</b>	<b>SOMMAIRE</b>	<b>Pages</b>
Préambule		3 - 4
<b>CHAPITRE 1 : Cadre juridique</b>		
Article 1.1	Champ d'application	5
Article 1.2	Objet de l'accord	5
<b>CHAPITRE 2 : Anticiper l'évolution des métiers</b>		
Article 2.1	Préambule	6
Article 2.2	Observatoire des métiers du Groupe	6 - 8
<b>CHAPITRE 3 : Intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires aux métiers actuels et futurs</b>		
Article 3.1	Préambule	9
Article 3.2	Attirer et intégrer les talents (contrat de génération)	10-16
Article 3.3	Qualifier la formation au service du développement des compétences et du maintien dans l'emploi	16-22
Article 3.4	Développer la mobilité au service des parcours professionnels	23-29
<b>CHAPITRE 4 : Promouvoir des dispositifs permettant l'évolution des salariés tout au long de la vie professionnelle</b>		
Article 4.1	Préambule	29
Article 4.2	Les entretiens	30-33
Article 4.3	Promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité	33-40
Article 4.4	Accompagner les représentants du personnel	40-43
Article 4.5	Accompagner les « seniors » (contrat de génération)	43-47
Article 4.6	Accompagner les salariés en difficulté	47-48
<b>CHAPITRE 5 : Privilégier un dialogue social Groupe constructif</b>		
Article 5.1	Préambule	49
Article 5.2	Le comité stratégique	49-50
Article 5.3	Le comité de Groupe	50-51
Article 5.4	Informations complémentaires mises à la disposition des représentants du personnel	51
<b>CHAPITRE 6 : Dispositions générales</b>		
Article 6.1	Suivi de l'accord et de sa mise en œuvre	52
Article 6.2	Durée de l'accord	52
Article 6.3	Révision de l'accord	52
Article 6.4	Dépôt et publicité	53
<b>ANNEXES 1, 2 et 3 :</b>		
Cartographie des emplois, diagnostic contrat de génération, liste des entreprises		

## Préambule

L'accord GPEC du 28 octobre 2011 a contribué à la construction du Groupe BPCE en posant les fondamentaux d'une véritable politique de gestion dynamique des métiers et des compétences.

Les partenaires sociaux du Groupe BPCE entendent donc par le présent texte, renforcer la dynamique générée par ce premier accord.

Le Groupe BPCE, à l'instar de l'ensemble de la profession bancaire, pourrait connaître de profonds changements liés plus particulièrement :

- à la transformation de son modèle économique,
- aux règles prudentielles qui guident de façon renforcée l'activité commerciale,
- aux nouveaux comportements des clients induits notamment par l'utilisation accrue des nouvelles technologies.

Les orientations stratégiques actuelles du groupe doivent permettre d'accélérer notre développement et de consolider nos grands équilibres financiers, notamment en :

- devenant les banques leader de la relation humaine et digitale,
- affirmant notre groupe comme un acteur majeur de l'épargne pour financer nos clients,
- devenant un bancassureur de plein exercice,
- accélérant l'internationalisation du Groupe,

tout en valorisant les atouts inhérents à l'appartenance de certaines entreprises du Groupe au monde coopératif : proximité, ancrage régional, solidarité envers les territoires d'implantation et leur population.

Ces orientations ne pourront être mises en œuvre avec succès qu'en investissant dans les talents des femmes et des hommes du Groupe. C'est pourquoi, le Groupe BPCE souhaite apporter les éléments permettant à chaque salarié de connaître les changements en cours, les enjeux qui s'y rattachent, ses propres perspectives de développement et les opportunités professionnelles qui s'ouvrent à lui.

Le présent texte concrétise la volonté des partenaires sociaux de développer, dans une perspective de progrès, les quatre axes suivants :

- Anticiper l'évolution des métiers,
- Intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires aux métiers actuels et futurs,
- Promouvoir des dispositifs permettant l'évolution des salariés tout au long de la vie professionnelle,
- Favoriser l'employabilité des salariés.

Cette Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences s'appuie sur des dispositifs d'analyse et d'orientation qui leur permet :

- d'identifier en continu la sensibilité des métiers,
- d'intégrer les talents,
- de développer la mobilité au service des parcours professionnels,
- de favoriser la formation au service du développement professionnel des salariés.

Dans le cadre de ces dispositifs, le Groupe BPCE entend porter une attention particulière à l'intégration des jeunes et au maintien dans l'emploi des seniors ainsi qu'à la transmission des compétences par la mise en place de mesures relevant du « contrat de génération » créé par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013. Ces mesures couvrent la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017.

Cette démarche prévisionnelle et de progrès contribue à la mise en œuvre de pratiques de ressources humaines appropriées pour chaque entreprise que ce soit par exemple en matière de recrutement, mobilité, formation, accompagnement du changement.

Pour accompagner cette démarche les partenaires sociaux du Groupe BPCE confirment leur volonté de privilégier un dialogue social groupe constructif, notamment à travers les instances existantes et leur coordination.

Ainsi, 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.

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

## Chapitre 1 – Cadre juridique

### Article 1.1 : Champ d'application

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

En conséquence, dans les dispositions prévues, « l'entreprise » ou « les entreprises » désignent les entreprises du Groupe relevant du champ d'application du présent accord et listées en annexe, et « le Groupe » s'entend de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent texte et indiquées en annexe.

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

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

### Article 1.2 : Objet de l'accord

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre de l'obligation triennale de négociation relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et de l'article 32 de l'accord GPEC du 28 octobre 2011 rappelant cette obligation.

