

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES SENIORS

Entre les soussignés :

La BANQUE POPULAIRE DU NORD dont le siège social est à Marcq-en-Baroeul, 847 Avenue de la république, représentée par **Monsieur Gils BERROUS**, Directeur Général

D'une part,

Et

Les **représentants des organisations syndicales** représentatives dans l'entreprise

D'autre part

Préambule

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale a créé une incitation pour les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en œuvre d'accords et de plans d'action en faveur des salariés âgés.

Les modalités de cette obligation ont été précisées par deux décrets du 20 mai 2009 et par circulaire du 9 juillet 2009.

En décembre 2009, la Banque populaire du Nord a construit un plan d'action mis en œuvre après consultation des représentants du personnel. Ce plan d'une durée de deux ans, prévoyait des objectifs chiffrés ainsi que des indicateurs permettant de les atteindre, dans trois domaines d'action :

- la poursuite d'une carrière professionnelle des collaborateurs de plus de 45 ans
- le capital de compétences et d'expérience que ces collaborateurs constituent
- le maintien de l'engagement professionnel de ces collaborateurs.

Le bilan de ces actions a été présenté à mi parcours fin 2010 et lors des négociations du présent accord, permettant de servir de base de travail pour établir les objectifs fixés pour les trois années suivantes.

Dans la continuité du plan d'action mis en place pour les années 2010 et 2011, la Banque Populaire du Nord a souhaité proposer aux partenaires sociaux la négociation d'un accord spécifique sur les années 2012, 2013 et 2014.

LS

cup PL
1
Jett
BP

D'autre part la Banque Populaire du Nord rappelle le principe de non discrimination à l'égard des séniors ; Les signataires ont en effet souhaité que le présent accord participe à l'évolution nécessaire des mentalités collectives vis-à-vis des séniors. Il est parfois constaté qu'une remise en cause des préjugés et stéréotypes négatifs à l'égard des collaborateurs âgés peut être nécessaire, afin de modifier les éventuels comportements de discrimination et de dépréciation, sans pour autant nier les réalisés de l'âge. Ainsi, une sensibilisation des collaborateurs dans ce sens sera menée à l'occasion de différentes réunions de managers.

Article 1 : Objectif global

La Banque Populaire du Nord tient à ce que chaque collaborateur bénéficie d'un accompagnement tout au long de sa vie professionnelle aussi bien en termes d'évolution professionnelle que de formation. A ce titre elle s'engage à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans.

En prenant comme effectif de référence celui des CDI inscrits au 31/12 de chaque année, les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient en moyenne en 2008, 2009 et 2010 11,97% de l'effectif CDI total de la banque à la même date.

Compte tenu du nombre des départs naturels à la retraite, l'objectif est de parvenir à maintenir la part des salariés inscrits de 55 ans et plus à 12 % de l'effectif.

Cet objectif sera également suivi avec l'indicateur des collaborateurs de 55 ans et plus actifs au 31 décembre de chaque année.

Article 2 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La Banque Populaire du Nord s'engage à favoriser les parcours professionnels inscrits dans la durée, avec le suivi des promotions des collaborateurs âgés de 45 ans et plus, ainsi que le maintien de la mesure concernant les entretiens de seconde partie de carrière réalisés à partir de 45 ans.

2.1 Favoriser les promotions des collaborateurs de 45 ans et plus de la catégorie technicien.

L'objectif de la Banque Populaire du Nord dans ce domaine est le suivant : Atteindre un taux moyen de promotions (changement de classification) supérieur ou égal à 8,5% en moyenne sur la durée de l'accord.

L'indicateur de suivi est la mesure du taux moyen de promotion des populations concernées.

2.2 Favoriser les promotions des collaborateurs de 45 ans et plus de la catégorie cadre.

L'objectif de la Banque Populaire du Nord dans ce domaine est le suivant : Atteindre un taux moyen de promotions (changement de classification) supérieur ou égal à 2,5% en moyenne sur la durée de l'accord.

Indicateur : Mesure du taux moyen de promotion des populations concernées.

LS

Cy PL
2 Ject
AP
GS

2.3 Les entretiens professionnels de seconde partie de carrière.

En sus des entretiens de performance et de carrière réalisés par la hiérarchie, La BPN maintient la tenue d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière avec la DRH à l'initiative de l'employeur ou du salarié, dès 45 ans et ensuite dès 55 ans pour un entretien distinct.

La DRH rencontrera les collaborateurs concernés à deux moments de leur carrière :

- Objectif : Prévision de 10% de collaborateurs de 45 ans et plus bénéficiant d'un entretien de « seconde partie de carrière » en moyenne par an. Indicateur : Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière, ramené à l'effectif CDI de 45 ans et plus. Cet entretien devra être obligatoire à 45 ans.
- Objectif : Prévision de 15% par an en moyenne, de collaborateurs de 55 ans et plus bénéficiant d'un entretien « d'étape » par an. Cet entretien devra être obligatoire à 55 ans.

Une copie de cet entretien sera remise au collaborateur par la DRH. Dans la mesure du possible, un suivi sera assuré par la DRH ou le manager pour les mises en œuvre d'éventuelles mesures abordées lors de ces entretiens.

Un exemplaire de support de ces deux trames d'entretiens sont annexées au présent accord. Ces supports ont vocation à évoluer dans le temps et resteront disponibles sur intranet.

Article 3 : Développement des compétences et formation

La Banque Populaire du Nord réaffirme dans cet accord le caractère prioritaire qu'elle accorde aux seniors dans l'accès au DIF et garantit une formation pour tous tout au long de la vie professionnelle.

3.1 La formation des seniors

La BPN souhaite favoriser la formation des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle, y compris en fin de carrière. Une attention particulière sera portée sur les collaborateurs entrés dans la seconde partie de leur carrière.

La BPN s'engage à garantir une formation suivie par les collaborateurs de 45 ans et plus n'ayant pas été formés depuis plus de 3 ans à la date de signature de cet accord. Cela vise les formations autres que portant sur la réglementation.

Objectif : Le taux de collaborateurs non formés depuis plus de 3 ans (hors réglementaire) doit être inférieur égal à 10% en moyenne par an.

Indicateurs : Taux de collaborateurs n'ayant pas été formés depuis plus de 3 ans.

La Banque constate à la date de signature de cet accord, que de nombreuses actions de formations sont réalisées entre les collaborateurs sans pour autant être formalisées comme

LS

CP
GB

3

PL
Jett
AB

telles ; celles-ci ne sont ainsi pas comptabilisées comme des formations. La DRH s'engage à davantage formaliser les actions de formations et d'accompagnement réalisées entre les collaborateurs sur leur poste de travail.

3.2 Le DIF

Mise en œuvre du DIF par les salariés de 45 ans et plus pour des actions de formation identifiées notamment lors de l'entretien de seconde partie de carrière, en accord avec l'employeur.

Objectif : Le taux annuel doit être au moins égal à 10% des heures de formations accordées dans le cadre du DIF aux collaborateurs de 45 ans et plus en moyenne par an.

Indicateurs : Pourcentage annuel d'heures de formations accordées dans le cadre du DIF avec pourcentage des collaborateurs de 45 ans et plus.

Une communication sera faite sur un rappel des formations portant sur les outils informatiques et la bureautique en particulier, qu'il est possible d'utiliser dans le cadre du DIF.

Article 4 : Transmission des savoirs et compétences

La Banque Populaire du Nord s'engage à inscrire les collaborateurs seniors dans le dispositif de formation afin de capitaliser et transmettre leurs expériences acquises au travers d'actions de tutorats. A cet effet, les collaborateurs de 45 ans et plus seront prioritairement sollicités et formés pour réaliser des actions de tutorat au sein de la Banque Populaire du Nord ; ces actions pourront porter sur les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, ou autre changement de poste nécessitant un accompagnement spécifique.

Action de formation au tutorat :

Elaboration d'un programme d'action de formation destinée à la mise en œuvre du tutorat et au transfert de compétence, accessible au 45 ans et plus.

La banque continue ses actions de formation au tutorat pour les collaborateurs CDI de 45 ans et plus.

La BPN s'engage à ce que la part de seniors ayant réalisé une action de tutorat soit supérieure à la part des seniors dans l'effectif actif au 31 décembre de chaque année pour la durée de l'accord.

Seront assimilées au tutorat les actions de référent ou parrain.

Les actions de tutorat conduites pourront être relevées dans le pavé "contexte d'évaluation" de l'entretien d'évaluation professionnelle

Article 5 : Fin de carrière

Au maximum 3 ans avant le départ déclaré en retraite (Le collaborateur devra pour cela communiquer à la DRH son décompte de trimestres et la date de liquidation de sa retraite), il pourra être accordé, notamment, un aménagement du temps de travail, un aménagement de poste, un moyen de transmettre les compétences acquises aux collaborateurs en poste.

LS

ap

JLT PL

GR

BP

La définition des moyens et des demandes pourra se faire lors d'un entretien que le collaborateur sollicitera à la DRH.

D'autre part, les collaborateurs pourront solder leur CET avant la date de départ en retraite afin de pouvoir quitter son poste avant la date de départ de l'entreprise. A l'occasion de cet entretien avec la DRH, il sera possible de faire un point sur le nombre de jours disponibles sur le CET, sur les règles de placement et de déblocage de celui-ci en fonction de l'accord en vigueur.

Article 6 : Durée et date de prise d'effet de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2012.