Elles reprennent l'ensemble des thématiques de l'accord GPEC du 28 octobre 2011 et se substituent donc intégralement aux dispositions du texte de 2011.

Le présent accord porte également sur la mise en œuvre, au sein du Groupe, des mesures d'accès des jeunes à un emploi, du maintien des seniors dans l'emploi et de la transmission des savoirs et des compétences, introduits par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 relative au contrat de génération (articles 3.2 et 4.5).

## Chapitre 2 - Anticiper l'évolution des métiers

### Article 2.1 : Préambule

Les secteurs de la banque, des services financiers et de l'assurance sont engagés dans une transformation profonde depuis plusieurs années, dont certaines dimensions ont des impacts significatifs et durables sur les métiers, les compétences et sur la gestion de la relation avec les clients.

Ainsi :

- la mondialisation de l'économie mais aussi les modes de financement de celle-ci changeant la donne en termes de concurrence et d'intermédiation,
- les exigences réglementaires continuent de se renforcer,
- les mutations comportementales rapides des clients liées à la généralisation du digital requièrent une relation clientèle renouvelée et évolutive,
- les Banques, et notamment celles du Groupe, ambitionnent d'être un acteur incontournable de l'assurance,
- la dématérialisation de certains processus de travail, les innovations commerciales, les évolutions de nos modes de distribution demandent une vigilance et un accompagnement continu du changement auprès des salariés.

Cette réalité multiple est pleinement prise en compte par les entreprises du Groupe et, pour en anticiper les effets sur les métiers, doit être intégrée dans les dispositifs de GPEC au bénéfice conjoint des salariés, des entreprises et de l'ensemble du Groupe.

### Article 2.2 : Observatoire des métiers du Groupe

#### Article 2.2.1 : Missions de l'Observatoire

Les parties signataires conviennent que, dans l'environnement en mutation décrit ci-dessus en préambule, l'anticipation de l'évolution des emplois notamment par l'identification des métiers sensibles et des nouveaux métiers est un élément essentiel dans une démarche efficace de GPEC.

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

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

Il doit permettre le développement d'une vision prospective sur l'évolution des métiers et notamment d'anticiper les incidences sur l'emploi, y compris en fonction des territoires, 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 afin de mettre en œuvre des actions adaptées.

A ce titre, la sensibilité des métiers s'analyse au regard de leur fortes variations soit quantitatives (volume d'effectif), soit qualitatives (nature des activités, des compétences) et plus précisément :

- la progression ou la diminution des effectifs,
- l'évolution importante des compétences,
- les difficultés de recrutement ou de fidélisation (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 Groupe BPCE a réalisé et diffusé aux entreprises une cartographie permettant d'établir les passerelles de mobilité entre les métiers (cf. annexe 2 reprenant la liste des emplois repères au niveau du Groupe et la grille d'analyse de sensibilité des emplois). Cette cartographie est également accessible sur le portail intranet Groupe, rubrique « Mobilité Groupe ». Elle est actualisée régulièrement et les évolutions (de métiers, de passerelles) sont portées à la connaissance de l'Observatoire des métiers du Groupe.

MD  
R.E.  
AMW

### **Article 2.2.2 : Composition de l'Observatoire des métiers du Groupe**

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

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

### **Article 2.2.3 : Fonctionnement de l'Observatoire des métiers du Groupe**

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 entreprises sont informées des travaux de l'Observatoire et mettent ces informations à disposition de leurs salariés. Elles intègrent ces travaux pour prendre les mesures nécessaires dans le cadre de la gestion prévisionnelle de leurs emplois sensibles.



## Chapitre 3 - Intégrer, maintenir et développer les compétences nécessaires aux métiers actuels et futurs

### Article 3.1 : Préambule

Dans le contexte d'analyse de l'évolution des métiers tel que décrit au chapitre précédent, l'entreprise doit mettre en œuvre l'adéquation entre les besoins en compétences métiers et le développement des compétences des salariés ; ceci dans une perspective tant d'accès ou de maintien dans l'emploi que de projet professionnel. Les dispositifs de recrutement, d'intégration, de formation sont donc essentiels pour garantir dans la durée l'adéquation recherchée.

Former, développer les compétences des salariés est essentiel pour que le niveau de professionnalisme de chacun contribue à la sécurisation de son employabilité, son évolution professionnelle et à l'atteinte des objectifs stratégiques du Groupe. Au-delà de cette adaptation des compétences, la formation doit aussi définir et anticiper l'accompagnement qui sera pertinent pour l'acquisition de nouveaux savoirs liés à la digitalisation, aux innovations technologiques, à l'évolution du modèle bancaire et de la relation Client.

De même, la mobilité professionnelle, facilitée par ce texte (cf. article 3.4), offre, par la multiplicité des expériences qu'elle procure, la capacité à chacun d'enrichir ses compétences et de saisir de nouvelles opportunités de carrière.

Les dispositions prévues aux articles 3.2. et 4.5 s'inscrivent dans le cadre du contrat de génération introduit par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013. Elles couvrent la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elles seront portées à la connaissance des salariés sur le portail intranet du Groupe et selon des modalités de communication propres à chaque entreprise.

Les indicateurs associés aux engagements déclinés ci-après sont définis au niveau du Groupe et constituent de ce fait des objectifs globaux pour l'ensemble du périmètre concerné. L'ensemble des engagements pris s'inscrit dans la recherche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de la mixité des emplois.

Chaque entreprise mettra en œuvre ces engagements, notamment en définissant ses axes de progrès et actions associées. Elle définira les modalités de suivi de cette démarche et en informera une fois par an son Comité d'Entreprise ou, à défaut, sa Délégation du Personnel.