Celui-ci également pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'article L 2261-7 du code du travail.

Cet accord cessera de s'appliquer automatiquement à son échéance, sans qu'il ne puisse voir son application se poursuivre au delà sans conclusion d'un nouvel accord.

Il entrera en vigueur à l'expiration du délai d'opposition prévu par l'article L 2232-2 du code du travail.

La Banque notifiera, dès signature, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé en 2 exemplaires (dont un en version électronique) à la D.D.T.E.F.P de Lille ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Tourcoing.

Le présent accord sera disponible pour l'ensemble du personnel sur Intranet dans l'espace Entre Nous réservé aux collaborateurs de la Banque.

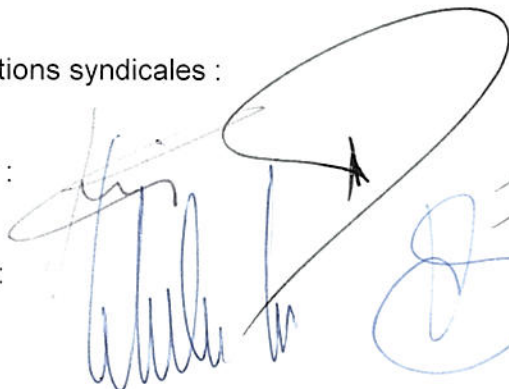
Fait en 8 exemplaires,
A Marcq en Baroeul, le 19 octobre 2011

Le Directeur Général :




Les délégations syndicales :

La C.F.D.T :



La C.G.T :



Le S.N.B :



ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES SENIORS

ANNEXE

LS
GRS
P



ENTRETIEN DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE (dès 45 ans)

Mr/Mme

Nom : Prénom :

Age :

Métier :

Service / Agence :

Affectation géographique :

Ancienneté dans le poste :

Dans la banque :

Objet de l'entretien : entretien de deuxième partie de carrière

VOTRE PARCOURS

1) Votre formation générale, bancaire, autre ?

2) Votre parcours Banque :

3) Votre emploi actuel, décrivez votre activité :

GS
LS cy BP

VOTRE SAVOIR-FAIRE

4) Quels réussites, résultats ou satisfactions souhaitez-vous mettre en avant dans l'ensemble de votre parcours BPN ?

5) Quelles sont les difficultés rencontrées ? Les éléments d'insatisfaction aujourd'hui ?

6) Quelles qualités estimez-vous avoir, personnelles et professionnelles ?

Sur quels points devez-vous vous améliorer ?

VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

7) Pour demain, avez-vous envie ou imaginé faire autre chose ?

8) Que souhaitez-vous conserver dans votre prochaine fonction ?

9) Que souhaitez-vous abandonner, ne plus pratiquer ?

GS
cy
LS

10) Que voulez- vous acquérir ou développer ?

11) quels moyens êtes- vous prêt(e) à mettre en œuvre pour obtenir cette évolution (Formation...) ?

12) Quelle est votre mobilité géographique ?

SYNTHESE D'ENTRETIEN:

Date de l'entretien :

Nom et signature collaborateur DRH :

Signature Collaborateur :

LS
GR
Cyp DP



ENTRETIEN INDIVIDUEL DE CARRIERE (Dès 55 ans)

Mr/Mme

Nom :

Prénom :

Age :

Métier :

Service / Agence :

Affectation géographique :

Ancienneté dans le poste :

Dans la banque :

VOTRE PARCOURS

1) Votre formation générale, bancaire, autre ?

2) Votre parcours Banque :

3) Votre emploi actuel, décrivez votre activité :

LS GS CP DP

VOTRE SAVOIR-FAIRE

4) Quels réussites, résultats ou satisfactions souhaitez-vous mettre en avant dans l'ensemble de votre parcours BPN ?

5) Quelles sont les difficultés rencontrées ? Les éléments d'insatisfaction aujourd'hui ?

VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

6) Pour demain, avez-vous envie ou imaginé faire autre chose ? si non quels sont les éléments de motivation dans votre poste actuel ?

7) Que souhaitez-vous conserver dans votre prochaine fonction ? quels sont les éléments de motivation ?

8) Que souhaitez-vous abandonner, ne plus pratiquer ?

9) Que voulez-vous acquérir ou développer ?

10) Quels moyens êtes-vous prêt(e) à mettre en œuvre pour obtenir cette évolution (Formation...) ?

LS Cq B

11) Quelles actions êtes vous prêts à déployer pour transmettre vos compétences ?

12) Quelle est votre mobilité géographique ?

13) Qu'attendez vous de la banque en matière d'accompagnement ? (aménagement du poste de travail, rythme de travail, formation)

SYNTHESE D'ENTRETIEN:

Date de l'entretien :

Nom et signature collaborateur DRH :

Signature Collaborateur :

